



Actualités OFS

Embargo: 30.10.2014, 9:15

15 Education et science

Neuchâtel, octobre 2014

Formation continue soutenue par l'employeur

Entreprises formatrices et employés soutenus

Renseignements:

Brice Quiquerez, OFS, Section BILD-S, tél. 058 463 69 55

E-mail: weiterbildung@bfs.admin.ch

N° de commande: 1466-1400

Table des matières

L'essentiel en bref	4
Introduction	6
1 Formations formelles et non formelles soutenues	7
2 Employés soutenus	10
3 Entreprises ayant soutenu des activités de formation	13
Annexe	16
Sources statistiques	17
Définitions	18
Bibliographie	20

L'essentiel en bref

Formations formelles et formations non formelles soutenues

En 2011, près de deux personnes actives occupées sur trois (64%) ont déclaré avoir bénéficié d'un soutien de leur employeur pour leur participation à des activités de formation. Ce soutien de l'employeur pouvait consister en une participation financière de ce dernier ou en la possibilité donnée à l'employé de suivre au moins partiellement sa formation durant les heures de travail.

Le plus fréquemment, les entreprises investissent dans des activités non formelles pour satisfaire leurs besoins en formation. Il faut entendre par là des activités de formation qui se déroulent dans un cadre organisé, mais qui ne débouchent pas sur un diplôme reconnu officiellement et dont la durée varie généralement entre quelques heures et plusieurs mois. Elles prennent concrètement la forme de cours collectifs ou privés, de séminaires, de conférences ou d'ateliers. La part des personnes qui se sont perfectionnées uniquement grâce à ce type d'activités est de 58%, ce qui représente la grande majorité des employés soutenus. Dans trois quarts des cas, les participants ont par ailleurs bénéficié d'un soutien à la fois financier et en temps de travail.

Sans réelle surprise, les entreprises recourent aux formations formelles – qui sont des formations de plus longue haleine (généralement au moins deux ans) et qui débouchent sur un diplôme officiel – de façon beaucoup plus marginale: 6% des personnes interrogées ont déclaré avoir bénéficié d'un soutien de leur employeur pour leur participation à ce type de formations. Près de neuf fois sur dix, il s'agissait d'une formation du degré tertiaire, c'est-à-dire soit une formation d'une haute école (51%), soit une formation professionnelle supérieure (36%).

Employés soutenus

Les personnes domiciliées en Suisse alémanique et celles qui possèdent la nationalité suisse sont proportionnellement plus nombreuses que celles qui résident dans les parties latines et les personnes étrangères à avoir bénéficié d'un soutien de leur employeur pour leur participation à des activités de formation. On n'observe par contre pas de différence significative entre les hommes et les femmes.

Toutes choses égales par ailleurs, l'âge joue également un rôle sur la probabilité de participer à des activités de formation en bénéficiant d'un soutien de l'employeur. Dans le cas des activités de formation formelle, ce sont les personnes les plus jeunes qui présentent la probabilité la plus forte d'être soutenues. La probabilité d'avoir été soutenu pour des activités de formation non formelle est par contre au plus haut au milieu de la vie professionnelle, vers 45 ans, alors que les personnes en début ou en fin de vie professionnelle voient leur probabilité d'être soutenues diminuer.

Plus le niveau de formation des employés est élevé, plus la probabilité d'être soutenus est forte et cela, quel que soit le type de formation continue auquel les employés participent. 68% des employés ayant achevé une formation du degré tertiaire ont ainsi été soutenus pour leur participation à des activités non formelles et 11% pour leur participation à des activités formelles. Chez les personnes n'ayant pas achevé de formation post-obligatoire, ces taux sont respectivement de 35% et 2%. L'effet du niveau de formation demeure, même lorsque l'on contrôle l'influence des autres variables.

Le fait de bénéficier d'un haut salaire, d'occuper une fonction de cadre («Salarié avec fonction dirigeante» et «Salarié membre de la direction») et de travailler à plus de 50% sont également des facteurs qui influencent positivement la probabilité de bénéficier d'un soutien de l'employeur pour la participation à des activités de formation.

Finalement, les personnes travaillant dans de grandes entreprises ou des entreprises des secteurs «Administration publique; Enseignement; Santé et action sociale» ou «Information et communication; Finances et assurances; Immobilier; Activités spécialisées, scientifiques ou techniques» ont une probabilité plus élevée d'être soutenues pour leurs activités de formation que celles qui travaillent dans de petites entreprises ou d'autres secteurs économiques.

Entreprises ayant soutenu des activités de formation

Alors que les résultats des deux premiers chapitres sont issus d'une enquête auprès des individus (MRF 2011), le troisième chapitre aborde la question du soutien à la formation continue du point de vue de l'employeur, en se basant sur les résultats de l'enquête SBW, qui est une enquête auprès des entreprises. Les résultats présentés ici se basent sur les seuls cours et non sur l'ensemble des activités de formation, ce qui est le cas des chapitres précédents.

77% des entreprises suisses ont déclaré avoir soutenu des cours de formation professionnelle continue en 2011. En moyenne, 42% des employés ont été touchés par ces mesures de formation. Si l'on se focalise uniquement sur les cours de formation professionnelle supérieure, ces parts sont de 32% d'entreprises ayant soutenu ce type de formation et de 2% d'employés bénéficiant d'un tel soutien. Rapportées à l'ensemble des employés, les dépenses annuelles moyennes des entreprises pour les cours de formation professionnelle continue sont de 587 francs par employé.

On observe des différences parfois importantes entre les différentes sections économiques. Les entreprises des sections «Activités financières et d'assurances» et «Administration publique» se distinguent par l'importance qu'elles accordent à la formation continue de leurs employés, aussi bien pour ce qui est de la part d'entreprises formatrices, de la part des employés concernés par les mesures de formation que des dépenses dans ce domaine. La section économique «Hébergement et restauration» se distingue, quant à elle, par des parts et des dépenses sensiblement plus faibles que celles des autres sections.

De manière générale, les sections économiques qui investissent le plus dans la formation continue de leurs employés sont aussi celles dans lesquelles le salaire médian est le plus élevé.

Introduction

La formation continue joue un rôle de première importance dans le monde du travail. Elle permet aux entreprises d'améliorer leur productivité et de demeurer compétitives dans un contexte en constante évolution sous l'influence des innovations et progrès technologiques. Du point de vue des employés, la formation continue est aussi un moyen d'augmenter sa compétitivité et sa mobilité sur le marché du travail.

L'objet de cette publication est la *formation professionnelle continue* qui désigne l'ensemble des activités de formation dont l'entreprise est à l'initiative et qu'elle a, au moins en partie, financées (voir encadré). Elle aborde ce sujet à la fois sous l'angle des entreprises, qui en sont à l'origine, et sous l'angle des employés, qui en ont bénéficié. Les formations n'ayant bénéficié d'aucun soutien de l'employeur, par exemple dans le cas où un employé assume entièrement le financement de sa formation, ne sont pas prises en compte dans cette publication.

Le premier chapitre décrit les différents types d'activités de formation qui ont été soutenues et la nature du soutien dont elles ont bénéficié. Les personnes ayant bénéficié d'un soutien de leur employeur pour leur participation à des activités de formation continue font l'objet du deuxième chapitre. L'influence des différents facteurs individuels sur la probabilité d'être soutenu y est examinée. Le troisième chapitre s'intéresse quant à lui aux entreprises formatrices d'un point de vue sectoriel. Il cherche à positionner les différentes sections économiques en fonction de leur comportement en matière de formation continue.

Principales sources statistiques¹

Deux sources statistiques complémentaires ont principalement été utilisées: l'Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011 et le Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011. L'enquête SBW fournit des informations sur le comportement des entreprises en matière de

formation continue. Le MRF, qui est une enquête auprès des individus, renseigne quant à lui sur l'importance de la participation aux différents types de formation et sur les caractéristiques des participants.

Formation professionnelle continue (FPC)

La formation professionnelle continue consiste en des mesures et des activités de formation qui ont, pour objectif premier, l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances, ou le développement et l'amélioration des compétences et connaissances existantes. Elles peuvent prendre la forme de cours ou d'autres types d'activités de formation (séminaires, conférences, formation en situation de travail, etc.). Pour être considérée comme une formation professionnelle continue, une activité doit obéir aux deux critères suivants:

- L'activité doit être au moins partiellement financée par l'entreprise (le financement pouvant aussi se faire de manière indirecte, par exemple par le biais de contributions versées à des fonds de formation ou par la possibilité de suivre la formation durant le temps de travail).
- L'activité doit être prévue et planifiée à l'avance. Elle doit avoir pour objectif premier d'élargir ou d'améliorer les connaissances ou les compétences de la personne employée. L'apprentissage qui s'effectue de manière involontaire ou par hasard n'est pas pris en considération.

Sont également inclus les cours qui sont obligatoires dans certaines branches ou les offres qui sont réglées par des conventions collectives de travail et qui sont soutenues par les entreprises. Les activités de formation des personnes engagées sur la base d'un contrat d'apprentissage ou de stage n'entrent pas dans la définition de la formation professionnelle continue.

¹ Voir p. 17

1 Formations formelles et non formelles soutenues

Les entreprises peuvent recourir à une large palette de ressources éducatives pour pourvoir au perfectionnement de leurs employés. Le concept de formation professionnelle continue englobe des formations de natures très diverses tant au niveau de leur durée, que de leur mode d'enseignement ou de leur contenu. Ce chapitre vise à montrer quels sont les types de formations choisis par les entreprises pour le perfectionnement de leurs employés, leur importance ainsi que la nature du soutien dont ils bénéficient.

Il est d'usage, dans les statistiques de l'éducation, d'adopter une typologie basée sur le degré de formalisation de l'apprentissage. On distingue ainsi la formation formelle, la formation non formelle et l'apprentissage informel. La formation formelle comprend l'ensemble des filières du système de formation institutionnel (apprentissage, maturité, formation professionnelle supérieure ou formation dans les hautes écoles, etc.). Par rapport aux deux autres types de formation, les formations formelles sont généralement des formations de longues durées (deux ans minimum) qui débouchent sur un diplôme reconnu officiellement. Les formations non formelles, à l'instar des formations formelles, sont aussi des formations structurées, qui se déroulent dans un cadre organisé (présence d'un enseignant, horaire défini), mais qui, elles, ne débouchent pas sur un diplôme officiel. Elles prennent la forme de cours collectifs ou privés, de séminaires, conférences, ateliers ou autres et sont généralement d'une durée plus brève (allant de quelques heures à plusieurs mois) que les formations formelles. L'apprentissage informel regroupe quant à lui des activités entreprises dans un but explicite d'apprentissage, mais qui s'effectuent de manière autonome, hors de toute structure consacrée. Il peut prendre la forme, par exemples, de lectures spécialisées ou d'apprentissage assisté par ordinateur (*e-learning*). Les activités d'apprentissage informel n'ont pas été prises en compte dans cette publication.

Participation à des activités de formation soutenues par l'employeur

Les taux de participation aux différents types de formation proviennent du MRF (enquête auprès des individus). Afin de rendre l'univers du MRF comparable à celui de l'enquête SBW, la population de base pour les résultats présentés dans cette publication a été limitée aux personnes actives occupées âgées de 20 à 65 ans, travaillant dans des entreprises des sections NOGA B à S comptant plus de 10 emplois, à l'exception des apprentis.

Les activités de formation formelle et non formelle ont été considérées. La formation non formelle comprend les quatre types d'activités suivantes: 1. Cours collectifs; 2. Cours privés; 3. Séminaires, conférences, congrès, ateliers; 4. Formations structurées sur le lieu de travail (*guided on-the-job training*). Il n'a pas été possible de se limiter aux seuls cours comme c'est le cas pour l'enquête SBW, car les informations sur le soutien de l'employeur ne sont disponibles que de façon globale. Le taux de participation à la formation formelle ne prend pas en compte les apprentissages, car ces derniers ne sont pas considérés comme formation professionnelle continue. L'apprentissage informel n'a pas été pris en considération.

Ont été considérées comme soutenues toutes les activités ayant bénéficié d'au moins l'une des formes de soutien suivantes de la part de l'employeur:

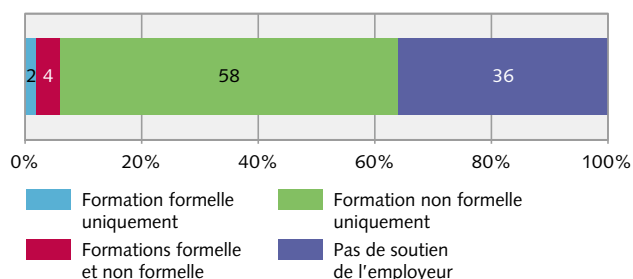
- soutien financier dans la mesure où l'entreprise prend à sa charge, même partiellement, le coût des mesures de formation;
- soutien en temps de travail dans la mesure où les activités de formation sont suivies, même partiellement, durant les heures de travail.

Selon le MRF (graphique G 1), 64% des personnes actives occupées âgées de 20 à 65 ans se sont perfectionnées, durant l'année qui a précédé leur entretien, en bénéficiant d'un soutien de leur employeur. Pour la majorité d'entre elles (58%), ce perfectionnement consiste uniquement en des formations non formelles, c'est-à-dire des formations de durée relativement brève et non certifiantes. Une minorité des employés (6%) étaient, quant à eux, engagés dans une formation formelle au moment de l'entretien. Pour ces derniers, il s'agissait près de neuf fois sur dix (graphique G2) d'une formation tertiaire (c'est-à-dire, soit une formation d'une haute école (51%), soit une formation professionnelle supérieure (36%)).

Participation à des activités de formation soutenues par l'employeur selon le type de formation, en 2011

Part en % dans le total des personnes actives occupées âgées de 20 à 65 ans travaillant dans des entreprises de plus de 10 emplois des sections NOGA B à S

G 1



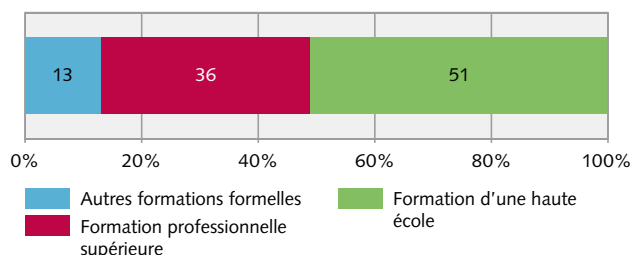
Source: OFS – MRF 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Formations formelles soutenues par l'employeur selon le type de formation, en 2011

Part en % dans le total des personnes actives occupées âgées de 20 à 65 ans travaillant dans des entreprises de plus de 10 emplois des sections NOGA B à S

G 2



Source: OFS – MRF 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

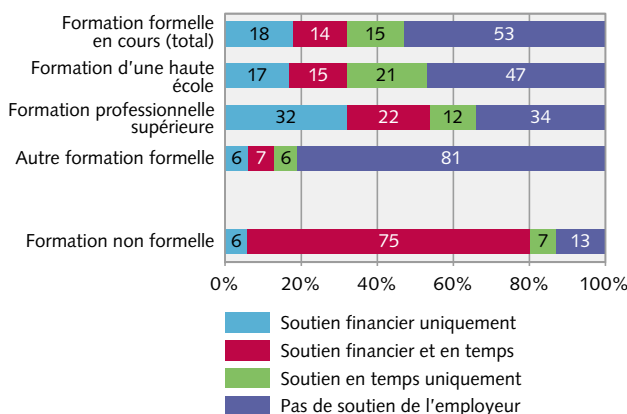
Un peu plus du tiers des employés considérés (36%) n'ont bénéficié d'aucun soutien de la part de leur employeur pour leur participation à des activités de formation, soit parce que ces formations ont été entièrement financées par eux-mêmes ou par un tiers autre que l'employeur, soit parce qu'ils n'ont simplement participé à aucune activité de formation.

La très grande majorité (87%) des personnes qui participent à des activités de formation non formelle bénéficient pour cela d'un soutien de leur employeur (graphique G3). Dans trois quarts des cas, ce soutien se manifeste d'ailleurs à la fois par une contribution de nature financière et par la possibilité d'effectuer la formation durant les heures de travail.

Type de soutien de l'employeur selon le type de formation, en 2011

Part en % dans le total des personnes actives occupées âgées de 20 à 65 ans travaillant dans des entreprises de plus de 10 emplois des sections NOGA B à S

G 3



Source: OFS – MRF 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Les formations formelles bénéficient quant à elles beaucoup moins fréquemment d'un engagement de la part de l'employeur, puisque seule une petite moitié d'entre elles sont soutenues (47%). Le soutien accordé est d'ailleurs qualitativement moindre que celui accordé pour les activités non formelles, puisque seuls 14% des participants sont soutenus à la fois financièrement et en temps de travail. Parmi les formations formelles, ce sont les formations professionnelles supérieures qui bénéficient le plus fréquemment d'un soutien de l'employeur (66%), suivies par les formations dans les hautes écoles (53%). Les autres formations formelles ne sont que rarement soutenues (19%).

Les chiffres présentés dans ce chapitre montrent l'importance des formations non formelles pour les entreprises. C'est dans ce type de formation que les entreprises investissent le plus fréquemment pour satisfaire leurs besoins en formation: près de six employés sur dix ont été soutenus uniquement pour leur participation à des activités non formelles et ont bénéficié, dans la grande majorité des cas, d'un soutien à la fois financier et en temps de travail.

Les formations formelles, qui requièrent un investissement plus conséquent de la part des participants, sont plus marginales. Seuls 6% des employés sont soutenus par leur employeur pour leur participation à ce type de formations. Dans plus de la moitié des cas (53%), les participants à des formations formelles ne sont d'ailleurs pas soutenus du tout par leur employeur ce qui laisse à penser que les motivations de s'engager dans ce type de formation sont plus à rechercher du côté de l'employé que de l'employeur.

2 Employés soutenus

Ce chapitre porte sur les employés qui ont bénéficié d'un soutien de leur employeur pour leur participation à des activités de formation continue. Comme dans le chapitre précédent, les résultats présentés ici proviennent du MRF 2011. On examine, d'une part, l'influence des différentes caractéristiques individuelles sur le fait d'être soutenu et, d'autre part, les différences observables entre les participants à la formation formelle et les participants à la formation non formelle.

La première partie du chapitre présente le taux de participation à des activités de formation soutenues par l'employeur selon différentes caractéristiques des employées. La deuxième partie examine quant à elle l'influence propre des différents facteurs sur la probabilité d'être soutenu pour ses activités de formation.

Taux de participations à des activités de formation soutenues par l'employeur

Caractéristiques sociodémographiques

Comme on l'a vu au chapitre précédent (graphique G1), un peu plus du tiers des employés considérés n'ont bénéficié d'aucun soutien de leur employeur pour des activités de formation durant les douze mois qui ont précédé l'enquête. 58% d'entre eux ont été soutenus pour leur participation à des activités de formation non formelle et 6% l'ont été pour leur participation à des activités de formation formelle.

A l'exception des classes d'âges extrêmes («20 à 24 ans» et «60 à 64 ans») qui présentent des parts plus importantes de personnes n'ayant pas bénéficié d'un soutien de leur employeur pour au moins un des types de formation considérés, la part des personnes soutenues varie peu en fonction de l'âge. Entre 25 et 59 ans, les parts des personnes ayant bénéficié d'un soutien de l'employeur pour des activités de formation formelle ou non formelle suivent des évolutions inverses: alors que celle de la formation formelle a tendance à diminuer avec l'âge, celle de la formation non formelle augmente. Les formations formelles relèvent en effet souvent de la formation de base et sont rarement entreprises à un âge avancé.

T1 Participation à des activités de formation soutenues par l'employeur, en 2011

Part en % dans le total des employés

	Pas de soutien de l'employeur		Formation non formelle soutenue		Formation formelle soutenue	
	%	IC	%	IC	%	IC
Total	36	±1,7	58	±1,8	6	±0,9
Classe d'âge						
20–24 ans	48	±6,1	41	±6,1	12	±3,6
25–29 ans	35	±5,7	49	±6,0	16	±4,3
30–34 ans	30	±5,0	61	±5,3	9	±3,2
35–39 ans	35	±5,3	58	±5,4	7	±2,7
40–44 ans	35	±4,5	61	±4,6	4	±1,8
45–49 ans	35	±4,4	61	±4,5	3	±1,5
50–54 ans	33	±5,0	65	±5,1	2	±1,0
55–59 ans	36	±5,4	63	±5,4	1	±0,9
60–64 ans	48	±6,9	52	±6,9	0	±0,0
Sexe						
Hommes	35	±2,4	59	±2,5	6	±1,3
Femmes	38	±2,5	56	±2,5	6	±1,2
Nationalité						
Suisses	33	±1,8	60	±1,9	7	±1,0
Etrangers	46	±4,3	50	±4,3	4	±1,6
Région linguistique						
Suisse alémanique	35	±2,1	59	±2,2	6	±1,1
Suisse romande	39	±3,4	55	±3,5	6	±1,4
Suisse italienne	46	±6,5	50	±6,6	3	±2,7

IC: Intervalle de confiance à 95%

Source: MRF 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Les personnes de nationalité étrangère et celles qui résident dans les régions latines sont proportionnellement plus nombreuses à ne pas avoir bénéficié d'un soutien de leur employeur que les Suisses (respectivement, 46% et 33%) ou celles qui résident en Suisse alémanique (46% pour la Suisse italienne, 39% pour la Suisse romande et 35% pour la Suisse alémanique). Hommes et femmes ne présentent par contre pas de différences statistiquement significatives.

Caractéristiques liées à la situation professionnelle

T2 Participation à des activités de formation soutenues par l'employeur (caractéristiques liées à la situation professionnelle), en 2011

Part en % dans le total des employés

	Pas de soutien de l'employeur		Formation non formelle soutenue		Formation formelle soutenue	
	%	IC	%	IC	%	IC
Total	36	±1,7	58	±1,8	6	±0,9
Niveau de formation						
Sans formation post-obligatoire	64	±5,5	35	±5,5	2	±1,2
Formation du degré secondaire II	40	±2,4	56	±2,4	4	±1,0
Formation tertiaire	21	±2,6	68	±2,9	11	±2,0
Taux d'occupation						
<50%	52	±5,7	42	±5,6	6	±2,8
50%–89%	34	±3,6	59	±3,8	7	±1,9
Plein temps	34	±2,1	59	±2,2	6	±1,1
Situation professionnelle						
Indépendants	41	±9,7	53	±9,9	6	±4,9
Salariés membres de la direction	22	±7,5	75	±7,7	3	±2,6
Salariés avec fonction dirigeante	24	±3,3	68	±3,6	7	±2,0
Salariés sans fonction dirigeante	41	±2,2	53	±2,2	6	±1,0
Classe de salaire						
0–20 ^e centiles	48	±3,1	46	±3,1	5	±1,5
20 ^e –40 ^e centiles	44	±4,6	52	±4,6	5	±1,8
40 ^e –60 ^e centiles	35	±4,3	60	±4,4	6	±1,9
60 ^e –80 ^e centiles	23	±3,8	69	±4,1	8	±2,4
80 ^e –100 ^e centiles	17	±3,3	75	±3,8	8	±2,5

IC: Intervalle de confiance à 95%

Source: MRF 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Plus le niveau de formation d'une personne est élevé, plus les chances de bénéficier d'un soutien de son employeur pour ses activités de formation augmentent (tableau T2). Alors que seuls 21% des personnes au bénéfice d'une formation tertiaire n'ont bénéficié d'aucun soutien, cette part double quasiment (40%) chez les personnes du degré secondaire II et est trois fois plus élevée (64%) chez les personnes sans formation post-obligatoire.

On observe aussi des différences importantes en fonction de la classe salariale². La part des personnes soutenues dans leurs activités de formation passe ainsi de 83%

² Afin de mesurer la participation aux activités de formation soutenues en fonction du salaire, les individus ont été regroupés en cinq catégories. La première catégorie correspond aux 20% des personnes dont le salaire net standardisé est le plus bas. Les 20% supérieurs correspondent à la catégorie «20^e–40^e centiles», etc.

chez les personnes dont le salaire standardisé est le plus élevé (80^e–100^e centiles) à 52% chez celles qui ont les salaires les plus bas (0–20^e centiles).

Le taux d'occupation et la situation professionnelle présentent eux aussi des différences sensibles. Les personnes travaillant à moins de 50% sont ainsi moins fréquemment soutenues dans leurs activités de formation (52% d'entre elles n'ont bénéficié d'aucun soutien) que celles qui travaillent à un taux plus élevé (34%) et celles qui sont actives à plein temps (34%). Les catégories «Collaborateur sans fonction dirigeante» et «Indépendants et collaborateurs familiaux» affichent elles aussi une part de personnes n'ayant bénéficié d'aucun soutien plus élevée (41%) que celle des catégories «Membres de la direction» (22%) et «Employés avec fonction dirigeante» (24%).

Caractéristiques de l'employeur

T3 Participation à des activités de formation soutenues par l'employeur (caractéristiques de l'employeur), en 2011

Part en % dans le total des employés

	Pas de soutien de l'employeur		Formation non formelle soutenue		Formation formelle soutenue	
	%	IC	%	IC	%	IC
Total	36	±1,7	58	±1,8	6	±0,9
Section économique						
B, C: Industrie	45	±4,3	52	±4,3	3	±1,3
D, E, F, H: Production et distribution d'eau et d'énergie; Construction; Transport	44	±5,5	51	±5,6	5	±2,3
G: Commerce	43	±5,0	55	±5,0	2	±1,3
I, N, R, S: Autres services	50	±6,5	47	±6,5	3	±2,1
J, K, L, M: Information et communication; Finances et assurances; Immobilier; Activités spécialisées, scientifiques et techniques	28	±3,7	60	±4,1	12	±2,9
O, P, Q: Administration publique; Enseignement; Santé et social	25	±2,8	67	±3,0	8	±1,9
Taille de l'entreprise						
10–49 employés	41	±2,7	53	±2,8	6	±1,4
50–249 employés	35	±3,0	60	±3,1	5	±1,3
250+ employés	29	±3,4	63	±3,6	8	±2,1

IC: Intervalle de confiance à 95%

Source: MRF 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

De manière générale (tableau T 3), les chances d'avoir été soutenu pour des activités de formation augmentent avec la taille de l'employeur: le taux d'employés soutenus passe ainsi de 71% dans les entreprises comptant 250 emplois et plus à 65% dans les moyennes entreprises pour atteindre 59% dans les petites entreprises (entre 10 et 50 emplois).

En ce qui concerne le domaine d'activité de l'employeur³, on remarque que deux catégories se distinguent par des taux élevés de personnes soutenues (respectivement, 75% et 72%): «O, P, Q: Administration publique; Enseignement; Santé et action sociale» et «J, K, L, M: Information et communication; Finances et assurances; Immobilier; Activités spécialisées, scientifiques et techniques». Avec respectivement 12% et 8%, ces deux catégories présentent aussi des taux élevés de personnes soutenues pour leur participation à des activités formelles de formation.

Influence des différents facteurs

L'effet propre de chacune des variables considérées a été contrôlé à l'aide d'un modèle de régression logistique multinomial. Le modèle complet est présenté en annexe (tableau T 4).

De manière globale, ce modèle confirme les résultats présentés ci-dessus, à savoir que, toutes choses égales par ailleurs, le fait de disposer d'un haut niveau de formation, de résider dans une région germanophone, de disposer de la nationalité suisse, d'avoir un salaire élevé, d'occuper une fonction dirigeante, de travailler dans une grande entreprise des sections NOGA «O, P, Q» ou «J, K, L, M» et d'avoir un taux d'occupation élevé sont des facteurs qui augmentent la probabilité d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation, et cela quel que soit le type de formation auquel l'on participe.

En contrôlant l'influence des autres facteurs, l'âge joue aussi un rôle dans notre modèle. Dans le cas des activités de formation non formelle, la probabilité d'être soutenu est la plus élevée au milieu de sa vie professionnelle (vers 45 ans) alors que les personnes en début ou en fin de vie professionnelle voient leurs chances d'être soutenues diminuer. La probabilité de participer à des activités de formation formelle soutenue par l'employeur est quant à elle au plus haut en début de carrière. Elle décroît ensuite rapidement avec l'âge.

Le sexe n'a par contre pas d'influence statistiquement significative sur la probabilité d'être soutenu.

³ Afin d'obtenir un nombre de cas suffisant par catégorie, les sections économiques ont dû être regroupées. Le chapitre suivant présente des résultats par section économique. Il est toutefois difficile de relier les résultats présentés ici à ceux du chapitre suivant en raison d'une différence de définition entre les deux enquêtes dont sont issues les données: les taux présentés ici se réfèrent à l'ensemble des activités formelles et non formelles alors que ceux du chapitre suivant se rapportent aux seuls cours.

3 Entreprises ayant soutenu des activités de formation

Ce chapitre porte sur l'engagement en faveur de la formation professionnelle continue du point de vue des entreprises. Contrairement aux deux premiers chapitres, il se base sur les résultats de l'enquête SBW 2011, qui est une enquête auprès des entreprises. Une précédente publication (OFS 2014) a montré qu'une large majorité des entreprises soutenaient des activités de formation continue de leurs employés: 83% des entreprises si l'on considère l'ensemble des activités de formation et 77% si l'on se restreint aux seuls cours. Les entreprises qui soutiennent des cours de formation continue de leurs employés y consacrent en moyenne 0,8% des coûts totaux de leur main-d'œuvre et, en moyenne, 46% de leurs employés bénéficient de ces mesures. Rapportée à l'ensemble des employés (y compris ceux des entreprises qui n'ont pas soutenu de formation continue durant l'année considérée), cette dernière part s'élève à 42%.

Etant donné que les données sur les entreprises formatrices ont déjà été abordées dans une publication (OFS 2014), ce chapitre adopte essentiellement un point de vue sectoriel en se focalisant sur les différentes sections économiques (NOGA) et en cherchant à les positionner en fonction du comportement des entreprises qu'elles regroupent en matière de formation continue.

Dans un premier temps, l'engagement des entreprises en faveur des deux types de formation considérés – la formation professionnelle continue (FPC) dans son ensemble et la formation professionnelle supérieure (FPS) – est examiné⁴. La deuxième partie du chapitre montre la relation entre les dépenses moyennes en faveur de la formation avec, d'une part, la part des employés soutenus et, d'autre part, le salaire médian.

⁴ L'enquête SBW – dont sont issues les données présentées dans ce chapitre – ne distingue que les deux types de formation suivants: la formation professionnelle continue et la formation professionnelle supérieure. La formation professionnelle continue est un concept qui englobe tous les types de formation. La formation professionnelle supérieure ne représente, quant à elle, qu'une partie des formations formelles. Les formations professionnelles supérieures sont incluses dans la formation professionnelle continue.

Types de formation

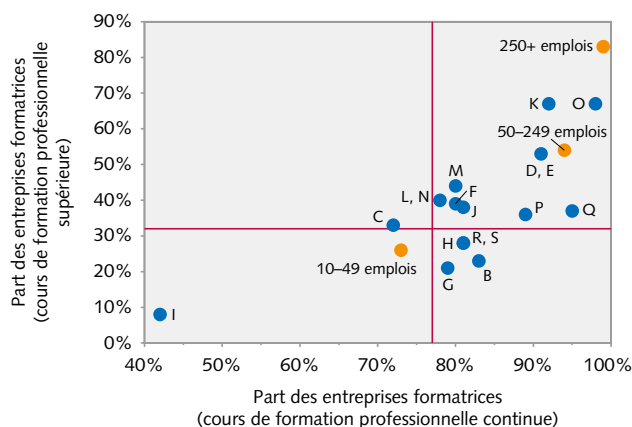
Le graphique G4 met en relation la part des entreprises qui ont soutenu des cours de formation continue – quel qu'en soit le type – avec la part de celles qui ont soutenu au moins une formation professionnelle supérieure.

On observe, comme attendu, une corrélation positive entre la part des entreprises des différentes sections économiques qui soutiennent la formation professionnelle continue et la part de celles qui soutiennent la formation professionnelle supérieure. De manière générale, plus une section économique compte d'entreprises qui soutiennent des activités de l'un des deux types de formation considérés, plus cette dernière compte d'entreprises formatrices de l'autre type.

Entreprises formatrices selon le type de formation, en 2011

Part en % dans le total des entreprises

G 4



Libellés des sections NOGA

- B: Industries extractives
- C: Industrie manufacturière
- D, E: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F: Construction
- G: Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles
- H: Transports et entreposage
- I: Hébergement et restauration
- J: Information et communication

- K: Activités financières et d'assurance
- L: Activités immobilières
- M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N: Activités de services administratifs et de soutien
- O: Administration publique
- P: Enseignement
- Q: Santé humaine et action sociale
- R, S: Arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services

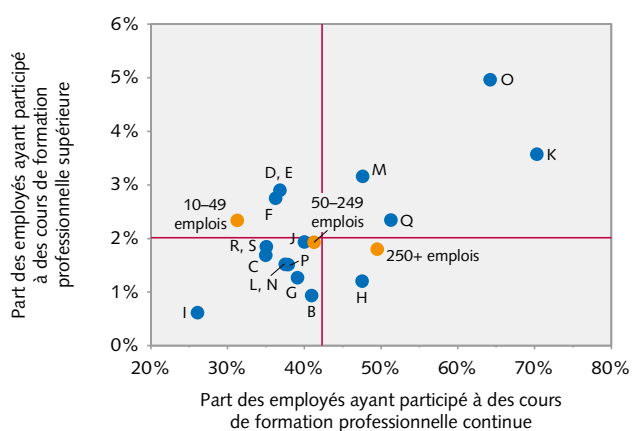
Remarque: Les lignes rouges représentent les parts pour le total des entreprises considérées.

Source: OFS – SBW 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Part des employés ayant participé à des cours de formation continue selon le type de formation, en 2011

Part en % dans le total des employés de toutes les entreprises **G 5**



Libellés des sections NOGA

B: Industries extractives
 C: Industrie manufacturière
 D, E: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
 F: Construction
 G: Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles
 H: Transports et entreposage
 I: Hébergement et restauration
 J: Information et communication
 K: Activités financières et d'assurance
 L: Activités immobilières
 M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques
 N: Activités de services administratifs et de soutien
 O: Administration publique
 P: Enseignement
 Q: Santé humaine et action sociale
 R, S: Arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services

Remarque: Les lignes rouges représentent les parts pour le total des entreprises considérées.

Source: OFS – SBW 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

La plupart des sections économiques affichent des parts d'entreprises formatrices – aussi bien pour la formation professionnelle supérieure que pour la formation professionnelle continue – relativement similaires aux moyennes suisses et se situent dans une zone proche de l'intersection des deux lignes rouges. Les sections «P. Enseignement» et «Q. Santé et action sociale» présentent une part élevée d'entreprises ayant soutenu des cours de FPC tout en restant proche de la moyenne nationale pour ce qui concerne le soutien à la formation professionnelle supérieure. Les sections «K. Activités financières et d'assurance», «O. Administration publique» et «D, E. Production et distribution d'eau et d'électricité» se distinguent, quant à elles, par des parts élevées d'entreprises formatrices pour les deux types de formation considérés, alors que, *a contrario*, la section «I. Hébergement et restauration» affiche des parts comparativement faibles pour ces deux types de formation.

La part des entreprises formatrices ne permet de mesurer que partiellement l'engagement des entreprises pour la formation, car elle ne donne pas d'indication sur le nombre d'employés qui bénéficient des mesures de formation. Le graphique G 5 comble cette lacune en

présentant la part des employés soutenus, d'une part, pour des activités de formation continue de manière globale et, d'autre part, pour des activités de formation professionnelle supérieure uniquement.

Comme cela a été montré dans le chapitre 1 sur la base du MRF 2011, la part des employés soutenus pour des formations professionnelles supérieures, qui vaut 2% en moyenne, est nettement moindre que celle des employés soutenus pour des formations continues (42%), avec une corrélation positive entre ces proportions.

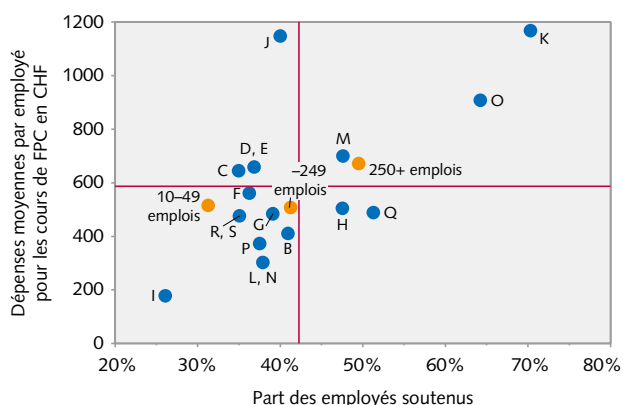
Il en va différemment si l'on considère les entreprises en fonction de leur taille. On remarque en effet que, bien que la part des employés soutenus pour les cours de FPC augmente avec la taille de l'entreprise, la part des employés soutenus pour leur formation professionnelle supérieure diminue. Autrement dit, contrairement à la formation professionnelle continue, la probabilité pour un employé d'être soutenu pour une formation professionnelle supérieure est plus élevée dans les petites entreprises que dans les grandes entreprises.

Dépenses moyennes par employé pour les cours de formation professionnelle continue

Les dépenses moyennes par employé correspondent au total des coûts des cours de formation professionnelle continue rapporté au total des employés. Les coûts pour les cours de formation professionnelle continue incluent les postes suivants:

- les paiements faits aux prestataires externes pour la participation des employés aux cours de formation professionnelle continue; les coûts des formateurs externes employés pour l'organisation de cours à l'intérieur de l'entreprise;
 - les frais de voyage, d'hébergement et de nourriture des employés participant à des cours de formation continue
 - les coûts de la main-d'œuvre des formateurs internes à l'entreprise;
 - les coûts du centre de formation ou des locaux spécifiquement destinés à la formation dans l'entreprise (dans lesquels ont lieu les cours de formation professionnelle continue);
 - les coûts du matériel pédagogique des cours de formation professionnelle continue.
- Les dépenses engagées pour la formation des personnes au bénéfice d'un contrat d'apprentissage ou de stage ne sont pas prises en considération.

Part des employés soutenus et dépenses moyennes pour les cours de formation professionnelle continue par employé, en 2011 G 6



Libellés des sections NOGA

- B: Industries extractives
- C: Industrie manufacturière
- D, E: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F: Construction
- G: Commerce; réparation d'automobiles et de motos
- H: Transports et entreposage
- I: Hébergement et restauration
- J: Information et communication
- K: Activités financières et d'assurance
- L: Activités immobilières
- M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N: Activités de services administratifs et de soutien
- O: Administration publique
- P: Enseignement
- Q: Santé humaine et action sociale
- R, S: Arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services

Remarque: Les lignes rouges représentent les parts pour le total des entreprises considérées.

Source: OFS – SBW 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

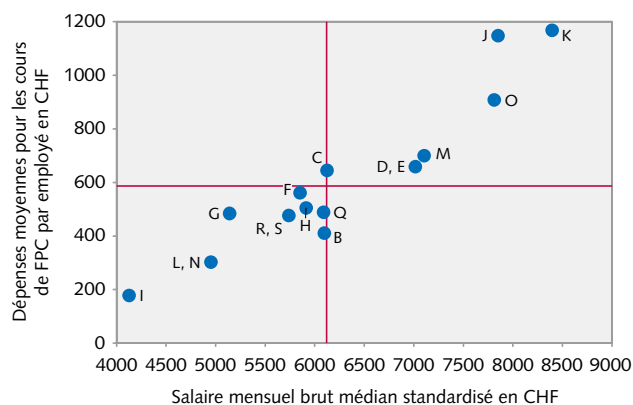
Le graphique G 6 montre l'intensité de l'engagement des entreprises en faveur de la formation dans les différentes sections économiques et selon leur taille. Il met en relation la part des employés qui ont bénéficié d'un soutien pour leurs cours de formation avec les dépenses moyennes par participant occasionnées par ceux-ci⁵.

On constate une corrélation positive entre la part d'employés soutenus dans une branche économique et les dépenses moyennes par employé. Les entreprises de la section «I. Hébergement et restauration» se distinguent par un faible investissement financier dans la formation continue de leurs employés ainsi qu'une faible part d'employés soutenus à l'inverse de la section «K. Activités financières et d'assurance» qui présente des dépenses et un taux d'employés soutenus élevés. La section «J. Information et communication» présente une situation sensiblement différente des autres sections avec une part d'employés soutenus proche de la moyenne et des dépenses par employé nettement supérieures à la moyenne.

⁵ L'enquête SBW ne fournit pas d'information sur les dépenses spécifiques à la formation professionnelle supérieure. Ce sont donc les dépenses globales de formation qui sont considérées ici.

Le graphique G 7 met en relation les dépenses moyennes par employé avec le salaire médian dans les différentes sections économiques. On observe une forte corrélation entre les deux séries. De manière générale, les sections dans lesquelles le salaire médian est le plus élevé sont aussi celles qui dépensent le plus pour la formation continue de leurs employés.

Salaire médian et dépenses moyennes pour les cours de formation professionnelle continue par employé, en 2010 et 2011 G 7



Libellés des sections NOGA

- B: Industries extractives
- C: Industrie manufacturière
- D, E: Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F: Construction
- G: Commerce; réparation d'automobiles et de motos
- H: Transports et entreposage
- I: Hébergement et restauration
- J: Information et communication
- K: Activités financières et d'assurance
- L: Activités immobilières
- M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N: Activités de services administratifs et de soutien
- O: Administration publique
- P: Enseignement
- Q: Santé humaine et action sociale
- R, S: Arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services

Remarque: Les résultats de la section «P. Enseignement» ne sont pas présentés en raison d'une différence de définition entre les deux enquêtes.

Les lignes rouges représentent les parts pour le total des entreprises considérées.

Source: OFS – ESS 2010, SBW 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Annexe

T4 Modèle de régression logistique multinomial sur le fait d'avoir été soutenu pour des activités de formation
 Référence: n'a bénéficié d'aucun soutien de l'employeur pour des activités de formation

Variables	Soutien pour des activités de formation non formelle			Soutien pour des activités de formation formelle		
	Coefficient	Erreur standard	Pr > Chi ²	Coefficient	Erreur standard	Pr > Chi ²
Constante	-6,229	1,071	<,0001	-7,543	2,505	0,003
Age	0,064	0,027	0,018	-0,002	0,059	0,975
Age*âge	-0,001	0,000	0,016	-0,001	0,001	0,098
Sexe (réf. Hommes)	-0,013	0,106	0,902	-0,290	0,205	0,158
Suisse latine (Réf. Suisse alémanique)	-0,317	0,093	0,001	-0,483	0,194	0,013
Etrangers (réf. Suisses)	-0,263	0,118	0,026	-0,865	0,252	0,001
Formation tertiaire (Réf. Formation du degré secondaire II)	0,424	0,104	<,0001	1,138	0,200	<,0001
Sans formation post-obligatoire (Réf. Formation du degré secondaire II)	-0,641	0,154	<,0001	-0,766	0,456	0,093
Salariés avec fonction dirigeante et membres de la direction (Réf. Salariés sans fonction dirigeante et indépendants)	0,500	0,108	<,0001	0,621	0,205	0,003
Taux d'occupation 50%–89% (Réf. Plein temps)	-0,147	0,118	0,210	0,216	0,233	0,354
Taux d'occupation <50% (Réf. Plein temps)	-0,800	0,152	<,0001	-0,282	0,333	0,397
Salaire annuel net standardisé ^a	0,429	0,095	<,0001	0,556	0,231	0,016
D, E, F, H: Production et distribution d'eau et d'énergie; Construction; Transport (Réf. B, C: Industrie)	0,248	0,161	0,123	0,617	0,347	0,075
G: Commerce (Réf. B, C: Industrie)	0,350	0,155	0,024	-0,228	0,430	0,597
I, N, R, S: Autres services (Réf. B, C: Industrie)	0,104	0,199	0,602	0,066	0,449	0,884
J, K, L, M: Information et communication; Finances et assurances; Immobilier; Activités spécialisées, scientifiques et techniques (Réf. B, C: Industrie)	0,545	0,149	0,000	1,472	0,289	<,0001
O, P, Q: Administration publique; Enseignement; Santé et action sociale (Réf. B, C: Industrie)	0,939	0,134	<,0001	1,505	0,295	<,0001
Nombre d'emplois dans l'entreprise ^a	0,092	0,031	0,004	0,122	0,057	0,031

Remarques: ^a Logarithmes

Tests d'hypothèses sur le modèle général	Chi-Carré	Degrés de liberté	Pr > Chi ²
Rapport de vraisemblance	440 939,17	34	<,0001
Test du Score	409 510,83	34	<,0001
Test de Wald	480,43	34	<,0001

Remarques: ^a Logarithmes

Les interactions entre facteurs n'ont pas été prises en considération

Source: MZB 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Sources statistiques

Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW)

L'enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) porte sur le soutien apporté par les entreprises suisses à la formation continue des personnes qu'elles emploient. Elle livre des informations sur la nature, l'ampleur et le financement des activités de formation soutenues ainsi que sur la politique des entreprises en matière de formation continue. L'enquête suisse reprend partiellement le questionnaire de la quatrième édition de l'enquête européenne CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*).

L'enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue est une enquête écrite par échantillonnage. Les entreprises ont la possibilité de répondre au moyen d'un questionnaire papier ou électronique (eSurvey). La participation à l'enquête est facultative. Les résultats portent sur l'année de référence 2011.

L'univers de base est constitué des entreprises de droit privé et public des sections NOGA B à S qui comptent au moins 10 emplois ainsi que des administrations publiques (communes, cantons, Confédération).

Les unités d'enquête ont été tirées au hasard dans le Registre des entreprises et établissements (REE) en fonction d'un plan d'échantillonnage basé sur la taille et le secteur d'activité (sections NOGA) des entreprises. Les administrations publiques (communales, cantonales et fédérales) ont fait l'objet d'un échantillon séparé. Le taux de réponse brut est de 51%. Les résultats présentés tiennent compte du plan d'échantillonnage et de la non-réponse et ont fait l'objet d'une pondération et d'un calage.

Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)

Le Microrecensement formation de base et formation continue fournit des informations sur les comportements de la population en matière de formation: formation achevée la plus élevée, formation de base et formation continue suivies au cours des douze mois précédant l'enquête, apprentissage autodidacte non institutionnalisé. Les données collectées servent de base à l'observation statistique du secteur de la formation, à la préparation des décisions politiques dans ce domaine et à l'élaboration d'analyses approfondies.

Il s'agit d'une enquête par échantillonnage réalisée par entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI). Les personnes ont été tirées au sort dans le registre téléphonique de l'OFS. La participation à l'enquête est facultative.

Au total, 13'616 personnes ont participé à l'enquête en 2011 (taux de réponse: 53% de l'échantillon de 25'735 personnes).

Pour tenir compte du plan d'échantillonnage et de la non-réponse, l'échantillon a fait l'objet d'une pondération et d'un calage.

Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

L'enquête suisse sur la structure des salaires est réalisée tous les deux ans au mois d'octobre depuis 1994 sur la base d'un questionnaire écrit envoyé aux entreprises. Elle permet de décrire régulièrement, à partir de données représentatives, la structure des salaires dans l'ensemble des branches économiques en Suisse (à l'exception de l'agriculture et des services domestiques). Elle s'intéresse non seulement à la branche économique et à la taille de l'entreprise, mais aussi aux caractéristiques individuelles des personnes salariées et des postes de travail. En 2010, les données de quelque 49'000 entreprises privées et publiques resp. administrations avec environ 1,9 million de salaires ont été saisies et exploitées.

Définitions

Dépenses moyennes pour les cours de formation professionnelle continue

Les dépenses moyennes correspondent au total des coûts des cours de formation professionnelle continue rapportés au total des employés. Les coûts pour des cours de formation professionnelle continue incluent les postes suivants:

- les paiements faits aux prestataires externes pour la participation des employés aux cours de formation professionnelle continue; les coûts des formateurs externes employés pour l'organisation de cours à l'intérieur de l'entreprise;
- les frais de voyage, d'hébergement et de nourriture des employés participant à des cours de formation continue;
- les coûts de la main-d'œuvre des formateurs internes à l'entreprise;
- les coûts du centre de formation ou des locaux spécifiquement destinés à la formation dans l'entreprise (dans lesquels ont lieu les cours de formation professionnelle continue);
- les coûts du matériel pédagogique des cours de formation professionnelle continue.

Les dépenses engagées pour la formation des personnes au bénéfice d'un contrat d'apprentissage ou de stage ne sont pas prises en considération.

Entreprise

L'entreprise correspond à la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision. Une entreprise exerce son activité dans un ou plusieurs établissements.

L'établissement correspond à une entreprise ou une partie d'entreprise (atelier, usine, magasin, bureau ou entrepôt) situé en un lieu géographiquement identifié. Dans ce lieu, ou à partir de ce lieu, sont exercées des

activités économiques pour lesquelles, sauf exception, une ou plusieurs personnes travaillent (éventuellement à temps partiel) pour le compte d'une même entreprise.

Formation professionnelle continue (FPC)

La formation professionnelle continue consiste en des mesures et des activités de formation qui ont, pour objectif premier, l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances, ou le développement et l'amélioration des compétences et connaissances existantes. Elles peuvent prendre la forme de cours ou d'autres types d'activités de formation (séminaires, conférences, formation en situation de travail, etc.). Pour être considérée comme une formation professionnelle continue une activité doit obéir aux deux critères suivants:

- L'activité doit être au moins partiellement financée par l'entreprise (le financement pouvant aussi se faire de manière indirecte, par exemple par le biais de contributions versées à des fonds de formation ou par la possibilité de suivre la formation durant le temps de travail).
- L'activité doit être prévue et planifiée à l'avance. Elle doit avoir pour objectif premier d'élargir ou d'améliorer les connaissances ou les compétences de la personne employée. L'apprentissage qui s'effectue de manière involontaire ou par hasard ne doit pas être pris en considération.

Les activités de formation des personnes engagées sur la base d'un contrat d'apprentissage ou de stage n'entrent pas dans la définition de la formation professionnelle continue. Sont également inclus les cours qui sont obligatoires dans certaines branches ou les offres qui sont réglées par des conventions collectives de travail et qui sont soutenues par les entreprises.

NOGA

Nomenclature générale des activités économiques. Cette nomenclature permet de classer les unités «Entreprise» et «Etablissement» en fonction de leur principale activité économique. La NOGA 2008 comporte les sections suivantes:

- A Agriculture, sylviculture et pêche
- B Industries extractives
- C Industrie manufacturière
- D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F Construction
- G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles
- H Transports et entreposage
- I Hébergement et restauration
- J Information et communication
- K Activités financières et d'assurance
- L Activités immobilières
- M Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N Activités de services administratifs et de soutien
- O Administration publique
- P Enseignement
- Q Santé humaine et action sociale
- R Arts, spectacles et activités récréatives
- S Autres activités de services
- T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- U Activités extraterritoriales

Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure comprend les formations destinées à l'un des titres suivants:

- les examens professionnels (brevet fédéral)
- les examens professionnels supérieurs (diplôme fédéral ou maîtrise fédérale)
- les formations des écoles supérieures (diplôme ES).

Salaire mensuel brut médian standardisé

Equivalent plein temps basé sur 4 1/3 semaines à 40 heures de travail. Composantes du salaire: le salaire brut du mois d'octobre (y compris les cotisations sociales à la charge du salarié pour les assurances sociales, les prestations en nature, les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions), ainsi que les allocations pour le travail en équipe et le travail le dimanche ou de nuit, 1/2 du 13^e salaire et 1/2 des paiements spéciaux annuels. N'en font pas partie les allocations familiales et les allocations pour enfants.

Le salaire médian représente la valeur qui scinde la distribution des salaires en deux parts égales: 50% des postes de travail ont un salaire inférieur à celle-ci et 50% un salaire supérieur.

Types de formations

En se basant sur le degré de formalisation, on peut distinguer les trois types de formations suivants:

- **Formation formelle:** La formation formelle comprend l'ensemble des filières de formation de l'école obligatoire, du degré secondaire II (formation professionnelle initiale ou écoles de culture générale) et du degré tertiaire (par exemple, diplômes des hautes écoles ou doctorats).
- **Formation non formelle:** La formation continue non formelle regroupe toutes les formes d'enseignement qui ne sont pas dispensées par le système formel d'éducation, c'est-à-dire des activités qui sont basées sur une relation élève-enseignant, mais qui ne font pas partie du système scolaire institutionnel et qui ne mènent pas à un diplôme officiellement reconnu. Les types de formation non formelle suivants ont été pris en compte dans le Microrecensement formation de base et formation continue 2011: cours; séminaires, exposés, conférences, congrès, ateliers; leçons privées; formations structurées au lieu de travail (*guided on-the-job-training*).
- **Apprentissage informel:** L'apprentissage informel regroupe des activités entreprises dans un but explicite d'apprentissage, mais qui s'effectuent en dehors d'une relation d'enseignement. Dans le MRF2011, trois méthodes ont été prises en compte: apprentissage avec d'autres personnes (famille, amis ou collègues), lectures spécialisées, apprentissage par ordinateur (CD-ROM, Internet), apprentissage par la télévision, la radio, des vidéos ou des cassettes.

Bibliographie

Office fédéral de la statistique OFS, *La formation continue en entreprise en Suisse. Résultats de l'enquête 2011 auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW)*, Neuchâtel, OFS, 2014.

Office fédéral de la statistique OFS, *La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2011*, Neuchâtel, OFS, 2013.