

Le soutien des entreprises à la formation continue

Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 2006



La série «Statistique de la Suisse»
publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS)
couvre les domaines suivants:

- 0 Bases statistiques et produits généraux
- 1 Population
- 2 Espace et environnement
- 3 Vie active et rémunération du travail
- 4 Economie nationale
- 5 Prix
- 6 Industrie et services
- 7 Agriculture et sylviculture
- 8 Energie
- 9 Construction et logement
- 10 Tourisme
- 11 Mobilité et transports
- 12 Monnaie, banques, assurances
- 13 Protection sociale
- 14 Santé
- 15 Education et science
- 16 Médias, société de l'information, sport
- 17 Politique
- 18 Administration et finances publiques
- 19 Criminalité et droit pénal
- 20 Situation économique et sociale de la population
- 21 Développement durable et disparités régionales et internationales

Le soutien des entreprises à la formation continue

Une analyse de l'enquête suisse sur la population
active de 2006

Rédaction Brice Quiquerez

Editeur Office fédéral de la statistique (OFS)

Editeur: Office fédéral de la statistique (OFS)
Complément d'information: Brice Quiquerez, OFS, tél. 032 713 69 55, e-mail: brice.quiquerez@bfs.admin.ch
Auteur: Brice Quiquerez
Diffusion: Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel
tél. 032 713 60 60 / fax 032 713 60 61 / e-mail: order@bfs.admin.ch
Numéro de commande: 968-0600
Prix: 8 francs (TVA excl.)
Série: Statistique de la Suisse
Domaine: 15 Education et science
Langue du texte original: Français
Traduction: Services linguistiques de l'OFS
Page de couverture: Roland Hirter, Berne
Graphisme/Layout: OFS
Copyright: OFS, Neuchâtel 2008
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales,
si la source est mentionnée
ISBN: 978-3-303-15452-6

Table des matières

L'essentiel en bref	4	3 Personnes soutenues et non soutenues	23
«Das Wichtigste in Kürze»	7	3.1 Personnes soutenues par l'employeur	23
Introduction	10	3.1.1 Méthode	23
1 Le soutien de l'entreprise	14	3.1.2 Facteurs individuels	25
1.1 Ampleur du soutien de l'entreprise	14	3.1.3 Facteurs relatifs à la profession	25
1.2 Nature du soutien de l'entreprise	15	3.1.4 Facteurs relatifs à l'entreprise	25
1.3 Soutien de l'entreprise et apprentissage informel	17	3.1.5 Facteurs structurels	26
1.4 Soutien de l'entreprise et personnes empêchées	17	3.2 Personnes non soutenues par l'employeur	26
2 L'offre de formation continue	19	3.2.1 Facteurs individuels	26
2.1 Types d'activités de formation continue	19	3.2.2 Facteurs relatifs à la profession	27
2.2 Organismes des activités de formation continue	20	3.2.3 Facteurs relatifs à l'entreprise	27
2.3 Thèmes des activités de formation continue	21	3.2.4 Facteurs structurels	27
		Annexes	29
		Glossaire	42
		Bibliographie	47

L'essentiel en bref

Ampleur et nature du soutien de l'entreprise

En 2006, 39% des personnes actives occupées ont participé, pour des raisons professionnelles, à au moins une activité de formation non formelle en bénéficiant d'un soutien de leur employeur. 6% des personnes actives occupées ont aussi participé à des activités de formation continue dans un but professionnel sans toutefois bénéficier d'aucune forme de soutien de la part de leur employeur. Cela signifie, d'une part, que la très grande majorité des personnes qui se perfectionnent sur le plan professionnel sont soutenues par leur employeur – 86% d'entre elles –, mais aussi que plus d'une personne active occupée sur deux n'a entrepris aucune activité de formation non formelle dans un but professionnel durant les douze mois considérés.

Le soutien de l'entreprise peut prendre différentes formes et peut varier d'un point de vue qualitatif. D'une part, l'employeur peut octroyer un soutien financier en assumant, en partie ou totalement, les frais de l'activité de formation. D'autre part, l'entreprise peut accorder un soutien en temps de travail dans la mesure où les heures de formation sont effectuées, partiellement ou totalement, durant les heures de travail. 34% des heures de formation non formelle effectuées pour des raisons professionnelles bénéficient d'un soutien complet dans la mesure où la totalité des frais sont assumés par l'entreprise et que les activités sont entièrement effectuées durant les heures de travail. 42% des heures ne bénéficient quant à elles que d'un soutien partiel et les 24% restants ne bénéficient d'aucun soutien de l'entreprise.

On constate que le fait de ne pas bénéficier d'un soutien de son employeur constitue un obstacle à la formation continue uniquement pour les personnes qui y participent déjà. On remarque en effet que les personnes qui se perfectionnent sur le plan professionnel sans bénéficier de soutien de leur employeur sont proportionnellement plus nombreuses à avoir été empêchées de partici-

per que celles qui se perfectionnent en bénéficiant d'un soutien (respectivement, 45% contre 34% de personnes qui disent avoir été empêchées de suivre un cours). Par contre, les personnes qui ne participent pas du tout à la formation continue ne sont que 22% à déclarer qu'elles ont été empêchées de prendre part à un cours de formation continue.

Il semble donc que les personnes qui ne participent pas à la formation continue pour des raisons professionnelles ne le font pas parce qu'elles en sont empêchées, mais parce qu'elles ressentent moins que les autres le besoin de se former. L'observation des taux de participation à l'apprentissage informel constitue un autre indice allant dans ce sens. En effet, il apparaît que les personnes qui n'ont participé à aucune activité de formation non formelle dans les douze mois qui ont précédé l'enquête sont aussi celles qui recourent le moins aux différentes formes de l'apprentissage informel (66% contre respectivement 89% pour les personnes qui ont participé à une activité de formation non formelle sans soutien de l'employeur et 91% pour celles qui ont bénéficié d'un soutien).

Organisateurs et thèmes de la formation continue

Lorsqu'elles soutiennent la formation continue de leurs employés, les entreprises jouent un rôle de premier ordre en tant qu'organisatrices. 37% des heures de formation non formelle sont ainsi organisées par les entreprises elles-mêmes. On remarque aussi que plus l'entreprise est grande, plus son rôle en tant qu'organisatrice gagne en importance. Lorsque les participants ne bénéficient pas de soutien de la part de leur employeur, ils s'orientent en priorité vers des écoles privées (31% des heures) ou des écoles publiques (27%).

Le soutien de l'entreprise dépend aussi du contenu thématique des activités de formation continue. Tous les thèmes ne sont pas soutenus de la même manière et cela, même si l'on ne prend en compte que les activités entreprises dans un but professionnel. Le thème « Cours pour cadres » est celui qui bénéficie du soutien le plus important et 91% des heures de ce thème sont soutenues. Au bas de l'échelle, on trouve les thèmes « Langues » et « Activités artistiques et créatrices » dont seulement 49% des heures sont soutenues.

Les personnes soutenues

Les entreprises n'investissent pas de manière homogène dans la formation continue de leurs employés et certains profils ont nettement plus de chances de bénéficier d'un soutien que d'autres.

A un niveau individuel, on constate que l'âge et la nationalité jouent un rôle sur les chances de bénéficier d'un soutien de la part de son employeur, les personnes les plus âgées et les personnes de nationalité étrangère ayant moins de chances de participer à des activités de formation continue. Bien que les hommes soient proportionnellement plus nombreux que les femmes à bénéficier d'un soutien de leur employeur, il est intéressant de constater que le sexe n'a pas d'influence statistiquement significative dans nos analyses. Les différences que l'on observe entre hommes et femmes s'expliquent par leur profil très différent sur le marché du travail.

Au niveau professionnel, la classe de salaire, le niveau de formation atteint et la situation dans la profession sont les facteurs qui influencent le plus la chance d'être soutenu. Les entreprises investissent essentiellement dans leurs employés les plus payés, les mieux formés et ceux qui ont la position hiérarchique la plus élevée. Les personnes qui travaillent à plein temps et celles qui bénéficient d'un horaire libre ont aussi plus de chances d'être soutenues.

Le fait de bénéficier d'un soutien est aussi dépendant de l'entreprise dans laquelle on travaille. Les personnes actives dans de grands établissements sont ainsi favorisées par rapport à celles qui travaillent dans de petites entreprises. De plus, on observe une influence de la section économique dans laquelle l'employeur est actif. Les gens qui travaillent dans des branches telles que « Santé et activités sociales » ou « Enseignement » ont beaucoup plus de chances d'être soutenues que celles qui travaillent dans les secteurs « Hôtellerie et restauration » et « Construction ».

A noter aussi l'influence de certains facteurs régionaux et conjoncturels. Un établissement a plus de chances d'investir dans la formation continue de ses employés s'il est situé en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou en Suisse italienne. On augmente même légèrement ses chances d'être soutenu si l'on est actif dans un canton où le taux de chômage est bas, signe que la situation conjoncturelle pourrait avoir une incidence sur la motivation des employeurs à financer la formation continue de leurs employés.

Les personnes non soutenues

Les personnes non soutenues se composent de deux groupes distincts: les personnes qui participent à la formation continue sans soutien de leur employeur et les personnes qui, dans les douze mois considérés, n'ont participé à aucune activité de formation continue. Nous avons aussi essayé, au travers de nos analyses, de déterminer quels facteurs influencent l'appartenance des personnes non soutenues à l'un de ces groupes plutôt qu'à l'autre.

Il semble que les femmes soient plus enclines que les hommes à se perfectionner de manière autonome sur le plan professionnel. En effet, si l'on ne considère que les personnes qui n'ont pas été soutenues par leur employeur, les femmes ont plus de chances d'entreprendre une activité de formation continue dans un but professionnel que leurs homologues masculins.

Le niveau de formation influence fortement les chances de participation, et cela même lorsque l'on n'est pas soutenu par son employeur. Plus le niveau de formation d'une personne est élevé, plus ses chances de participer à une activité de formation continue augmentent. Les personnes actives au niveau de la direction sont plus enclines à participer que les cadres ou les autres collaborateurs. Un taux d'occupation trop élevé diminue par contre les chances de participation.

La section économique de l'entreprise joue aussi un rôle sur la probabilité de participer à des activités de formation continue lorsque que l'on n'est pas soutenu par son employeur. De manière générale, les branches où les personnes ont le plus de chances de participer sans être soutenues sont aussi celles qui financent le plus la formation continue. Autrement dit, les personnes actives occupées ne cherchent pas à compenser un manque de soutien de la part de l'employeur en participant plus par

leurs propres moyens à des activités de formation continue. Il semble plutôt que certains secteurs favorisent, de manière générale, la participation à la formation continue que l'on bénéficie d'un soutien de l'employeur ou pas.

Finalement, le taux de chômage semble aussi avoir une influence sur la motivation des personnes non soutenues. On observe en effet que les gens participent plus à la formation continue dans les cantons où le taux de chômage est bas.

En négatif se dessine aussi le portrait des personnes qui, lorsqu'elles ne sont pas soutenues par leur employeur, ont le plus de chances de ne pas participer à la formation continue. Il s'agit d'un homme qui n'a pas fait de formation post-obligatoire. Il travaille à plein temps en tant que simple collaborateur ou cadre et est chez son employeur actuel depuis plus d'une année. Il est actif dans un secteur tel que «Transports et communications» ou «Construction» et dans un canton où le taux de chômage est élevé.

Das Wichtigste in Kürze

Umfang und Art der betrieblichen Unterstützung

Im Jahr 2006 nahmen 39% der Erwerbstätigen aus beruflichen Gründen an mindestens einer nicht-formalen Bildungsaktivität teil, bei der sie von ihrem Arbeitgeber Unterstützung erhielten. 6% der Erwerbstätigen beteiligten sich aus beruflichen Gründen an nicht-formalen Bildungsaktivitäten, ohne von ihrem Arbeitgeber in irgendeiner Form unterstützt zu werden. Dies bedeutet, dass die überwiegende Mehrheit (86%) der Personen, die sich beruflich weiterbilden, vom Arbeitgeber unterstützt wird. Zugleich heisst dies aber auch, dass im zwölfmonatigen Betrachtungszeitraum mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Personen an keiner nicht-formalen Bildungsaktivität beruflicher Art teilnahm.

Die Unterstützung durch den Betrieb erfolgt in verschiedener Form und weist qualitative Unterschiede auf. Einerseits kann der Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung gewähren, indem er die Kosten der Bildungsaktivität teilweise oder vollständig übernimmt. Andererseits kann eine zeitliche Unterstützung gewährt werden, indem die Weiterbildung teilweise oder vollständig während der Arbeitszeit besucht werden kann. 34% der aus beruflichen Gründen absolvierten nicht-formalen Bildungsstunden werden vollumfänglich unterstützt: Der Betrieb übernimmt die gesamten Kosten, und alle Aktivitäten erfolgen während der Arbeitszeit. 42% der Stunden werden nur zum Teil unterstützt, und für die übrigen 24% wird keinerlei Unterstützung gewährt.

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber keine Unterstützung gewährt, scheint nur bei jenen Personen, die sich ohnehin weiterbilden, ein Hindernis für berufliche Weiterbildung darzustellen. Im Verhältnis werden mehr Personen, die sich ohne Unterstützung beruflich weiterbilden, an der Teilnahme gehindert als Personen, die sich mit Unterstützung beruflich weiterbilden (45% beziehungsweise 34%). Jedoch geben nur 22% der Personen, die überhaupt nicht an Weiterbildung teilnehmen, an, dass sie an der Teilnahme an einem Weiterbildungskurs gehindert worden seien.

Die Personen, die nicht aus beruflichen Gründen an der Weiterbildung teilnehmen, scheinen dies somit nicht deshalb nicht zu tun, weil sie daran gehindert werden, sondern weil sie ein geringeres Bedürfnis nach Ausbildung verspüren. Dafür sprechen auch die Raten, die in Bezug auf die Teilnahme an informellem Lernen festzustellen sind: Offensichtlich handelt es sich bei den Personen, die in den zwölf Monaten vor der Befragung an keiner nicht-formalen Bildungsaktivität teilgenommen haben um dieselben, die die verschiedenen Formen des informellen Lernens am wenigsten nutzen (66% im Vergleich zu 89% bei den Personen, die sich ohne Unterstützung des Arbeitgebers an einer nicht-formalen Bildungsaktivität beteiligt haben, beziehungsweise 91% bei jenen, die eine Unterstützung erhalten haben).

Veranstalter und Themen der Weiterbildung

Wenn die Betriebe die Weiterbildung ihrer Angestellten unterstützen, spielen sie eine wichtige Rolle als Veranstalter: 37% der nicht-formalen Bildungsstunden werden von den Betrieben selbst organisiert. Auch ist festzustellen, dass die Rolle als Veranstalter an Bedeutung gewinnt, je grösser der Betrieb ist. Erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer keine Unterstützung von ihrem Arbeitgeber, wählen sie in erster Linie private Schulen (31% der Stunden) oder öffentliche Schulen (27%).

Die Unterstützung des Betriebs hängt auch vom Inhalt der Weiterbildungsaktivitäten ab. Nicht alle Themen werden gleichermassen unterstützt. Dies gilt selbst dann, wenn nur jene Aktivitäten berücksichtigt werden, an denen zu beruflichen Zwecken teilgenommen wird. Am meisten Unterstützung wird für «Kaderkurse» gewährt: 91% der Stunden in diesem Bereich werden unterstützt. Am anderen Ende der Skala finden sich die Themen «Sprachen» und «künstlerische und kreative Aktivitäten», bei denen nur 49% der Stunden unterstützt werden.

Die unterstützten Personen

Die Betriebe investieren nicht gleichmässig in die Weiterbildung ihrer Angestellten, und bestimmte Profile haben deutlich mehr Chancen auf eine Unterstützung als andere.

Auf individueller Ebene ist festzustellen, dass das Alter und die Nationalität einen Einfluss auf die Chancen haben, vom Arbeitgeber unterstützt zu werden, wobei die ältesten Personen sowie Personen ausländischer Nationalität geringere Chancen haben, an Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen. Obwohl im Verhältnis mehr Männer als Frauen Unterstützung von ihrem Arbeitgeber erhalten, ist der geschlechtsspezifische Unterschied statistisch nicht signifikant. Die festgestellten Unterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich durch deren sehr unterschiedliches Profil auf dem Arbeitsmarkt erklären.

Auf beruflicher Ebene wird die Chance auf Unterstützung vor allem durch die Lohnklasse, das erreichte Bildungsniveau und die Stellung im Beruf beeinflusst. Die Betriebe investieren vor allem in jene ihrer Angestellten, die am besten bezahlt sind, am besten ausgebildet sind und auf der höchsten Hierarchiestufe stehen. Personen, die Vollzeit arbeiten, und jene, die ihre Arbeitszeit frei einteilen können, haben ebenfalls mehr Chancen, unterstützt zu werden.

Ob eine Person eine Unterstützung erhält, hängt auch vom Betrieb ab, in dem sie arbeitet. So werden Beschäftigte in grossen Unternehmen eher unterstützt als Personen, die in kleinen Betrieben arbeiten. Zudem lässt sich ein Einfluss des Wirtschaftszweigs feststellen, in dem der Arbeitgeber tätig ist. Personen, die in Branchen wie «Gesundheits- und Sozialwesen» oder «Unterrichtswesen» arbeiten, haben viel höhere Chancen, unterstützt zu werden, als Personen in den Bereichen «Gastgewerbe» und «Baugewerbe».

Auch gewisse regionale und konjunkturelle Faktoren haben einen Einfluss. Liegt ein Unternehmen in der Deutschschweiz, sind die Chancen, dass es in die Weiterbildung seiner Angestellten investiert, höher, als wenn es in der Westschweiz oder in der italienischen Schweiz liegt. Man erhöht seine Chancen auf Unterstützung sogar leicht, wenn man in einem Kanton mit tiefer Arbeitslosenquote tätig ist, was darauf hinweist, dass die Konjunkturlage einen Einfluss auf die Motivation der Arbeitgeber haben könnte, die Weiterbildung ihrer Angestellten zu finanzieren.

Die nicht unterstützten Personen

Es lassen sich zwei Gruppen von Personen ohne Unterstützung unterscheiden: Personen, die ohne Unterstützung ihres Arbeitgebers an der Weiterbildung teilnehmen, und Personen, die sich im zwölfmonatigen Betrachtungszeitraum an keiner Weiterbildungsaktivität beteiligt haben. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit den Faktoren, welche die Zugehörigkeit der nicht unterstützten Personen zu einer oder zur anderen dieser Gruppen beeinflussen.

Frauen neigen eher als Männer dazu, sich auf beruflicher Ebene selbstständig weiterzubilden. Betrachtet man nur die Personen, die von ihrem Arbeitgeber nicht unterstützt wurden, besteht bei den Frauen eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie an einer Weiterbildung zu beruflichen Zwecken teilnehmen, als bei den Männern.

Das Bildungsniveau hat einen starken Einfluss auf die Teilnahme; dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber keine Unterstützung gewährt. Je höher das Bildungsniveau einer Person ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie an einer Weiterbildungsaktivität teilnimmt. Personen, die der Stufe Geschäftsleitung angehören, besuchen eher eine Weiterbildung als Kader- oder andere Mitarbeitende. Ein zu hoher Beschäftigungsgrad verringert hingegen die Teilnahmewahrscheinlichkeit.

Der Wirtschaftszweig des Betriebs beeinflusst die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten auch dann, wenn der Arbeitgeber keine Unterstützung leistet. Generell sind die Branchen, in denen Personen ohne Unterstützung die höchste Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an der Weiterbildung aufweisen, auch jene, die die Weiterbildung am stärksten finanzieren. Mit anderen Worten, die Erwerbstätigen versuchen nicht, eine mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber zu kompensieren, indem sie vermehrt aus eigenen Mitteln an Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen. Vielmehr scheinen bestimmte Wirtschaftszweige die Teilnahme an der Weiterbildung generell zu begünstigen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Unterstützung leistet oder nicht.

Schliesslich scheint auch die Arbeitslosenquote einen Einfluss auf die Motivation der nicht unterstützten Personen zu haben. Denn es lässt sich beobachten, dass die Teilnahme an der Weiterbildung in den Kantonen mit niedriger Arbeitslosenquote höher ist.

Die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung von Personen, die nicht von ihrem Arbeitgeber unterstützt werden, ist in folgender Bevölkerungsgruppe am tiefsten: Es handelt sich hauptsächlich um Männer ohne nachobligatorische Ausbildung, die als Mitarbeiter oder Kaderpersonen Vollzeit arbeiten und seit mehr als einem Jahr bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber tätig sind. Bevorzugte Branchen sind dabei «Verkehr und Kommunikation» oder «Baugewerbe». Der Arbeitsstandort in einem Kanton mit hoher Arbeitslosenquote senkt die Teilnahmewahrscheinlichkeit zusätzlich.

Introduction

La formation continue fait aujourd'hui l'objet d'un large consensus au niveau politique: la formation de base que l'on acquiert avant d'entrer dans la phase de vie active n'apparaît plus désormais comme suffisante pour remplir les besoins éducatifs à long terme d'un individu et l'idée d'un apprentissage tout au long de la vie s'est imposée. A une époque où les progrès technologiques se font de plus en plus rapides, où l'on attend des individus une capacité de mobilité sur le marché du travail et d'adaptation accrues, l'acquisition de nouvelles connaissances et leur constante mise à jour se révèlent toujours plus comme indispensables¹.

Si l'objectif d'une participation plus large de la population à la formation continue semble largement partagé par la classe politique, il demeure des incertitudes quant aux mesures à mettre en œuvre pour parvenir à ce but. Une telle réflexion passe inévitablement par la question du financement de la formation continue. Comment les différents acteurs impliqués – c'est-à-dire les individus, les entreprises et l'Etat – doivent-ils se répartir les coûts qu'elle engendre? C'est dans cette problématique que s'insère la présente publication en se focalisant sur le rôle de l'employeur. Son but est d'offrir une description de la formation continue soutenue par l'entreprise en exploitant les données du dernier module de questions spécifiques à la formation continue de l'enquête suisse sur la population active de 2006. Elle présente les principales caractéristiques de l'offre et dresse un portrait des personnes qui profitent le plus du soutien de leur employeur.

La formation continue et son financement

C'est en tenant compte de tous les bénéficiaires de la formation continue qu'il faut aborder la problématique de son financement. On ne peut pas attendre des individus «qu'ils se forment à leurs propres frais, si tout ou partie des bénéfices de cette formation ne leur profite pas directement»². Si la totalité du financement de la formation continue était prise en charge au seul niveau individuel, certains bénéfices que pourraient en tirer les entreprises ou l'Etat ne se concrétiseraient pas, car les individus n'assumeraient que les formations qui leur sont profitables. Il en résulterait un sous-investissement dans la formation continue.

D'un point de vue économique, les bénéfices à tirer d'une participation plus large à la formation continue sont potentiellement nombreux, quoique difficiles à quantifier de manière empirique. Ils se répartissent sur trois niveaux. Au niveau individuel, le participant à la formation continue augmente sa compétitivité sur le marché du travail et il peut donc s'attendre à une augmentation de son salaire. L'entreprise, quant à elle, peut, en favorisant la formation continue de ses employés, améliorer sa productivité et sa capacité d'innovation. Du point de vue de la collectivité, la formation continue peut engendrer une diminution du coût des assurances sociales, par exemple, une diminution du chômage grâce à une meilleure employabilité des groupes à risque.

¹ Selon le système d'indicateurs MONET (Monitoring du développement durable), la promotion de la formation continue fait partie des objectifs que doit se fixer une société qui veut se développer durablement: «Une société qui se veut durable doit développer son capital humain et progresser constamment sur le plan du savoir et du savoir-faire (postulats 10a et 10b)». La formation continue entretient aussi des liens avec plusieurs autres postulats du développement durable. Les indicateurs du développement durable sont publiés sur le portail statistique de l'OFS à l'adresse suivante: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/21/02/01.html>

² Wolter et alii, 2004, p. 17: «La question du financement n'est pas triviale, puisqu'il n'y a pas que les personnes qui se forment à tirer parti de cette formation. En effet, parallèlement aux bénéfices privés qu'une personne individuelle ou son employeur peut retirer de la formation continue, il peut également y avoir des bénéfices sociaux. [...] Autrement dit, on ne peut pas attendre d'individus qu'ils se forment à leurs propres frais, si tout ou partie des bénéfices de cette formation ne leur profite pas directement, mais profitent, par exemple, à leur employeur, aux assurances sociales ou à d'autres employés».

La question du financement de la formation continue est aussi à appréhender à travers le rôle que s'attribue l'Etat dans ce domaine. Au niveau législatif, c'est dans la loi sur la formation professionnelle que se trouvent les dispositions les plus importantes. C'est la formation continue à des fins professionnelles qui est ici visée. La tâche de la Confédération est d'encourager ce type de formation continue et, plus spécifiquement, celle qui favorise la capacité d'adaptation des personnes en leur permettant de se maintenir dans la vie active après des modifications structurelles et celle qui facilite la réinsertion professionnelle de personnes ayant temporairement réduit ou interrompu leur activité³. On peut noter aussi que, en mai 2006, le peuple a accepté les nouveaux articles constitutionnels sur la formation, dont l'article 64a qui porte sur la formation continue. Cet article crée les conditions de bases nécessaires à l'élaboration d'une loi fédérale sur la formation continue. Dans le message relatif à la formation, à la recherche et à l'innovation (FRI) 2008–2011, le Conseil fédéral se fixe d'ailleurs pour objectif la préparation d'une telle loi. Son but est, d'une part, d'améliorer la coordination et la transparence en matière de formation continue et, d'autre part, d'assurer la qualité de l'offre et d'en faciliter l'accès.

Finalement, la question du financement passe aussi par une meilleure identification des participants et des contenus de la formation continue. Quels groupes de la population bénéficient d'un soutien de l'entreprise ou de l'Etat et quels autres n'en bénéficient pas? Quels types d'activités de formation – tant du point de vue des thèmes abordés que de leur nature – sont soutenus en priorité?

Aspects théoriques du rôle de l'entreprise

La théorie du capital humain de Becker sert généralement de paradigme théorique⁴ à la recherche économique en matière de formation continue. Les connaissances et compétences des individus – qui sont constitutives du capital humain – sont considérées comme des facteurs de productivité. Dans une telle optique, la formation continue apparaît comme un moyen de préserver et de développer le capital humain et par conséquent, comme un moyen d'accroître la productivité. Le finance-

ment des activités de formation continue apparaît, quant à lui, comme un investissement susceptible de générer à plus ou moins long terme des profits.

Dans la théorie du capital humain, une distinction est opérée entre deux types de formation continue en fonction de la nature des compétences qui sont transmises, la formation continue générale (*general training*) et la formation continue spécifique (*specific training*). Les formations qui visent à l'acquisition de compétences susceptibles d'être utilisées chez tout employeur sont qualifiées de «générales», par contre celles qui concernent des compétences qui ne sont pas transférables à un nouvel employeur sont dites «spécifiques».

D'un point de vue théorique, on peut donc s'attendre à un investissement sélectif des entreprises en matière de formation continue. Au niveau des contenus, on peut supposer que l'entreprise aura tendance à privilégier les formations spécifiques afin de freiner la mobilité de ses employés et d'empêcher ainsi que l'investissement consenti ne profite aux entreprises concurrentes. Au niveau des participants, on peut s'attendre à ce que les employeurs ciblent leur soutien sur les personnes susceptibles de demeurer le plus longtemps possible dans l'entreprise d'une part, et sur les personnes dont le potentiel d'accroissement de la productivité est le plus élevé d'autre part, cela afin de rentabiliser au mieux l'investissement de départ.

Structure de la publication

Le présent rapport a pour objet la participation à des activités de formation continue qui bénéficient d'un soutien de la part de l'employeur. Le premier chapitre vise à introduire et à définir la notion de soutien de l'employeur, tout en la situant dans un contexte plus large, notamment par rapport à l'apprentissage informel. Le second chapitre a pour but de décrire l'offre en matière de formation continue, en montrant les prestataires auxquels recourent les entreprises et en cherchant à caractériser les activités de formation continue tant au niveau de la forme que du contenu. Le dernier chapitre a pour but, à l'aide d'analyses multivariées, de recenser les facteurs qui ont le plus d'influence sur la probabilité de participer à des activités de formation continue soutenues par l'entreprise. Il dresse un portrait des profils professionnels qui sont le plus soutenus ainsi que des entreprises qui soutiennent le plus leurs employés.

³ Loi fédérale sur la formation professionnelle, ch. 4, art. 32.

⁴ Pour un état des lieux de la recherche en matière de formation continue, voir notamment Hanhart *et alii*, 2006 et Wolter *et alii*, 2004.

Les analyses qui suivent ont pour population de référence les personnes actives occupées âgées de 25 à 64 ans de la population résidente permanente. Pour des raisons méthodologiques, dans le chapitre 3, seules les personnes salariées de cette dernière catégorie ont été retenues.

Si le concept de formation continue s'est imposé au niveau politique et est même utilisé dans la législation, dans la statistique internationale, le concept d'apprentissage tout au long de la vie (*lifelong learning*) lui est préféré. Les deux concepts ne sont toutefois pas interchangeables et le second, qui se définit par la totalité des activités d'apprentissage entreprises intentionnellement durant le cycle de vie, englobe le premier, qui est de définition plus restrictive⁵.

Il est courant de distinguer entre trois types d'apprentissage selon leur degré de formalisation:

- la formation formelle qui correspond aux formations «classiques» de l'enseignement national et qui sont généralement sanctionnées par un diplôme reconnu;
- la formation non formelle qui comprend les formations reposant sur une relation élève-enseignant, mais qui sont entreprises en-dehors du système de formation institutionnel;
- l'apprentissage informel qui regroupe toutes les activités entreprises dans un but explicite de formation, mais qui ne reposent pas sur une relation élève-enseignant.

Dans cette publication, seules les activités de formation non formelle ont été considérées et les expressions *formation continue* et *formation non formelle* sont utilisées indifféremment. Concrètement, il s'agit de cours, de séminaires, de conférences, de congrès, de *workshops* et de cours privés et c'est généralement à ce genre d'activités que l'on se réfère dans le langage courant lorsque l'on parle de formation continue. Le peu de données disponibles sur les activités d'apprentissage informel (par exemples, l'utilisation de didacticiels ou la lecture de revues spécialisées) ne nous a pas permis de prendre en compte ce type d'apprentissage lors de nos analyses. Il ne fait par contre pas de doute que, lui aussi, joue un rôle dans la préservation et le développement du capital humain des entreprises.

⁵ Pour un aperçu synthétique sur cette question, voir Borkowsky et Zuchuat (2006).

Par ailleurs, seules les activités entreprises pour des raisons professionnelles ont été retenues pour le calcul des taux de participation. Il est vrai qu'il n'est pas aisé de distinguer clairement les activités de formation continue professionnelles des activités extra-professionnelles⁶. Une activité entreprise pour des raisons d'ordre privé peut aussi se révéler bénéfique dans la sphère professionnelle, l'inverse étant naturellement tout aussi vrai. Il nous a toutefois paru important de nous focaliser sur la dimension professionnelle de la formation continue et de suivre en cela l'usage en vigueur dans la loi sur la formation professionnelle qui parle de «formation continue à des fins professionnelles»⁷.

L'enquête

Les analyses de ce rapport ont été réalisées à partir des données issues de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de 2006. L'ESPA est la plus grande enquête par sondage auprès des ménages menée par l'Office fédéral de la statistique. Elle a pour but de décrire la structure de la population active et les comportements sur le marché du travail en Suisse. Elle a lieu chaque année depuis 1991 et fournit des indicateurs indispensables à la publication de rapports réguliers sur le marché du travail. Afin d'en rendre les résultats comparables sur le plan international, l'Office fédéral de la statistique s'est aligné sur les recommandations du Bureau international du Travail et sur les normes d'EUROSTAT applicables aux enquêtes sur les forces du travail. Comme en 1996, en 1999 et en 2003, le thème de la formation continue a constitué l'un des points forts de l'enquête sur la population active de 2006. Tous les trois ans environ, la formation continue est intégrée dans l'ESPA en tant que composante thématique approfondie. Une série abrégée de questions relatives à la formation continue figure toutes les années dans le programme standard de l'ESPA.

Univers de base

Ensemble des personnes âgées de 15 ans et plus appartenant à la population résidente permanente (voir glossaire). Les résultats présentés dans cette publication ne considèrent que la population active occupée âgée de 25 à 64 ans.

Echantillon

L'enquête est basée sur un échantillon représentatif de ménages de toutes les régions du pays, tirés au sort dans l'annuaire téléphonique. Le personne interviewée dans le ménage a également été choisie au hasard. En 2006,

⁶ Schiersmann, 2007, p. 24: «Aus heutiger Sicht ist die Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner (sowie politischer) Weiterbildung problematisch, weil sich die Curricula und Verwendungszusammenhänge von Weiterbildung – für den Erwerbsbereich einerseits und den Privatbereich andererseits – längst nicht so klar trennen lassen, wenn dies denn überhaupt jemals möglich war».

⁷ Pour opérationnaliser cette distinction, nous nous basons sur le jugement subjectif des participants. Ce sont eux qui déterminent si l'activité de formation continue a été suivie essentiellement pour des raisons professionnelles ou pour d'autres raisons.

quelque 48'000 personnes ont été interrogées. Ce nombre inclut depuis 2003 un échantillon partiel de 15'000 personnes de nationalité étrangère (ESPA étrangers) qui ont été tirées au sort dans le Registre central des étrangers (RCE). Pour 10 personnes contactées, 8 interviews ont été réalisées. Les personnes sélectionnées sont interrogées cinq années consécutives (panel rotatif). La participation à l'ESPA est facultative. Une personne de l'échantillon représente environ 130 personnes de l'univers de base.

Fiabilité des résultats

L'ESPA étant réalisée auprès d'un échantillon, les résultats sont des estimations liées à une certaine variabilité. L'intervalle de confiance associé aux estimations permet de mesurer cette variabilité. Dans la présente publication, toutes les estimations tiennent compte de la pondération associée à l'échantillon. Les estimations de variabilité (intervalles de confiance) présentées intègrent également la structure du plan d'échantillonnage, notamment la stratification.

Méthode d'enquête

Interviews téléphoniques assistées par ordinateur (CATI), après avis écrit.

Période d'enquête

D'avril à juin de l'année correspondante.

Réalisation de l'enquête

L'Office fédéral de la statistique a mandaté des instituts de sondage pour réaliser l'enquête.

1 Le soutien de l'entreprise

La formation continue joue un rôle essentiel dans le domaine professionnel. Dans un contexte où les innovations technologiques se font de plus en plus rapides, le capital humain tend à se déprécier rapidement. Si une entreprise veut demeurer compétitive, elle doit en permanence accroître sa productivité ainsi que sa capacité d'innovation et, pour cela, investir dans son capital humain. Un tel investissement se traduit généralement par le soutien que l'employeur apporte aux activités de formation non formelle auxquelles participent ses employés. Ils peuvent ainsi rafraîchir leurs connaissances et les développer pour faire face aux nouveaux défis que leur offre le monde du travail.

Ce soutien, qui peut prendre différentes formes, est aussi à situer dans une optique plus large, notamment vis-à-vis de la participation à un autre type de formation, l'apprentissage informel, et par rapport à l'attitude des participants vis-à-vis de leur formation continue. Dans un premier temps, nous nous intéresserons à l'ampleur du soutien que les entreprises accordent à leurs employés pour ce qui est de la participation à des activités de formation non formelle. La nature de ce soutien sera examinée dans un second temps, tant du point de vue qualitatif

que du point de vue de sa nature. Nous examinerons ensuite le rôle de l'apprentissage informel et chercherons à voir si celui-ci permet de compenser le manque de soutien de l'employeur. Finalement, nous chercherons à savoir si les personnes qui ne bénéficient pas d'un soutien de leur employeur ont le sentiment d'avoir été empêchées de participer à la formation continue⁸.

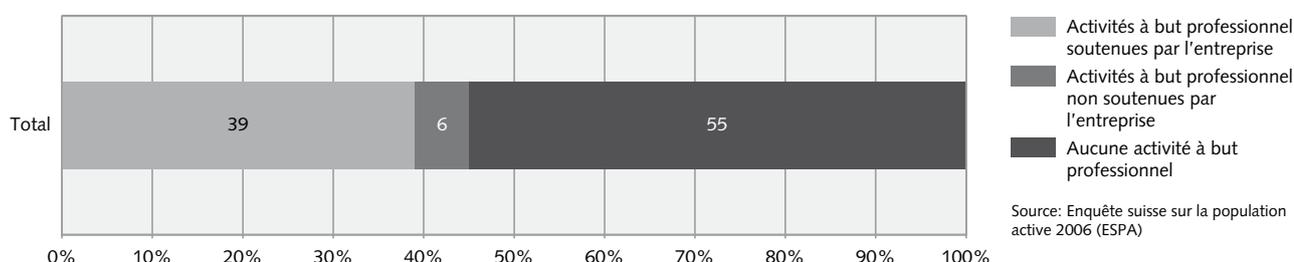
1.1 Ampleur du soutien de l'entreprise

En 2006, 45% des personnes actives occupées ont participé à des activités de formation continue pour des raisons professionnelles. 86% d'entre elles – c'est-à-dire 39% des personnes actives occupées – ont bénéficié à cet égard d'un soutien de leur entreprise. L'entreprise semble donc jouer un rôle essentiel quant à la participation des actifs occupés aux activités de formation continue dans un but professionnel puisque seule une faible part de ces derniers (6%) se décide à entreprendre une activité de formation sans bénéficier d'un soutien de leur employeur.

Participation à des activités de formation non formelle dans un but professionnel selon le soutien de l'entreprise, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans

G 1



© Office fédéral de la statistique (OFS)

⁸ En raison des modifications intervenues dans la structure du questionnaire de l'enquête suisse sur la population active de 2006, nous avons renoncé à présenter des comparaisons entre années.

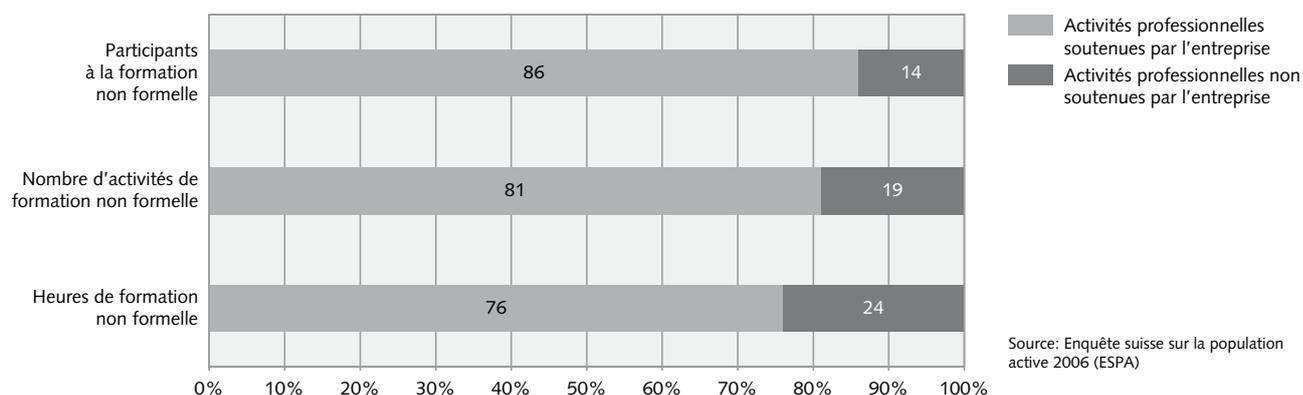
Le graphique G2 permet d'apprécier le soutien de l'entreprise sous des angles différents. Si 86% des personnes qui participent à la formation continue pour des raisons professionnelles reçoivent un soutien de leur employeur, cette part s'élève à 81% du nombre total d'activités et à 76% du volume total des heures de formation non formelle. On peut constater que les activités qui ne sont pas soutenues sont généralement plus longues que celles qui sont soutenues étant donné que les premières représentent 19% des activités, mais 24% du volume total en heures.

1.2 Nature du soutien

Le soutien de l'entreprise peut prendre différentes formes et il peut varier d'un point de vue qualitatif. D'une part, l'entreprise peut prendre en charge partiellement ou totalement les frais de la formation de ses employés, d'autre part, elle peut les autoriser à effectuer tout ou partie de cette formation durant les heures de travail.

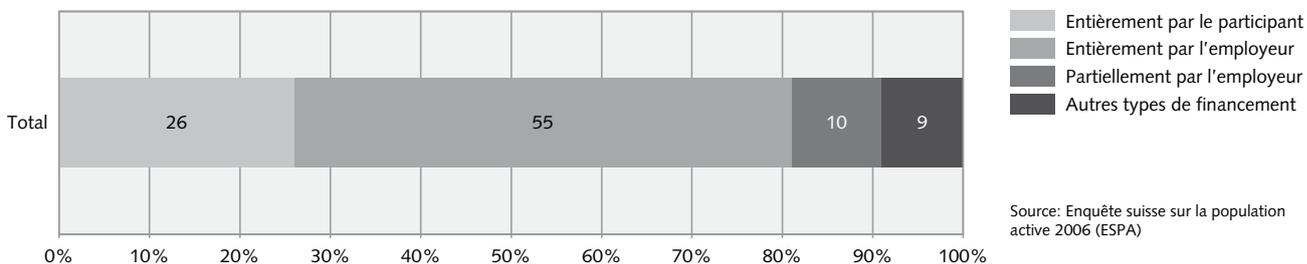
Le graphique G3⁹ montre le poids respectif des différents acteurs qui prennent en charge le coût des heures de formation continue entreprises pour des raisons professionnelles. Il y apparaît notamment que les entreprises jouent un grand rôle dans le financement des heures de

Participation, heures et nombre d'activités de formation non formelle selon le soutien de l'entreprise, en 2006
Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 2**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

Financement des heures de formation non formelle, en 2006
Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 3**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

⁹ La catégorie «Autres types de financement» comprend la participation aux coûts des «caisses de chômage» et des «autres institutions».

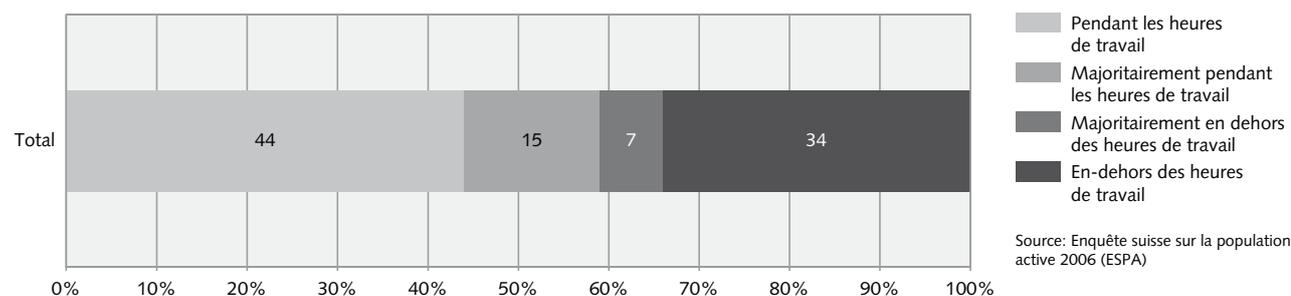
formation continue puisque près des deux tiers des heures (65%) sont financées totalement ou en partie par l'employeur. Plus d'un quart d'entre elles (26%) sont par contre à la seule charge du participant.

La possibilité d'effectuer sa formation continue durant son temps de travail constitue un autre moyen pour une entreprise d'encourager ses collaborateurs à se perfectionner. En 2006, deux tiers des heures de formation entreprises dans un but professionnel ont d'ailleurs eu lieu partiellement ou totalement durant le temps de travail des participants (voir graphique G4).

L'importance respective des différents types de soutien de l'entreprise dans le volume total des heures de formation continue entreprises pour des raisons professionnelles est illustrée dans le graphique G5. On y voit

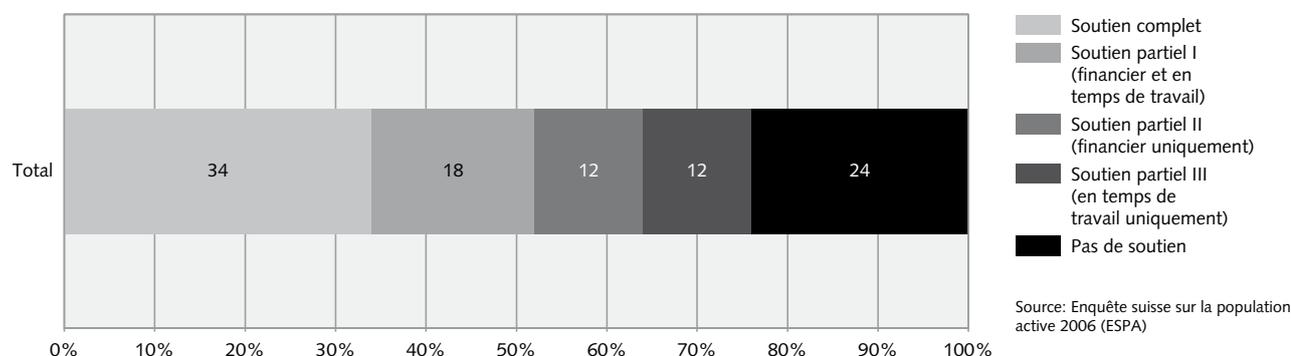
tout d'abord que le soutien financier et le soutien en temps de travail occupent une place similaire dans le volume des heures et qu'il n'y a donc pas une forme de soutien qui est privilégiée par rapport à l'autre. 52% des heures ont d'ailleurs bénéficié simultanément de ces deux types de soutien. D'un point de vue qualitatif, on peut remarquer que, pour un tiers de leurs heures de formation continue (34%), les participants ont bénéficié d'un soutien complet de leur employeur dans la mesure où ce dernier a pris en charge la totalité des coûts et que les activités de formation se sont déroulées entièrement durant le temps de travail. 42% des heures n'ont bénéficié que d'un soutien partiel et près du quart des heures (24%) d'aucune forme de soutien.

Heures de formation non formelle effectuées durant le temps de travail, en 2006 Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) G 4



© Office fédéral de la statistique (OFS)

Heures de formation non formelle selon le type de soutien accordé par l'entreprise, en 2006 Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) G 5



© Office fédéral de la statistique (OFS)

Activité de formation continue soutenue par l'entreprise

A été considérée comme formation continue soutenue par l'entreprise toute activité de formation non formelle ayant bénéficié d'au moins l'un des deux types de soutien suivants:

- un soutien financier dans la mesure où l'employeur prend en charge partiellement ou totalement les frais de cours;
- un soutien en temps de travail dans la mesure où les activités de formation se déroulent en partie ou complètement durant les heures de travail.

Les informations relatives aux différents types de soutien proviennent des participants et non des entreprises elles-mêmes.

En regard du graphique G6, il apparaît que tel n'est pas le cas. Ce ne sont pas les personnes non soutenues par leur employeur qui participent le plus à l'apprentissage informel, mais les personnes qui participent déjà à des activités non formelles, qu'elles soient soutenues ou non. Rien ne nous permet de penser que l'apprentissage informel compense le déficit de participation à des activités de formation non formelle chez les personnes qui ne bénéficient pas d'un soutien de leur employeur. Il semble plutôt que ce soit le fait de participer à la formation non formelle qui favorise la participation à des formes d'apprentissage informel.

1.3 Soutien de l'entreprise et apprentissage informel

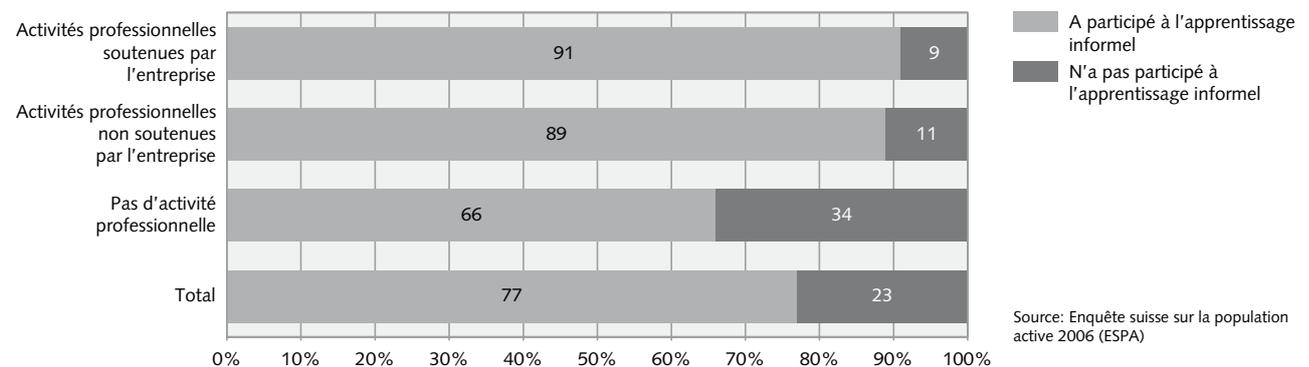
La préservation et le développement du capital humain d'une entreprise ne passe pas uniquement par le soutien apporté aux activités de formation non formelle, comme les cours ou les séminaires. Il est tout à fait possible d'imaginer que la mise en place d'un matériel et de structures favorisant l'apprentissage informel (par exemples, la mise à disposition de didacticiels ou de littérature spécialisée) puisse assumer, en partie au moins, le rôle de formations non formelles ou alors les compléter. On peut dès lors se demander si l'apprentissage informel ne joue pas un rôle de substitution chez les personnes qui ne participent pas à des activités de formation non formelle en bénéficiant d'un soutien de leur employeur.

1.4 Soutien de l'entreprise et personnes empêchées

La question du soutien de l'entreprise pose aussi le problème de l'accès à l'offre de formation continue. Les personnes qui ne bénéficient pas d'un soutien de leur entreprise déclarent-elles plus souvent avoir été empêchées de participer à un cours de formation continue que celles qui bénéficient d'un soutien?

On pourrait s'attendre à ce que les personnes qui ne bénéficient pas d'un soutien de leur employeur déclarent plus fréquemment avoir été empêchées de participer à des activités de formation continue que celles qui ont été soutenues. La réalité est plus nuancée ainsi que l'illustre

Participation à l'apprentissage informel selon le soutien de l'entreprise, en 2006
Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 6**



Source: Enquête suisse sur la population active 2006 (ESPA)

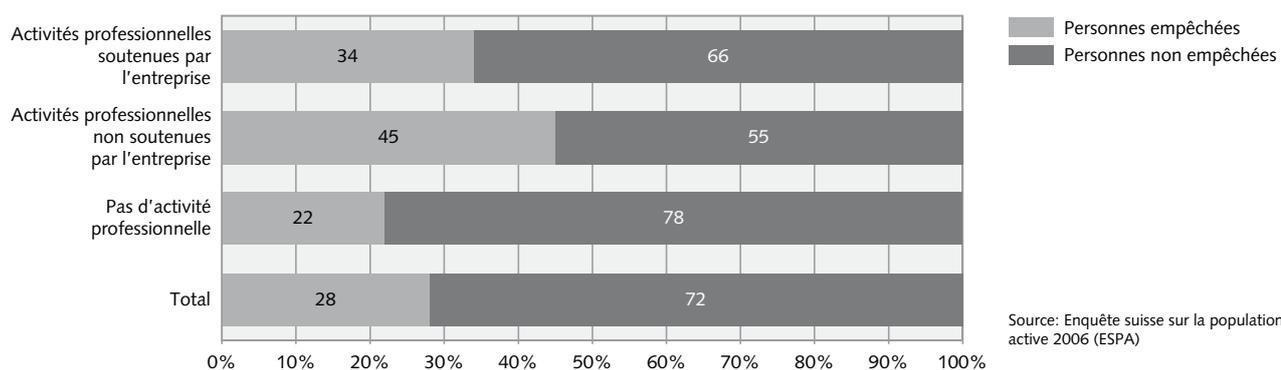
© Office fédéral de la statistique (OFS)

la figure G7. La part des personnes empêchées est plus élevée uniquement chez les personnes qui ont participé à des activités professionnelles de formation continue sans avoir été soutenues (45% contre 34%). Chez les personnes qui n'ont pas participé à la formation continue, la part des personnes empêchées est inférieure (22%). Les

personnes qui ne participent pas à la formation continue sont donc aussi celles qui ressentent le moins le besoin de se former. Une fois encore, le fait que «la formation appelle la formation» se trouve confirmé. Le soutien de l'entreprise ne diminue la part des personnes empêchées que si celles-ci participent déjà à la formation continue.

Personnes empêchées de participer à des cours de formation continue selon le soutien de l'entreprise, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 7**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

2 L'offre de formation continue

La formation continue répond à des besoins très divers qui peuvent relever tant de la sphère privée que de la sphère professionnelle: se maintenir à niveau dans son domaine professionnel, acquérir de nouvelles connaissances et compétences – que ce soit pour se réorienter professionnellement ou pour son épanouissement personnel – ou même la volonté d'améliorer sa condition physique ou son état de santé. Pour faire face à cette multiplicité des besoins, les prestataires de la formation continue ont développé une large palette de ressources éducatives qui varient tant au niveau des contenus que de leur forme.

Le but de ce chapitre est de dresser un portrait des activités de formation continue qui bénéficient d'un soutien de la part des employeurs. Il vise à montrer vers quels types d'activités de formation non formelle les entreprises s'orientent pour développer leur capital humain. Dans un premier temps, on s'intéressera aux types d'activités de formation non formelle. En deuxième

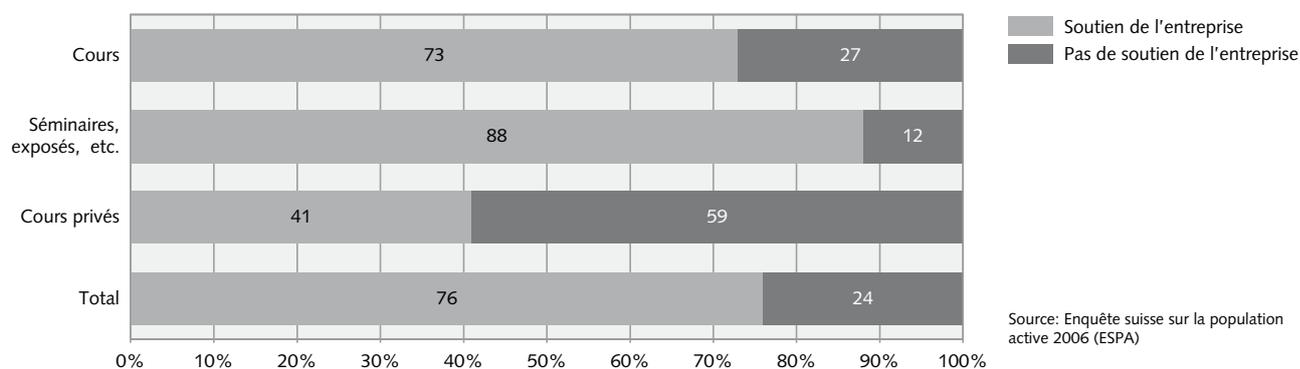
lieu, on dressera un panorama des différents prestataires de la formation continue. Finalement, on tentera de caractériser le contenu des activités de formation non formelle en se basant sur les thèmes abordés.

2.1 Types d'activités de formation continue

La part d'heures de formation non formelle soutenues par l'entreprise varie selon le type d'activités de formation non formelle que l'on considère ainsi que le montre le graphique G8. Une personne qui, pour des raisons professionnelles, se perfectionne en participant à un séminaire, exposé, conférence, congrès ou *workshop* a plus de chance de bénéficier d'un soutien de son employeur que si elle participe à un autre type d'activité. 88% des heures de ce type d'activités sont en effet soutenues par l'entreprise, contre 73% pour les cours et seulement 41% pour les cours privés.

Heures de formation non formelle soutenues par l'entreprise selon le type d'activités, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 8**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

2.2 Organismes des activités de formation

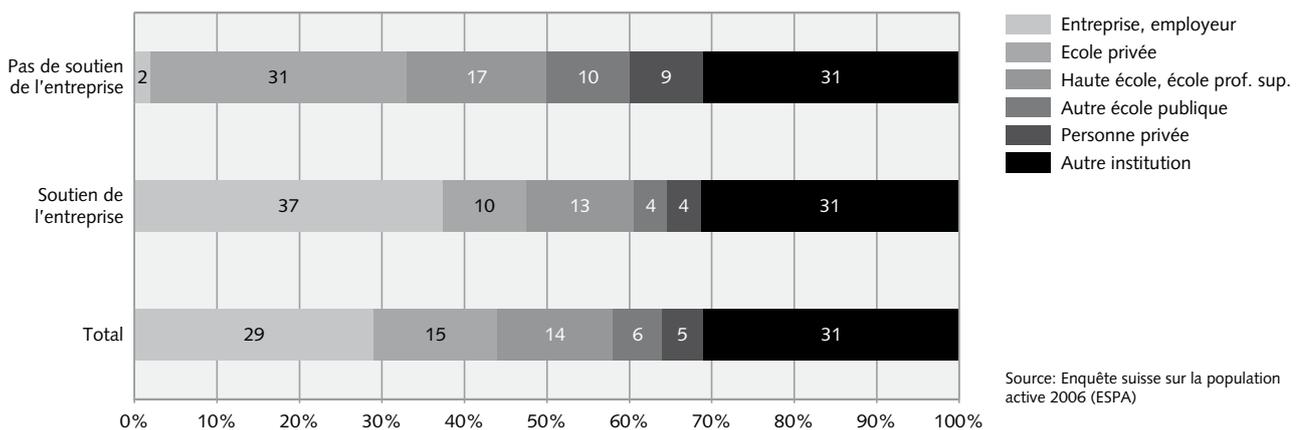
Le graphique G9 montre les principaux organisateurs d'activités de formation continue auxquels l'entreprise fait appel pour soutenir le perfectionnement de ses employés. On remarque tout d'abord que l'entreprise joue elle-même un rôle de première importance en tant qu'organisatrice. Avec 37% du volume total des heures, elle arrive en effet en tête des principaux organisateurs des heures de formation continue qui bénéficient d'un soutien. En second lieu, les entreprises se tournent vers les écoles publiques – hautes écoles, écoles professionnelles supérieures et autres écoles publiques – qui organisent 17% du volume total des heures. Lorsque les participants ne

bénéficient pas d'un soutien de leur employeur mais qu'ils souhaitent néanmoins se perfectionner pour des raisons professionnelles, ceux-ci se tournent essentiellement vers les écoles privées (31%) ou les écoles publiques (27%).

Comme on pouvait s'y attendre, on remarque aussi que plus l'entreprise est grande, plus elle se charge elle-même d'organiser la formation continue de ses employés (cf. graphique G10). La mise en place de structures d'apprentissage au sein de l'entreprise se révèle sans doute plus compliquée pour les petites entreprises. Cela explique peut-être le fait que les personnes actives dans de petits établissements ont moins de chances de participer à une activité de formation continue soutenue que celles qui sont actives dans des établissements plus grands (cf. chapitre 3).

Organismes des heures de formation non formelles selon le soutien de l'entreprise, en 2006

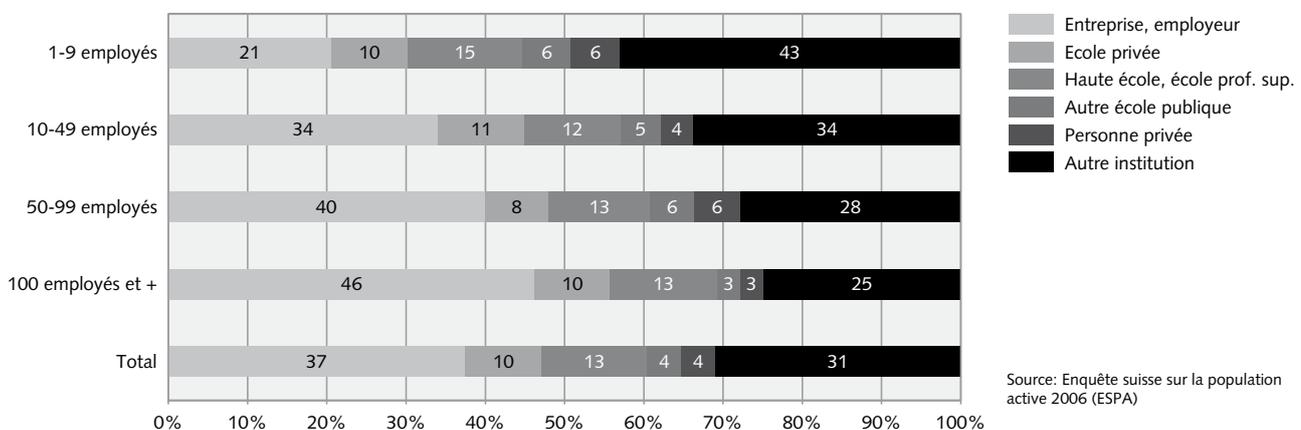
Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 9**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

Organismes des heures de formation non formelles selon la taille de l'entreprise, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 10**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

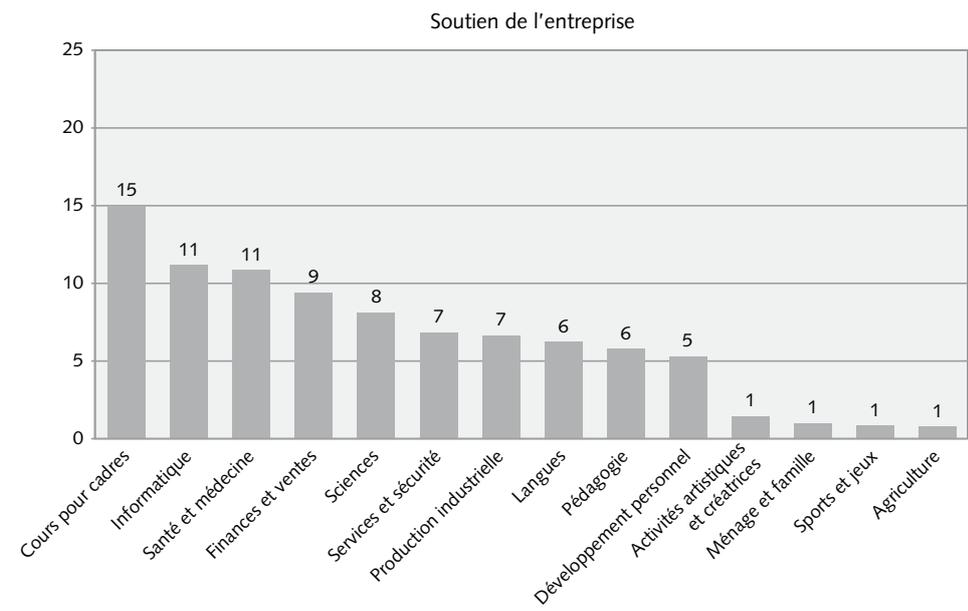
2.3 Thèmes des activités de formation continue

Les personnes qui se forment dans un but professionnel s'orientent vers des thèmes différents s'ils bénéficient d'un soutien de leur employeur ou pas. Lorsque l'entre-

prise les soutient, les employés se forment en premier lieu dans des cours pour cadres (15% du total des heures soutenues). Représentant 20% du volume total des heures, les activités de formation continue ayant pour thème les langues arrivent quant à elles largement en tête des activités qui ne bénéficient pas d'un soutien de l'entreprise.

Activités de formation non formelle soutenues par l'entreprise selon le thème, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 11**

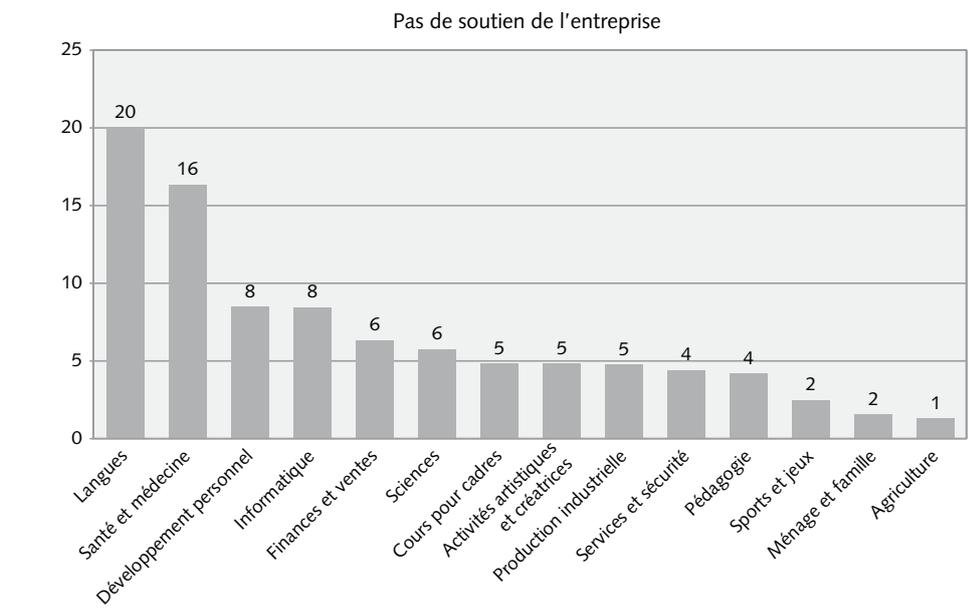


Source: Enquête suisse sur la population active 2006 (ESPA)

© Office fédéral de la statistique (OFS)

Activités de formation non formelle non soutenues par l'entreprise selon le thème, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 12**



Source: Enquête suisse sur la population active 2006 (ESPA)

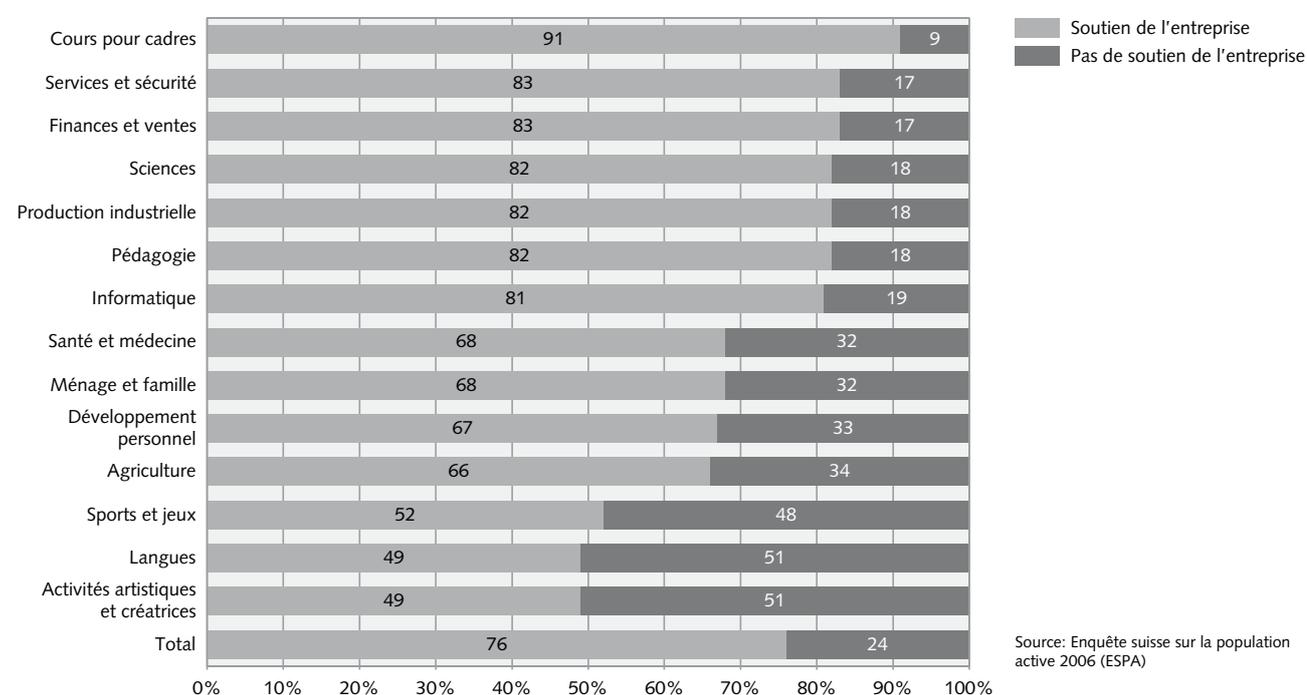
© Office fédéral de la statistique (OFS)

Les entreprises ne soutiennent pas tous les thèmes de la même manière et cela, même si l'on ne prend en compte que les activités entreprises dans un but professionnel. Dans le graphique G13, il apparaît clairement que certains thèmes sont nettement plus soutenus que d'autres. Avec neuf heures soutenues sur dix, le thème «Cours pour cadres» est celui qui bénéficie du soutien le plus important de la part des employeurs. Viennent ensuite les thèmes «Services et sécurité», «Finances et

ventes», «Sciences», «Production industrielle», «Pédagogie» et «Informatique» dont 80% des heures sont soutenues. Les personnes qui entreprennent, pour des raisons professionnelles, des activités de formation continue ayant pour thèmes «Activités créatrices et artistiques», «Langues» ou «Sports et jeux» ont par contre beaucoup moins de chances d'être soutenues par leur employeur puisque seule la moitié des heures de ces thèmes sont soutenues.

Thème des heures de formation non formelle selon le soutien de l'entreprise, en 2006

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités professionnelles uniquement) **G 13**



© Office fédéral de la statistique (OFS)

3 Personnes soutenues et non soutenues

Le but de cette partie est de dresser un portrait des personnes qui se perfectionnent sur le plan professionnel en participant à des activités de formation continue, qu'elles soient soutenues par leur employeur ou non. Elle vise à montrer quels sont les facteurs individuels et professionnels qui maximisent les chances de participer à ces activités. D'autres types de facteurs ont aussi été pris en considération. Au-delà des participants, nous avons aussi cherché à savoir quelles sont les entreprises qui financent le plus la formation continue de leurs employés et quelle est l'influence des facteurs régionaux et conjoncturels sur les chances de participer. A côté de cela, il s'agira aussi de faire un portrait des personnes actives occupées qui, dans les douze derniers mois, n'ont bénéficié d'aucun soutien de la part de leur employeur ou qui n'ont pas participé de leur propre chef à des activités de formation continue¹⁰.

Dans un premier temps, nous nous sommes focalisé sur le soutien de l'entreprise et sur les différents facteurs qui le favorisent. Dans un second temps, nous nous sommes intéressé aux personnes qui ne reçoivent pas de soutien de la part de leur employeur. Nous chercherons notamment à savoir quelles sont les personnes qui choisissent de se perfectionner sur le plan professionnel même sans soutien de l'employeur et celles qui – qu'elles l'aient choisi ou non – ne participent simplement pas à la formation continue.

¹⁰ La promotion de la formation continue auprès des personnes qui n'ont pas accès à la formation continue a été intégrée dans le Message relatif à la formation, à la recherche et à l'innovation pour la période 2008–2011: «Il est donc aussi du ressort de l'Etat de promouvoir plus spécialement la formation continue des publics les plus défavorisés, c'est-à-dire ceux qui sont éloignés de la formation, ou, pour d'autres raisons, ont du mal à accéder aux programmes de formation continue ou qui accusent des lacunes personnelles comme l'illettrisme».

3.1 Personnes soutenues par l'employeur

Nous avons vu que, d'un point de théorique, on peut s'attendre à un investissement sélectif de l'employeur quant à la formation continue de ses employés. Les employés n'ont pas tous la même chance d'être soutenus, l'investissement dans certains profils professionnels étant *a priori* plus rentable que dans d'autres. L'entreprise aurait ainsi avantage à privilégier la formation continue des personnes susceptibles d'augmenter le plus leur productivité et de celles qui sont le moins mobiles, c'est-à-dire celles qui ont le moins de chances de changer d'entreprise.

La partie qui suit vise à montrer quelles sont les personnes qui bénéficient le plus d'un soutien de leur employeur lorsqu'elles entreprennent de se former sur le plan professionnel.

3.1.1 Méthode

Pour déterminer quelles sont les caractéristiques des personnes bénéficiant d'un soutien de leur employeur lorsqu'elles se perfectionnent professionnellement, nous nous sommes appuyé sur les résultats de quatre modèles de régression logistique binaire. Nous avons pour cela séparé notre population d'analyse en deux catégories: d'une part, les personnes qui, dans les douze derniers mois qui ont précédé l'enquête, ont participé à au moins une activité de formation continue dans un but professionnel en bénéficiant d'un soutien de leur employeur et, d'autre part, celles qui n'ont bénéficié d'aucun soutien de leur employeur, soit qu'elles ont assumé elles-mêmes les frais de leur formation, soit simplement qu'elles n'ont participé à aucune activité de formation continue dans un but professionnel.

Nous avons ensuite considéré un ensemble de variables susceptibles d'expliquer l'appartenance d'une personne à l'une de ces deux catégories plutôt qu'à l'autre et nous les avons regroupées en quatre groupes: les facteurs liés à l'individu, les facteurs relatifs à la profession,

les facteurs relatifs à l'entreprise et les facteurs structurels. Quatre modèles ont été formés en ajoutant progressivement chacun de ces groupes de variables. Le modèle 4, qui comprend toutes les variables, est le modèle complet et, sauf mention contraire, c'est sur lui que s'appuient les conclusions présentées ici. Les trois autres modèles (modèles 1 à 3) permettent d'observer l'influence exercée par l'ajout d'un groupe de facteurs sur les variables déjà présentes dans le modèle¹¹.

Pour chaque modèle, seules les variables ayant un effet statistiquement significatif ont été retenues. La sélection des variables a été obtenue grâce à une procédure de sélection descendante. Dans un premier temps, toutes les variables sont introduites dans le modèle. La variable indépendante dont l'effet est le moins significatif d'après le test de Wald est ensuite éliminée. On répète cette opération jusqu'à ce que toutes les variables indépendantes aient un effet statistiquement significatif au seuil choisi, en l'occurrence que leur valeur-p soit inférieure à 5%.

Les analyses qui suivent se basent sur les personnes actives occupées âgées de 25 à 64 ans de la population résidente permanente. En outre, étant donné qu'un certain nombre de variables considérées dans nos analyses ne concernent que les personnes salariées, nous avons opéré un second tri en ne gardant que les personnes de cette catégorie. Concrètement, cela signifie que les personnes indépendantes, les personnes salariées dans leur propre entreprise et les collaborateurs familiaux ont été exclus des analyses. La part des personnes salariées représente 84% des actifs occupés.

La régression logistique

La régression logistique est un outil qui permet de modéliser la relation qu'il existe entre une variable catégorielle et un ensemble de variables explicatives, qu'elles soient catégorielles ou non. Soit une variable binaire, dont les catégories sont codées 0 et 1, on cherche à déterminer la chance d'appartenir à l'une de ces catégories plutôt qu'à l'autre en se basant sur un ensemble de facteurs explicatifs tels que l'âge, le sexe, le salaire, etc. Le fait de considérer simultanément plusieurs variables explicatives dans le modèle (régression multivariée) permet de calculer l'effet propre à chaque variable, un effet qui tient compte de l'influence des autres variables considérées dans le modèle.

Dans les tableaux présentant les résultats des modèles de régression logistique, les effets des variables ont été formulés sous formes d'*odds ratio*, également «rapport de chances» ou «rapports de cotes». Un *odds ratio* exprime le rapport entre la cote qu'un événement se produise pour une certaine catégorie par rapport à la cote que cet événement se produise pour une catégorie de référence. Si l'on considère deux groupes et leur probabilité respective (p et q) de voir l'événement étudié se produire, l'*odds ratio* (OR) se définit comme suit:

$$OR = \frac{p/(1-p)}{q/(1-q)}$$

où

p = probabilité que l'événement étudié se produise pour le groupe 1

q = probabilité que l'événement étudié se produise pour le groupe 2

Un *odds ratio* égal à 1 – ou dont l'intervalle de confiance comprend la valeur 1 – signifie que la catégorie considérée ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence. Si l'*odds ratio* est inférieur à 1, cela signifie que les personnes de la catégorie considérée ont moins de chance de voir l'événement étudié se produire que celles de la catégorie de référence. Lorsque l'*odds ratio* est supérieur à 1, ce sont les personnes de la catégorie considérée qui ont plus de chances de voir l'événement étudié se produire. Il importe de ne pas confondre la chance ou la cote (*odds*) avec la probabilité. A titre d'exemple, un *odds ratio* égal à 1,5 signifie que la chance – et non la probabilité – que l'événement étudié se produise est 1,5 fois plus grande pour la catégorie considérée que pour la catégorie de référence.

¹¹ Les résultats des différents modèles de régression logistique sont présentés dans les annexes (tableaux T2a–T2d).

3.1.2 Facteurs individuels

L'âge joue un rôle sur la probabilité d'être soutenu par son employeur. D'après notre modèle, la chance d'être soutenu diminue avec l'âge. Cela n'est guère surprenant dans une optique de rentabilité. Plus une personne est proche de cesser son activité professionnelle, moins l'investissement que l'entreprise peut lui consacrer se justifie.

Le cas du sexe est intéressant. Contrairement à ce que laissent penser le modèle 1 et le taux de participation des hommes à des activités de formation non formelle soutenues par l'entreprise (hommes 43% contre 33% pour les femmes : voir tableau en annexe), les hommes ne bénéficient pas d'un soutien plus important de la part de leur employeur que les femmes. En effet, lorsque l'on tient compte des facteurs liés à la profession et à l'entreprise comme c'est le cas dans les modèles 3 et 4, l'effet du sexe n'est plus statistiquement significatif et, par conséquent, la variable est supprimée de ces modèles. Autrement dit, une fois que l'influence des autres facteurs a été contrôlée, hommes et femmes bénéficient d'un soutien identique de la part de leur employeur. Les différences observées sont dues aux profils très différents des hommes et des femmes sur le marché du travail. L'évolution de l'*odds ratio* du sexe dans les modèles de régression 1 à 3 nous fait conclure que les hommes sont surreprésentés dans les profils professionnels qui bénéficient le plus du soutien de l'employeur alors que les femmes sont surreprésentées dans les branches économiques qui encouragent le plus la formation continue.

Les différences observées entre personnes de nationalité suisse et étrangère se réduisent lorsque l'on tient compte des facteurs relatifs à la profession et à l'entreprise. Elles demeurent néanmoins significatives dans le modèle complet. Dans ce modèle, la chance d'être soutenu par son employeur est 1,4 fois plus grande pour les Suisses que pour les personnes de nationalité étrangère. Il est difficile d'expliquer cette différence. Peut-être les étrangers apparaissent-ils comme plus mobiles aux employeurs et donc l'investissement dans la formation continue de ces personnes leur apparaît aussi comme plus risqué. Il n'est pas impossible non plus que cette différence soit due à d'autres facteurs qui n'ont pas été pris en compte dans notre modèle.

3.1.3 Facteurs relatifs à la profession¹²

La chance d'être soutenu dans ses activités de formation continue varie beaucoup selon le profil professionnel que l'on possède. De manière générale, les entreprises investissent avant tout dans la formation continue des personnes les mieux rémunérées, de celles qui possèdent la meilleure formation initiale et de celles qui occupent une position hiérarchique élevée. Les disparités sont particulièrement flagrantes pour les classes de salaire et le niveau de formation. Les personnes les mieux rémunérées ont ainsi une chance d'être soutenues 4,1 fois plus élevée que celle des personnes qui possèdent un salaire du quintile inférieur. Une personne au bénéfice d'un diplôme d'une haute école a une cote 2,8 fois plus élevée qu'une personne sans formation post-obligatoire.

La chance d'être soutenu par son employeur augmente aussi avec le taux d'occupation. Les personnes travaillant à temps plein ont une chance 2,5 fois plus grande d'être soutenues que celles qui travaillent à moins de 50%. Ici aussi, on peut penser que la logique économique justifie cet état de fait, car plus le taux d'occupation d'une personne est élevé plus l'investissement consenti par l'entreprise est amorti rapidement.

D'un point de vue théorique, on aurait pu aussi s'attendre à ce que les personnes qui possèdent un contrat limité soient moins soutenues que celles qui ont un contrat illimité, les premières étant potentiellement plus mobiles que les secondes et l'investissement qui leur est consacré plus risqué. On n'observe toutefois pas de différence statistiquement significative entre ces deux catégories.

3.1.4 Facteur relatifs à l'entreprise

Plus l'entreprise compte d'employés, plus les chances de participer à une activité de formation continue en étant soutenu augmentent. Si l'on est employé dans une entreprise qui compte au moins 100 personnes, on possède une chance d'être soutenu 1,5 fois plus élevée que si l'on travaille dans une entreprise de moins de 10 personnes. La mise en place de structures favorisant la formation continue des employés est sans doute plus aisée pour les grandes entreprises.

¹² Nous avons renoncé à intégrer le groupe de professions (selon la classification ISCO) dans nos modèles en raison de la forte proximité de cette variable avec d'autres variables déjà présentes, cela afin d'éviter des problèmes liés à la multicollinéarité. Les taux de participation pour les différents groupes de profession sont toutefois présentés en annexe (tableau T1).

Le comportement des entreprises en faveur de la formation continue varie aussi de manière importante en fonction de la branche dans laquelle elles sont actives. Selon les sections économiques considérées, la chance d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue peuvent être multipliées par 5. Les branches les moins enclines à soutenir la formation continue sont l'hôtellerie et la restauration ainsi que la construction. A l'autre bout de l'échelle, on trouve essentiellement des entreprises actives dans le secteur des services, notamment l'enseignement ainsi que la santé et les activités sociales.

3.1.5 Facteurs structurels

Cette dernière catégorie regroupe les facteurs liés à l'implantation régionale des entreprises et à la conjoncture. Sur les quatre variables considérées, seuls la région linguistique et le taux de chômage ont une influence statistiquement significative sur la probabilité de participer à des activités de formation continue soutenue par l'entreprise.

Une personne a plus de chances d'être soutenue par son entreprise si cette dernière est située en Suisse alémanique que si elle se trouve dans une autre région linguistique. Les employés qui travaillent dans un établissement situé en Suisse italienne sont ceux qui ont le moins de chance de bénéficier d'un soutien pour leur formation continue. Des différences culturelles vis-à-vis de la formation continue ne sont donc pas à exclure, tant du point de vue du soutien de l'entreprise que de la participation des employés. Il n'est pas impossible non plus que ces différences entre régions linguistiques soient dues à des facteurs que nous n'avons pas pris en compte dans notre modèle.

Il semble aussi que la conjoncture économique des cantons joue un rôle quant au soutien des entreprises à la formation continue étant donné que le taux de chômage a une influence statistiquement significative. Ces dernières se montrent plus frileuses à investir dans la formation continue de leurs employés en cas de conjoncture défavorable. Plus le taux de chômage est élevé dans un canton, moins les entreprises encouragent la formation continue de leurs employés. Une élévation du taux de chômage d'un point dans son canton de résidence conduit ainsi à une légère diminution de la chance d'être soutenu (multiplication de la chance d'être soutenu par 0,95).

Le fait que la probabilité d'être soutenu par son employeur ne soit pas influencée de manière statistiquement significative par le type de la commune dans laquelle on travaille peut être interprété comme le signe d'une bonne répartition géographique de l'offre de formation continue entre communes rurales et communes urbaines.

3.2 Personnes non soutenues par leur employeur

Le fait de ne pas bénéficier de soutien de la part de son employeur ne signifie pas forcément que l'on ne participe à aucune activité de formation continue dans un but professionnel. Une personne peut choisir d'assumer à elle seule les coûts de sa formation continue si, par exemples, elle souhaite se réorienter professionnellement, si elle estime qu'elle pourra en tirer avantage afin d'améliorer sa situation professionnelle actuelle ou simplement par intérêt.

Dans cette partie, nous nous focaliserons uniquement sur les personnes qui ne bénéficient pas de soutien de la part de leur employeur. A l'aide d'une nouvelle régression logistique¹³, nous chercherons à esquisser un portrait des personnes qui entreprennent de leur propre chef une activité de formation continue dans un but professionnel et de voir en quoi elles se distinguent des non-participants, c'est-à-dire des personnes qui n'ont participé à aucune activité de formation non formelle dans un but professionnel durant les douze mois qui ont précédé l'enquête.

3.2.1 Facteurs individuels

Les femmes qui ne sont pas soutenues par leur employeur semblent accorder une plus grande importance que les hommes à leur formation professionnelle. Le modèle montre en effet que, par rapport aux hommes, elles ont 1,3 fois plus de chances de participer à une activité de formation continue. La situation familiale a aussi un effet significatif dans le modèle. Les partenaires avec au moins un enfant âgé de 0 à 14 ans ainsi que les personnes étant dans une autre situation que celles qui sont décrites ici ont moins de chances de participer à une activité de formation continue que les autres catégories.

¹³ Les résultats de ce modèle de régression sont présentés en annexe (tableau T3).

Bien que l'âge et la nationalité aient un effet statistiquement significatif dans le modèle précédent – régression logistique sur le fait de bénéficier d'un soutien de son employeur pour ses activités de formation continue –, ces variables n'exercent pas d'influence statistiquement significative dans la probabilité de participer sans être soutenu. Il en va de même pour la région linguistique et le type de commune dans lesquels réside la personne interrogée.

3.2.2 Facteurs relatifs à la profession

Le niveau de formation atteint par une personne influence grandement ses chances de participer à une activité de formation continue, même sans soutien de l'employeur. Entre une personne qui n'a pas de formation post-obligatoire et une personne qui possède un diplôme d'une haute école, les chances de participation sont multipliées par 4,8. Il n'est toutefois pas possible de dire si l'effet de la variable «niveau de formation» est à attribuer au parcours éducatif de la personne ou au type de profession qu'elle exerce actuellement. En effet, les différentes filières de formation et cursus considérés ici définissent en grande partie le type de profession exercée par la suite.

Alors que le fait de travailler à plein temps constitue un avantage pour être soutenu par son employeur dans ses activités de formation continue, il est un obstacle pour la participation à des activités que l'on finance soi-même. Sans doute est-il difficile, lorsque l'on est pas soutenu par son employeur, de concilier une activité professionnelle à temps complet avec des activités de formation annexes.

La durée d'occupation dans l'établissement joue aussi un rôle sur la chance de se perfectionner sur le plan professionnel. Les personnes occupées depuis plus d'une année dans le même établissement ont moins de chances de participer à des activités de formation continue dans un but professionnel que celles qui y sont depuis moins d'un an. Autrement dit, les périodes de transition sur le marché du travail – c'est-à-dire les périodes situées à la fin ou au début d'une activité professionnelle – augmentent les chances de se perfectionner de manière autonome. On peut imaginer que, si la personne s'est formée avant le nouvel emploi, elle tentait justement de maximiser ses chances de trouver un nouvel emploi. Sinon, c'est peut-être le signe qu'une personne qui se trouve dans un nouveau contexte professionnel ressent le besoin d'acquérir de nouvelles compétences.

3.2.3 Facteurs relatifs à l'entreprise

Bien que la taille de l'entreprise ne joue pas de rôle statistiquement significatif quant à la chance de participer à une activité de formation continue sans soutien de l'employeur, il est intéressant de constater que la section économique, elle, a une influence. Autrement dit, lorsqu'elles ne sont pas soutenues par leur employeur, les personnes éprouvent différemment la nécessité de se former sur un plan professionnel en fonction de la branche économique dans lesquelles elles sont actives. De manière générale, c'est aussi dans les branches qui soutiennent le plus la formation continue que les chances de se former sans soutien de son employeur sont les plus grandes. Nous en déduisons que l'on n'entreprend pas une activité de formation continue de manière autonome pour combler le manque de soutien de son employeur, mais plutôt parce que le secteur dans lequel on est actif tend, de manière générale, à favoriser la formation continue. On observe toutefois des exceptions, notamment pour les secteurs «Transports, communications» et «Hôtellerie, restauration». Le premier secteur est celui dans lequel les personnes actives ont le moins de chances de se former sans soutien alors qu'il est relativement bien classé au niveau du soutien accordé. L'«Hôtellerie et restauration» est le secteur où l'on a le moins de chance d'être soutenu par son employeur, mais les chances de se former sans soutien sont relativement bonnes.

3.2.4 Facteurs structurels

La conjoncture économique a une influence sur la participation des personnes non soutenues à des activités de formation continue. En effet, même si la productivité cantonale (mesurée par le revenu cantonal par habitant) n'a pas d'effet statistiquement significatif, on remarque néanmoins que plus le taux de chômage est élevé dans un canton, moins les personnes qui y résident ont de chances d'entreprendre une activité de formation continue (une augmentation du taux de chômage de 1 point multiplie les chances de participation par 0,86). Il semble donc que le taux de chômage exerce une influence négative sur la motivation des personnes à se former.

Annexes

T1 Participation à des activités de formation non formelles soutenues par l'entreprise selon diverses caractéristiques, en 2006

Part en % de la population active occupée de 25 à 64 ans (activités à but professionnel uniquement)

	Activités à but professionnel soutenues par l'entreprise		Activités à but professionnel non soutenues par l'entreprise		Aucune activité à but professionnel	
	taux en %	intervalle de confiance à 95%	taux en %	intervalle de confiance à 95%	taux en %	intervalle de confiance à 95%
Total	38,6	+/- 0,8	6,5	+/- 0,4	54,9	+/- 0,8
Sexe						
Hommes	43,3	+/- 1,1	4,5	+/- 0,5	52,2	+/- 1,1
Femmes	32,9	+/- 1,0	9,0	+/- 0,6	58,2	+/- 1,1
Age						
25-34 ans	38,9	+/- 1,7	6,8	+/- 0,8	54,3	+/- 1,7
35-44 ans	40,2	+/- 1,3	6,5	+/- 0,6	53,3	+/- 1,3
45-54 ans	40,8	+/- 1,5	6,5	+/- 0,8	52,7	+/- 1,5
55-64 ans	32,0	+/- 1,7	6,0	+/- 0,8	62,0	+/- 1,7
Niveau de formation						
Scolarité obligatoire	13,6	+/- 1,3	3,4	+/- 0,6	83,0	+/- 1,4
Formation professionnelle initiale	33,2	+/- 1,1	5,8	+/- 0,6	61,0	+/- 1,2
Formation scolaire de culture générale	38,6	+/- 2,8	10,3	+/- 1,8	51,1	+/- 2,9
Formation professionnelle supérieure	54,3	+/- 1,9	7,5	+/- 1,0	38,2	+/- 1,8
Haute école	60,2	+/- 1,8	8,6	+/- 1,1	31,1	+/- 1,7
Type de commune						
Ville-centre d'une agglomération	38,6	+/- 1,3	6,5	+/- 0,6	54,9	+/- 1,4
Autre commune d'agglomération	40,4	+/- 1,1	6,4	+/- 0,6	53,2	+/- 1,2
Ville isolée	37,4	+/- 8,3	11,0	+/- 5,8	51,6	+/- 8,4
Commune rurale	35,9	+/- 1,5	6,5	+/- 0,8	57,6	+/- 1,6
Région linguistique						
Suisse alémanique	40,0	+/- 0,9	6,7	+/- 0,5	53,4	+/- 0,9
Suisse romande	36,1	+/- 1,4	6,0	+/- 0,7	58,0	+/- 1,5
Suisse italienne	29,2	+/- 2,2	6,5	+/- 1,2	64,3	+/- 2,3
Nationalité						
Suisses	41,4	+/- 0,9	6,9	+/- 0,5	51,7	+/- 0,9
Etrangers scolarisés en Suisse	26,9	+/- 2,3	3,8	+/- 1,0	69,3	+/- 2,4
Etrangers non scolarisés en Suisse	28,9	+/- 1,0	5,2	+/- 0,5	66,0	+/- 1,0
Situation familiale						
Personnes seules	40,8	+/- 1,5	7,1	+/- 0,8	52,0	+/- 1,5
Partenaires dans un ménage de 2 personnes	40,6	+/- 1,5	6,6	+/- 0,7	52,8	+/- 1,5
Partenaires avec enfant(s)						
(le plus jeune: 0-14 ans)	37,7	+/- 1,3	6,0	+/- 0,6	56,3	+/- 1,3
Partenaires dans une autre situation	37,9	+/- 2,3	6,5	+/- 1,2	55,7	+/- 2,4
Personnes seules avec enfant(s)						
(le plus jeune: 0-14 ans)	37,0	+/- 4,5	10,3	+/- 2,9	52,7	+/- 4,6
Taux d'occupation						
Temps partiel II (moins de 50%)	19,5	+/- 1,7	11,3	+/- 1,3	69,2	+/- 1,9
Temps partiel I (50%-89%)	38,2	+/- 1,7	9,2	+/- 1,0	52,6	+/- 1,8
Plein temps (90%-100%)	42,8	+/- 0,9	4,7	+/- 0,4	52,5	+/- 0,9
Situation dans la profession						
Direction	56,4	+/- 1,9	5,4	+/- 0,9	38,2	+/- 1,9
Cadres	47,4	+/- 1,8	4,1	+/- 0,7	48,5	+/- 1,8
Autres collaborateurs	32,0	+/- 1,0	6,2	+/- 0,5	61,7	+/- 1,1
Indépendants	31,7	+/- 1,8	11,1	+/- 1,2	57,2	+/- 1,9
Classe de salaire						
Quintile inférieur	16,7	+/- 1,4	7,7	+/- 1,0	75,5	+/- 1,6
2e quintile	27,1	+/- 1,7	6,5	+/- 1,0	66,4	+/- 1,8
3e quintile	39,8	+/- 1,9	5,8	+/- 0,8	54,4	+/- 1,9
4e quintile	54,6	+/- 1,8	6,4	+/- 0,9	39,0	+/- 1,8
Quintile supérieur	62,4	+/- 1,8	5,7	+/- 0,9	31,9	+/- 1,7

T1 Participation à des activités de formation non formelles soutenues par l'entreprise selon diverses caractéristiques, en 2006

Part en % de la population active occupée de 25 à 64 ans (activités à but professionnel uniquement)

	Activités à but professionnel soutenues par l'entreprise		Activités à but professionnel non soutenues par l'entreprise		Aucune activité à but professionnel	
	taux en %	intervalle de confiance à 95%	taux en %	intervalle de confiance à 95%	taux en %	intervalle de confiance à 95%
Groupe de profession (ISCO)						
Dirigeants, cadres supérieurs	56,8	+/- 2,8	4,2	+/- 1,2	39,0	+/- 2,7
Professions intellectuelles et scientifiques	57,2	+/- 1,7	8,6	+/- 1,0	34,2	+/- 1,7
Professions intermédiaires	51,6	+/- 1,7	8,4	+/- 0,9	40,0	+/- 1,6
Employés de type administratif	28,1	+/- 2,1	5,3	+/- 1,0	66,7	+/- 2,1
Personnel des services et vente	27,9	+/- 2,0	6,7	+/- 1,1	65,3	+/- 2,1
Agriculteurs	27,6	+/- 4,2	8,2	+/- 2,6	64,2	+/- 4,5
Artisans et ouvriers	21,7	+/- 1,8	4,5	+/- 0,9	73,8	+/- 2,0
Conducteurs et assembleurs	19,6	+/- 2,8	2,6	+/- 1,4	77,9	+/- 3,0
Ouvriers et employés non qualifiés	8,5	+/- 1,7	3,2	+/- 1,0	88,3	+/- 1,9
Type de contrat						
Permanent	40,2	+/- 0,9	5,2	+/- 0,4	54,6	+/- 0,9
Temporaire	38,2	+/- 3,3	11,9	+/- 2,2	49,9	+/- 3,4
Horaire de travail						
Horaire déterminé	31,5	+/- 1,0	6,4	+/- 0,5	62,1	+/- 1,1
Horaire libre	51,1	+/- 1,3	4,5	+/- 0,5	44,4	+/- 1,3
Durée d'occupation dans l'entreprise						
Moins de 1 an	31,7	+/- 2,3	13,5	+/- 1,6	54,8	+/- 2,4
De 1 à 3 ans	37,8	+/- 1,9	6,5	+/- 0,9	55,6	+/- 1,9
De 3 à 5 ans	42,1	+/- 2,1	6,2	+/- 1,0	51,7	+/- 2,1
De 5 à 10 ans	38,7	+/- 1,6	6,1	+/- 0,8	55,3	+/- 1,7
10 ans ou plus	39,7	+/- 1,2	4,9	+/- 0,5	55,5	+/- 1,2
Taille de l'entreprise						
1-9 employés	29,1	+/- 1,4	9,6	+/- 0,8	61,3	+/- 1,4
10-49 employés	38,5	+/- 1,5	6,1	+/- 0,7	55,4	+/- 1,5
50-99 employés	42,3	+/- 2,3	5,6	+/- 1,1	52,1	+/- 2,3
>100 employés	49,0	+/- 1,4	3,9	+/- 0,5	47,1	+/- 1,4
Région linguistique de l'établissement						
Suisse alémanique	40,1	+/- 0,9	6,6	+/- 0,5	53,3	+/- 0,9
Suisse romande	35,7	+/- 1,4	6,2	+/- 0,7	58,1	+/- 1,5
Suisse italienne	28,4	+/- 2,1	6,4	+/- 1,1	65,2	+/- 2,2
Type de commune de l'établissement						
Ville-centre d'une agglomération	43,3	+/- 1,1	6,3	+/- 0,6	50,5	+/- 1,1
Autre commune d'agglomération	36,4	+/- 1,3	6,4	+/- 0,6	57,2	+/- 1,3
Ville isolée	34,1	+/- 7,6	11,8	+/- 6,0	54,0	+/- 8,0
Commune rurale	32,3	+/- 1,7	6,8	+/- 0,9	60,9	+/- 1,8
Section économique (NOGA)						
Agriculture, industries manufacturières	32,9	+/- 1,7	4,6	+/- 0,8	62,5	+/- 1,7
Construction	23,8	+/- 2,8	3,4	+/- 1,1	72,8	+/- 2,9
Commerce, réparation	28,5	+/- 1,9	6,0	+/- 1,1	65,4	+/- 2,1
Hôtellerie, restauration	13,1	+/- 2,6	7,3	+/- 2,1	79,6	+/- 3,2
Transports, communications	37,4	+/- 3,2	2,8	+/- 0,9	59,7	+/- 3,2
Activités financières, assurances	58,4	+/- 3,1	2,8	+/- 1,2	38,8	+/- 3,1
Immobilier, location, informatique, R+D	41,5	+/- 2,2	5,7	+/- 1,0	52,9	+/- 2,2
Administration publique	53,8	+/- 3,3	3,9	+/- 1,3	42,3	+/- 3,3
Enseignement	52,8	+/- 2,7	12,7	+/- 1,8	34,5	+/- 2,5
Santé et activités sociales	48,6	+/- 2,1	10,8	+/- 1,3	40,6	+/- 2,1
Autres services, ménages privés	31,1	+/- 2,7	9,7	+/- 1,6	59,3	+/- 2,8

Source: Enquête suisse sur la population active 2006

T2a Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 1)

Variables explicatives	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs individuels				
Age				
<i>25–34 ans (référence)</i>				
35–44 ans	1,09	0,98–1,2	<.0001	***
45–54 ans	0,96	0,86–1,07	0,082	n.s.
55–64 ans	0,64	0,56–0,73	<.0001	***
Sexe				
<i>Hommes (référence)</i>				
Femmes	0,66	0,62–0,72	<.0001	***
Nationalité				
<i>Suisses (référence)</i>				
Etrangers	0,50	0,46–0,53	<.0001	***
Situation familiale				
<i>Personnes seules (référence)</i>				
Personnes seules avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	0,86	0,68–1,08	0,926	n.s.
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	0,80	0,72–0,88	0,101	n.s.
Partenaires dans une autre situation	0,99	0,9–1,1	0,000	***
Autres situations	0,66	0,55–0,79	0,001	***

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle
n.s. catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence
niveau de significativité: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05

T2b Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 2)

Variables explicatives	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs individuels				
Age				
<i>25–34 ans (référence)</i>				
35–44 ans	0,87	0,77–0,97	0,033	*
45–54 ans	0,81	0,71–0,92	0,781	n.s.
55–64 ans	0,59	0,51–0,69	<.0001	***
Sexe				
<i>Hommes (référence)</i>				
Femmes	1,38	1,24–1,53	<.0001	***
Nationalité				
<i>Suisses (référence)</i>				
Etrangers	0,68	0,62–0,74	<.0001	***
Situation familiale				
<i>Personnes seules (référence)</i>				
Personnes seules avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	0,90	0,7–1,17	0,453	n.s.
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	0,96	0,86–1,08	0,772	n.s.
Partenaires dans une autre situation	1,13	1,01–1,26	0,001	***
Autres situations	0,89	0,73–1,08	0,266	n.s.

T2b Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 2)

Variables explicatives	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs relatifs à la profession				
Niveau de formation				
<i>Scolarité obligatoire, formation élémentaire (référence)</i>				
Formation professionnelle initiale	1,96	1,7–2,26	0,038	*
Formation scolaire de culture générale	2,13	1,75–2,58	0,922	n.s.
Formation professionnelle supérieure	2,82	2,39–3,34	<.0001	***
Haute école	3,59	3,03–4,26	<.0001	***
Taux d'occupation				
<i>Temps plein (90%–100%) (référence)</i>				
Temps partiel I (50%–89%)	0,88	0,78–0,99	<.0001	***
Temps partiel II (<50%)	0,43	0,36–0,51	<.0001	***
Situation dans la profession				
<i>Autres collaborateurs (référence)</i>				
Cadres	1,28	1,15–1,42	0,309	n.s.
Direction	1,47	1,31–1,64	<.0001	***
Classes de salaire				
<i>Quintile inférieur (référence)</i>				
2 ^e quintile	1,65	1,41–1,93	<.0001	***
3 ^e quintile	2,60	2,23–3,04	0,360	n.s.
4 ^e quintile	4,18	3,56–4,9	<.0001	***
Quintile supérieur	5,51	4,61–6,59	<.0001	***
Durée d'occupation dans l'établissement				
<i>Moins de 1 an (référence)</i>				
De 1 à 3 ans	1,30	1,1–1,53	0,705	n.s.
De 3 à 5 ans	1,57	1,32–1,86	<.0001	***
De 5 à 10 ans	1,26	1,07–1,48	0,738	n.s.
10 ans ou plus	1,32	1,12–1,54	0,428	n.s.
Type d'horaire				
<i>Horaire déterminé (référence)</i>				
Horaire libre	1,24	1,13–1,35	<.0001	***
Type de contrat				
<i>Contrat limité (référence)</i>				
Contrat illimité				n.i.

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle

n.s. catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

niveau de significativité: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05

T2c Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 3)

Variables explicatives	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs individuels				
Age				
<i>25–34 ans (référence)</i>				
35–44 ans	0,88	0,78–0,99	0,028	*
45–54 ans	0,78	0,68–0,89	0,000	***
55–64 ans	0,56	0,48–0,66	<.0001	***
Sexe				
<i>Hommes (référence)</i>				
Femmes				n.i.
Nationalité				
<i>Suisses (référence)</i>				
Etrangers	0,71	0,65–0,77	<.0001	***
Situation familiale				
<i>Personnes seules (référence)</i>				
Personnes seules avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	0,91	0,7–1,18	0,482	n.s.
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	1,01	0,9–1,13	0,927	n.s.
Partenaires dans une autre situation	1,18	1,05–1,32	0,004	**
Autres situations	0,92	0,76–1,13	0,441	n.s.
Facteurs relatifs à la profession				
Niveau de formation				
<i>Scolarité obligatoire, formation élémentaire (référence)</i>				
Formation professionnelle initiale	1,95	1,69–2,26	<.0001	***
Formation scolaire de culture générale	1,78	1,46–2,18	<.0001	***
Formation professionnelle supérieure	2,53	2,13–3	<.0001	***
Haute école	2,78	2,33–3,31	<.0001	***
Taux d'occupation				
<i>Temps plein (90%–100%) (référence)</i>				
Temps partiel I (50%–89%)	0,80	0,71–0,9	0,000	***
Temps partiel II (<50%)	0,41	0,35–0,49	<.0001	***
Situation dans la profession				
<i>Autres collaborateurs (référence)</i>				
Cadres	1,31	1,18–1,46	<.0001	***
Direction	1,64	1,46–1,85	<.0001	***
Classes de salaire				
<i>Quintile inférieur (référence)</i>				
2 ^e quintile	1,53	1,3–1,8	<.0001	***
3 ^e quintile	2,19	1,87–2,57	<.0001	***
4 ^e quintile	3,30	2,8–3,89	<.0001	***
Quintile supérieur	4,18	3,49–5,01	<.0001	***
Durée d'occupation dans l'établissement				
<i>Moins de 1 an (référence)</i>				
De 1 à 3 ans	1,26	1,06–1,49	0,009	**
De 3 à 5 ans	1,49	1,25–1,79	<.0001	***
De 5 à 10 ans	1,19	1–1,4	0,048	*
10 ans ou plus	1,23	1,04–1,45	0,015	*
Type d'horaire				
<i>Horaire déterminé (référence)</i>				
Horaire libre	1,35	1,22–1,48	<.0001	***
Type de contrat				
<i>Contrat limité (référence)</i>				
Contrat illimité				n.i.

T2c Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 3)

Variables explicatives	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs relatifs à l'entreprise				
Taille de l'entreprise				
<i>1-9 employés (référence)</i>				
10-49 employés	1,24	1,09-1,42	0,001	**
50-99 employés	1,36	1,16-1,6	0,000	***
>100 employés	1,52	1,33-1,74	<.0001	***
Section économique (NOGA)				
<i>Hôtellerie, restauration (référence)</i>				
Construction	1,16	0,82-1,64	0,401	n.s.
Agriculture, industries manufacturières	1,51	1,12-2,03	0,006	**
Commerce, réparation	1,83	1,35-2,47	<.0001	***
Immobilier, location, informatique, R+D	1,95	1,43-2,65	<.0001	***
Transports, communications	2,19	1,59-3,02	<.0001	***
Activités financières, assurances	2,82	2,04-3,9	<.0001	***
Administration publique	2,77	2,01-3,82	<.0001	***
Autres services, ménages privés	3,12	2,24-4,36	<.0001	***
Enseignement	3,85	2,8-5,29	<.0001	***
Santé et activités sociales	4,94	3,66-6,67	<.0001	***

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle
n.s. catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence
niveau de significativité: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05

T2d Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 4)

Variables explicatives	N	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs individuels					
Age					
<i>25-34 ans (référence)</i>					
35-44 ans	4465				
45-54 ans	6618	0,87	0,78-0,98	0,025	*
55-64 ans	4394	0,78	0,68-0,88	0,000	***
	2734	0,56	0,48-0,66	<.0001	***
Sexe					
<i>Hommes (référence)</i>					
Femmes					n.i.
Nationalité					
<i>Suisses (référence)</i>					
Etrangers	10071				
	8300	0,73	0,67-0,8	<.0001	***
Situation familiale					
<i>Personnes seules (référence)</i>					
Personnes seules avec enfant(s) (le plus jeune: 0-14 ans)	4104	0,95	0,73-1,23	0,679	n.s.
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 0-14 ans)	6407	1,01	0,9-1,14	0,828	n.s.
Partenaires dans une autre situation	6295	1,17	1,04-1,31	0,007	**
Autres situations	1049	0,93	0,76-1,13	0,453	n.s.

T2d Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 4)

Variables explicatives	n	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs relatifs à la profession					
Niveau de formation					
<i>Scolarité obligatoire, formation élémentaire (référence)</i>	3484				
Formation professionnelle initiale	7275	1,91	1,65–2,2	<.0001	***
Formation scolaire de culture générale	1469	1,76	1,44–2,16	<.0001	***
Formation professionnelle supérieure	2901	2,46	2,07–2,92	<.0001	***
Haute école	3242	2,84	2,38–3,39	<.0001	***
Taux d'occupation					
<i>Temps plein (90%–100%) (référence)</i>	12726				
Temps partiel I (50%–89%)	3634	0,80	0,71–0,9	0,000	***
Temps partiel II (<50%)	2011	0,40	0,34–0,47	<.0001	***
Situation dans la profession					
<i>Autres collaborateurs (référence)</i>	11045				
Cadres	3792	1,30	1,16–1,45	<.0001	***
Direction	3534	1,68	1,49–1,9	<.0001	***
Classes de salaire					
<i>Quintile inférieur (référence)</i>	3682				
2 ^e quintile	3895	1,54	1,31–1,81	<.0001	***
3 ^e quintile	3732	2,19	1,87–2,57	<.0001	***
4 ^e quintile	3691	3,32	2,81–3,91	<.0001	***
Quintile supérieur	3371	4,14	3,45–4,97	<.0001	***
Durée d'occupation dans l'établissement					
<i>Moins de 1 an (référence)</i>	2015				
De 1 à 3 ans	3213	1,26	1,06–1,49	0,010	**
De 3 à 5 ans	2622	1,48	1,24–1,77	<.0001	***
De 5 à 10 ans	3995	1,18	1–1,4	0,055	n.s.
10 ans ou plus	6526	1,24	1,05–1,47	0,011	*
Type d'horaire					
<i>Horaire déterminé (référence)</i>	10865				
Horaire libre	7506	1,32	1,2–1,46	<.0001	***
Type de contrat					
<i>Contrat limité (référence)</i>					n.i.
Contrat illimité					
Facteurs relatifs à l'entreprise					
Taille de l'entreprise					
<i>1–9 employés (référence)</i>	3311				
10–49 employés	5439	1,23	1,08–1,41	0,002	**
50–99 employés	2418	1,35	1,15–1,59	0,000	***
>100 employés	7203	1,51	1,32–1,73	<.0001	***
Section économique (NOGA)					
<i>Hôtellerie, restauration (référence)</i>	841				
Construction	1104	1,14	0,81–1,61	0,463	n.s.
Agriculture, industries manufacturières	3507	1,49	1,11–2	0,008	**
Commerce, réparation	2381	1,85	1,37–2,5	<.0001	***
Immobilier, location, informatique, R+D	1946	1,98	1,45–2,69	<.0001	***
Transports, communications	1109	2,21	1,6–3,04	<.0001	***
Administration publique	1090	2,91	2,11–4,02	<.0001	***
Activités financières, assurances	1231	2,94	2,13–4,07	<.0001	***
Autres services, ménages privés	937	3,23	2,31–4,51	<.0001	***
Enseignement	1722	3,95	2,88–5,43	<.0001	***
Santé et activités sociales	2503	5,02	3,72–6,78	<.0001	***

T2d Régression logistique sur le fait d'être soutenu par son employeur pour ses activités de formation continue (modèle 4)

Variables explicatives	N	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs structurels					
Type de commune de l'établissement					n.i.
<i>Ville-centre d'une agglomération (référence)</i>					
Autre commune d'agglomération					
Ville isolée					
Commune rurale					
Région linguistique de l'établissement					
<i>Suisse alémanique (référence)</i>					
Suisse romande	11745	0,84	0,73–0,97	0,016	**
Suisse italienne	4837	0,68	0,57–0,8	<.0001	***
	1789				
Taux de chômage cantonal (en%)		0,95	0,9–0,99	0,015	*
Revenu cantonal (en francs par habitant)					n.i.
Nombre d'observations (non pondérées) utilisées dans le modèle				18371	
R² ajusté¹				0,29	
Effet des variables dans le modèles					
		Debrés de liberté	Wald Chi2	Pr>Chi2	
Age		3	52,65	<.0001	***
Sexe					n.i.
Nationalité		1	51,71	<.0001	***
Situation familiale		4	11,89	0,018	**
Niveau de formation		4	152,16	<.0001	***
Taux d'occupation		2	125,52	<.0001	***
Situation dans la profession		2	76,61	<.0001	***
Classes de salaire		4	301,13	<.0001	***
Durée d'occupation dans l'établissement		4	20,00	0,001	***
Type d'horaire		1	32,67	<.0001	***
Type de contrat					n.i.
Taille de l'entreprise		3	38,24	<.0001	***
Section économique (NOGA)		10	369,03	<.0001	***
Type de commune de l'établissement					n.i.
Région linguistique de l'établissement		2	21,02	<.0001	***
Taux de chômage cantonal		1	5,97	0,015	**
Revenu cantonal					n.i.
Tests sur le modèle complet (hypothèse nulle)					
		Degrés de liberté	Chi2	Pr>Chi2	
Test du rapport de vraisemblance		41	4377,77	<.0001	***
Test du Score		41	3921,04	<.0001	***
Test de Wald		41	2206,55	<.0001	***

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle

n.s. catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

niveau de significativité: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05

¹ Ajustement proposé par Nagelkerke afin d'échelonner le R² de Cox et Snell entre 0 et 1 (SAS User's guide, 2004, p. 4280)

T3 Régression logistique sur la probabilité de participer à une activité de formation continue sans soutien de l'employeur

Variables explicatives	N	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs individuels					
Age					
25–34 ans (référence)					n.i.
35–44 ans					
45–54 ans					
55–64 ans					
Sexe					
Hommes (référence)	5713				
Femmes	5638	1,30	1,03–1,64	0,027	*
Nationalité					
Suisses (référence)					n.i.
Etrangers					
Situation familiale					
Personnes seules (référence)	2308				
Personnes seules avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	325	1,08	0,69–1,7	0,744	n.s.
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 0–14 ans)	4101	0,63	0,5–0,8	0,000	***
Partenaires dans une autre situation	3930	0,97	0,77–1,21	0,757	n.s.
Autres situations	687	0,60	0,39–0,92	0,019	*
Type de commune					
Ville-centre d'une agglomération (référence)					n.i.
Autre commune d'agglomération					
Ville isolée					
Commune rurale					
Région linguistique					
Suisse alémanique (référence)					n.i.
Suisse romande					
Suisse italienne					
Facteurs relatifs à la profession					
Niveau de formation					
Scolarité obligatoire, formation élémentaire (référence)	3070				
Formation professionnelle initiale	4846	2,51	1,9–3,31	<.0001	***
Formation scolaire de culture générale	905	4,42	3,12–6,25	<.0001	***
Formation professionnelle supérieure	1275	4,58	3,3–6,35	<.0001	***
Haute école	1255	4,80	3,43–6,72	<.0001	***
Taux d'occupation					
Temps plein (90%–100%) (référence)	7453				
Temps partiel I (50%–89%)	2265	1,44	1,12–1,85	0,004	**
Temps partiel II (<50%)	1633	1,33	1,02–1,75	0,039	*
Situation dans la profession					
Autres collaborateurs (référence)	7712				
Cadres	2029	0,96	0,75–1,22	0,721	n.s.
Direction	1610	1,57	1,21–2,03	0,001	***

T3 Régression logistique sur le fait de participer à une activité de formation continue sans soutien de l'employeur

Variables explicatives	N	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p	
Facteurs relatifs à la profession					
Classes de salaire					
<i>Quintile inférieur (référence)</i>					n.i.
2 ^e quintile					
3 ^e quintile					
4 ^e quintile					
Quintile supérieur					
Durée d'occupation dans l'établissement					
<i>Moins de 1 an (référence)</i>	1400				
De 1 à 3 ans	1969	0,47	0,35–0,62	<.0001	***
De 3 à 5 ans	1519	0,51	0,38–0,68	<.0001	***
De 5 à 10 ans	2431	0,38	0,29–0,5	<.0001	***
10 ans ou plus	4032	0,31	0,24–0,4	<.0001	***
Type d'horaire					
<i>Horaire déterminé (référence)</i>					n.i.
Horaire libre					
Type de contrat					
<i>Contrat limité (référence)</i>					n.i.
Contrat illimité					
Facteurs relatifs à l'entreprise					
Taille de l'entreprise					
<i>1–9 employés (référence)</i>					n.i.
10–49 employés					
50–99 employés					
>100 employés					
Section économique (NOGA)					
<i>Hôtellerie, restauration (référence)</i>	749				
Construction	905	0,69	0,39–1,21	0,191	n.s.
Agriculture, industries manufacturières	2408	0,83	0,53–1,29	0,400	n.s.
Commerce, réparation	1692	1,09	0,7–1,68	0,708	n.s.
Immobilier, location, informatique, R+D	1189	1,00	0,64–1,55	1,000	n.s.
Transports, communications	706	0,66	0,39–1,13	0,130	n.s.
Activités financières, assurances	501	0,91	0,49–1,69	0,754	n.s.
Administration publique	546	0,93	0,55–1,59	0,788	n.s.
Autres services, ménages privés	607	1,15	0,7–1,89	0,576	n.s.
Enseignement	790	3,57	2,32–5,49	<.0001	***
Santé et activités sociales	1258	1,97	1,3–2,97	0,001	***
Facteurs structurels					
Taux de chômage cantonal (en%)		0,86	0,81–0,92	<.0001	***
Revenu cantonal (en francs par habitant)					n.i.

T3 Régression logistique sur le fait de participer à une activité de formation continue sans soutien de l'employeur

Variables explicatives	N	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%	Valeur-p
Facteurs structurels				
Nombre d'observations (non pondérées) utilisées dans le modèle				11351
R² ajusté¹				0,16
Effet des variables dans le modèles	Degrés de liberté	Wald Chi ²	Pr > Chi ²	
Age				n.i.
Sexe	1	4,92	0,03	*
Nationalité				n.i.
Situation familiale	4	24,42	<.0001	***
Niveau de formation				n.i.
Taux d'occupation				n.i.
Situation dans la profession	4	113,88	<.0001	***
Classes de salaire	2	8,62	0,0135	**
Durée d'occupation dans l'établissement	2	13,10	0,0014	**
Type d'horaire				n.i.
Type de contrat	4	81,68	<.0001	***
Taille de l'entreprise				n.i.
Section économique (NOGA)				n.i.
Type de commune de l'établissement				n.i.
Région linguistique de l'établissement	10	135,58	<.0001	***
Taux de chômage cantonal	1	19,0318	<.0001	***
Revenu cantonal				n.i.
Tests sur le modèle complet (hypothèse nulle)	Chi ²	Degrés de liberté	Pr > Chi ²	
Test du rapport de vraisemblance	853,75	28	<.0001	
Test du Score	933,63	28	<.0001	
Test de Wald	579,0626	28	<.0001	

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a donc pas été intégrée dans le modèle

n.s. catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

niveau de significativité: *** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05

¹ Ajustement proposé par Nagelkerke afin d'échelonner le R² de Cox et Snell entre 0 et 1 (SAS User's guide, 2004, p. 4280)

Glossaire

Apprentissage informel

La notion d'apprentissage informel regroupe des activités entreprises dans un but explicite d'apprentissage, mais qui s'effectuent en dehors d'une relation d'enseignement. La participation à ce type de formation continue a été déterminée à partir d'une liste d'activités restrictive et qui, par conséquent, ne peut prétendre recouvrir l'ensemble des formes d'apprentissage informel. L'ESPA de 2006 a pris en compte les huit activités suivantes:

- les lectures spécialisées;
- l'apprentissage assisté par ordinateur (CD-Rom, Internet);
- les cours enregistrés ou retransmis (cassettes, vidéos, radio, TV);
- la formation au travers d'autres personnes sur le lieu de travail (*on the job training*);
- observer les autres et essayer;
- l'apprentissage avec les membres de la famille, les amis, les collègues;
- les visites guidées dans les musées ou les autres attractions touristiques;
- la participation à des groupes d'études.

Le taux de participation à la formation continue individuelle comprend toutes les personnes qui ont pris part à au moins l'une de ces huit activités dans les douze mois ayant précédé l'enquête.

But de la participation

C'est la personne elle-même qui a défini le but de sa participation comme «professionnel» ou «extra-professionnel» (critère subjectif). On a demandé, pour chaque activité de formation continue non formelle, la principale

raison ayant motivée la participation. La personne interrogée pouvait choisir entre «les raisons professionnelles» ou «d'autres raisons personnelles».

Le but de participation n'a pas été demandé pour les différentes activités d'apprentissage informel.

Classe de salaire

La classe de salaire se base sur le revenu professionnel net standardisé. Afin de gommer les effets du travail à temps partiel, le revenu annuel net est divisé par le taux d'occupation. Les participants à l'enquête sont ensuite classés d'après le revenu standardisé par ordre croissant et répartis dans cinq classes de taille égale (quintiles).

Financement de la formation non formelle

Les personnes interrogées pouvaient mentionner jusqu'à trois types de financement pour chaque activité de formation non formelle. Les quatre catégories suivantes ont été formées:

- Font partie de la catégorie «financement par le participant uniquement», les heures de formation non formelle qui n'ont bénéficié que d'un seul type de financement: le financement personnel (ou provenant de la famille).
- Font partie de la catégorie «financement par l'employeur uniquement», les heures de formation non formelle qui n'ont bénéficié que d'un seul type de financement: le financement par l'employeur.
- Font partie de la catégorie «financement par l'employeur partiellement», les heures de formation non formelle qui ont bénéficié de plusieurs types de financement dont le financement par l'employeur.

- Font partie de la catégorie «autres types de financement», les heures de formation non formelle qui ont bénéficié d'un financement par une caisse de chômage ou autre institution ou les heures de formation non formelle qui ont bénéficié de plusieurs types de financement à l'exception du financement par l'employeur.

Formation formelle

La formation formelle correspond aux formations du système national de formation comprenant le système scolaire, la formation professionnelle ainsi que la formation tertiaire. Elle s'apparente à une formation scolaire typique avec suivi de cours et validation du cursus par un diplôme reconnu. Les formations formelles n'ont pas été prises en compte dans la définition de la formation continue.

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. Ces activités peuvent se dérouler sous différentes formes. Lors de l'enquête sur la population active de 2006, les formes suivantes de formation non formelle ont été prises en compte:

- les cours;
- les séminaires, exposés, conférences, congrès, workshops;
- les cours privés.

Le taux de participation à la formation continue non formelle comprend toutes les personnes qui ont pris part à au moins l'un de ces trois types d'activités dans les douze mois ayant précédé l'enquête avec l'intention de «se perfectionner de manière ciblée». Jusqu'à six activités pour chacun de ces trois types ont pu être enregistrées au cours de l'entretien.

Heures de formation non formelle

Une estimation du temps consacré aux différentes activités de formation non formelle entreprises dans les douze derniers mois a été demandée. Afin d'éviter que les valeurs extrêmes n'influencent trop fortement le reste de la distribution, les valeurs dépassant le 99^e centile n'ont pas été considérées.

Intervalle de confiance

Comme les enquêtes par échantillonnage ne contiennent qu'une partie de la population d'intérêt (l'ensemble fondamental), il y a forcément une incertitude sur les résultats. Cette incertitude dépend de la taille de l'échantillon, du taux de sondage et de réponse, et aussi de la dispersion la variable d'intérêt dans la population. Si l'enquête est basée sur un échantillonnage aléatoire – ce qui est toujours le cas à l'Office fédéral de la statistique – il est possible de quantifier l'incertitude en calculant un intervalle de confiance dont les bornes sont d'autant plus éloignées que l'imprécision des résultats est grande. Un intervalle de confiance dépend de son «niveau de confiance», le plus souvent fixé à 95%. Si nous supposons que le paramètre à estimer se trouve dans l'intervalle de confiance, notre risque d'erreur est limité à long terme à 5%. Plus précisément, cela signifie que, si l'enquête était répétée un grand nombre de fois indépendamment et dans les mêmes conditions, 95% en moyenne des intervalles obtenus contiendraient effectivement le paramètre. En pratique, néanmoins, on ne répète pas l'enquête. La définition de l'intervalle de confiance implique donc qu'il n'est pas totalement exclu – mais improbable – que certains des intervalles de confiance calculés ne contiennent pas le paramètre. Si la valeur estimée ponctuelle se trouve au milieu de l'intervalle de confiance, on parle d'un intervalle symétrique. Dans le cas contraire l'intervalle est asymétrique. Par exemple pour les quantiles, on donne généralement des intervalles de confiance asymétriques.

Lieu de travail

Le lieu de travail est basé sur la commune de l'établissement dans laquelle la personne interrogée déclare exercer son activité principale. En 2006, dans 93% des cas, l'établissement a pu être codé durant l'entretien (dans 90% des cas, automatiquement grâce au Registre des entreprises et des établissements (REE) et dans 3% des cas, grâce aux informations fournies par la personne interrogée). Pour les personnes dont l'établissement n'a pas pu être saisi (7%), on part de l'hypothèse que le lieu de travail correspond à la commune de domicile.

Niveau de formation

Le niveau de formation a été construit à partir de la formation achevée la plus élevée de la personne interrogée. Cette formation a été classée dans l'un des cinq niveaux suivants:

- scolarité obligatoire (formation du degré primaire suivie d'une formation du degré secondaire I) et les formations professionnelles élémentaires;
- formation professionnelle initiale (apprentissage et maturité professionnelle);
- formation scolaire de culture générale (maturités gymnasiale et spécialisée, formations des écoles de culture générale);
- formation professionnelle supérieure (formations des écoles supérieures spécialisées et cours préparant aux examens professionnels supérieurs comme les diplômes ou brevets fédéraux);
- haute école (formations dispensées par les hautes écoles universitaires, spécialisées ou pédagogiques).

Organisateurs de la formation non formelle

L'organisateur est défini comme l'institution qui engage l'animateur ou l'animatrice de l'activité. La personne interrogée avait le choix entre les catégories suivantes:

- Entreprise, employeur
- Ecole privée
- Haute école, école professionnelle supérieure
- Autre école publique
- Personne privée
- Autre institution

Personnes empêchées de participer à des cours de formation continue

Personnes qui auraient souhaité participer à un cours, mais qui – pour une raison ou une autre – en ont été empêchées, indépendamment du fait qu'elles aient déjà participé ou non à une activité de formation non formelle.

Population résidente permanente

Sont assimilées à la population résidente permanente toutes les personnes résidant en Suisse durant une année au moins. La population résidente permanente comprend toutes les personnes de nationalité suisse domiciliées en Suisse et les personnes de nationalité étrangère possédant une autorisation d'établissement ou une autorisation de séjour d'une durée d'au moins 12 mois, ainsi que les fonctionnaires internationaux, les diplomates et les membres de leurs familles. Concrètement, la population résidente permanente comprend les catégories d'étrangers suivantes: titulaires d'une autorisation d'établissement, titulaires d'une autorisation de séjour (y compris les réfugiés reconnus), titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée de 12 mois ou plus, diplomates et fonctionnaires internationaux.

Région linguistique

La Suisse est divisée en régions linguistiques en fonction de la langue majoritairement parlée dans chaque commune (selon le recensement fédéral de la population, réalisé par l'OFS). Selon le numéro de la commune, les personnes interviewées sont attribuées à l'une des trois principales régions linguistiques:

- Suisse alémanique (régions germanophones et rhéto-romanes)
- Suisse romande (régions francophones)
- Suisse italienne (régions italo-phones)

Revenu cantonal

Revenu cantonal net aux coûts des facteurs. Il est exprimé en francs par habitant.

Section économique

La section économique de l'entreprise a été définie d'après la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA). Pour des raisons d'effectifs, certaines catégories ont été regroupées. Les catégories suivantes ont été distinguées:

- Agriculture, industries manufacturières: agriculture, sylviculture industries extractives; industries manufacturières
- Construction
- Commerce, réparation
- Transports, communications
- Hôtellerie et restauration
- Activités financières, assurances
- Immobilier, location, informatique, R+D
- Administration publique, organisations et organismes extraterritoriaux
- Enseignement
- Santé et activités sociales
- Autres services, ménages privés

Situation dans la profession

La situation dans la profession décrit la position hiérarchique sur le marché du travail.

Situation familiale

La situation familiale comprend les catégories suivantes:

- les personnes seules;
- les personnes seules avec au moins un enfant âgé de 0 à 14 ans;
- les partenaires avec au moins un enfant âgé de 0 à 14 ans;
- les partenaires dans une autre situation;
- les autres situations.

Soutien de l'entreprise

Ont été considérées comme activités de formation non formelle soutenues par l'entreprise, toutes les activités entreprises dans les douze mois ayant précédé l'enquête et qui ont bénéficié d'au moins une des formes de soutien suivantes:

- Un soutien financier dans la mesure où l'employeur prend en charge une partie au moins des coûts de l'activité
- Un soutien en temps de travail dans la mesure où l'employé a la possibilité de suivre son activité de formation, en partie au moins, durant son temps de travail.

Statut sur le marché du travail

Trois catégories ont été distinguées:

- Les personnes actives occupées: les personnes qui, au cours de la semaine de référence ont travaillé au moins une heure contre rémunération, ou qui, bien que temporairement absentes de leur travail (absence pour cause de maladie, de vacances, de congé maternité, de service militaire, etc.), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant, ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées.
- Les personnes sans emploi: les personnes qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence, qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et qui étaient disponibles pour travailler.
- Les personnes non actives: personnes qui ne font ni partie des personnes actives occupées, ni des personnes sans emploi.

La détermination du statut sur le marché du travail se fonde sur les définitions du Bureau international du travail, reprises par l'enquête suisse sur la population active.

Taux d'occupation

Trois catégories ont été distinguées:

- Plein temps: les personnes actives occupées travaillant à 90% ou plus.
- Temps partiel I: les personnes actives occupées travaillant de 50% à 89%.
- Temps partiel II: les personnes actives occupées travaillant à moins de 50%.

Type de commune

En se basant sur le numéro de commune, les types de communes suivants ont été distingués (selon le recensement fédéral de la population, réalisé par l'OFS):

- ville-centre d'une agglomération;
- autre commune d'agglomération;
- ville isolée;
- commune rurale.

Bibliographie

- Bernier Gaetan, Lüthi Doris, Quiquerez Brice, *Participation à la formation continue en Suisse. Premiers résultats du module «Formation continue» de l'enquête suisse sur la population active 2006*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2007.
- Borkowsky Anna, Egloff Michele, Rychen Dominique Simone, *La formation continue en Suisse. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996*, Berne, Office fédéral de la statistique, 1997.
- Borkowsky Anna, Zuchuat Jean-Christophe, *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue. Etat des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2006.
- Caballero Liardet Wayra, Gapany Savioz Hélène, Lischer Rolf, *La formation continue en Suisse 2003. Une analyse réalisée à partir des enquêtes suisses sur la population active (ESPA) de 1996 à 2003*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2004.
- Dubar Claude, *La formation professionnelle continue*, Paris, La découverte, 2004.
- Egloff Michele, Lüscher Liselotte, McCluskey-Cavin Huguette, Rychen Dominique Simone, Schmid Beat, *La formation continue en Suisse. Enquête de 1993*, Berne, Office fédéral de la statistique, 1995.
- Hanhart Siegfried, Schulz Hans-Rudolf, Perez Soledad, Diagne Djily, *La formation professionnelle continue dans les entreprises publiques et privées en Suisse: coûts, avantages et financement*, Genève, Georg, 2005.
- Hanhart Siegfried, Falter Jean-Marc, Pasche Cyril, *Formation professionnelle générale et continue et croissance économique. Etat de la question et propositions de pistes de recherche en Suisse*, Université de Genève, 2006, (<http://www.unige.ch/fapse/pegec/Recherche/FPCcroiss.pdf>, le 4 décembre 2007).
- Hertig Philippe, Notter Philipp, *Littératie et compétences des adultes. Premiers résultats de l'enquête Adult Literacy & Lifeskills Survey (ALL)*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2005.
- Leu Robert E., Gerfin Michael, *Determinanten und Wirkungen der beruflichen Weiterbildung*, Berne / Aarau, Fonds national suisse, 2004.
- Lischer Rolf, Borkowsky Anna, Egloff Michele, *La formation continue en Suisse 2001. Une analyse réalisée à partir des enquêtes suisses sur la population active de 1996 à 2000*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2001.
- Notter Philipp et alii, *Lire et calculer au quotidien. Compétences des adultes en Suisse. Rapport national de l'enquête Adult Literacy & Lifeskills Survey*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2006.
- OCDE, *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2006*, Paris, Les éditions de l'OCDE, 2006.
- OFFT, *Rapport relatif au rôle de la Confédération dans la formation continue professionnelle. Résumé du rapport de Regula Schräder-Naef*, juillet 2006.
- Santelmann Paul, *De l'efficacité en formation continue*, Paris, Editions Liaisons, 2004.
- SAS/STAT® *User's guide*, Cary, NC, SAS Institute Inc., 2004.
- Schiersmann Christiane, *Berufliche Weiterbildung*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007.
- Wolter Stefan C., Denzler Stefan, Evéquois Grégoire, Hanhart Siegfried, Nussbaum Olivier, Ragni Thomas, Schläfli André, Weber Bernhard, *Vers un financement de la formation continue orienté sur la demande*, Rapport de tendance CSRE no 7, Aarau, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation, 2004.

Programme des publications de l'OFS

En sa qualité de service central de statistique de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public.

L'information statistique est diffusée par domaine (cf. verso de la première page de couverture); elle emprunte diverses voies:

<i>Moyen de diffusion</i>	<i>Contact</i>
Service de renseignements individuels	032 713 60 11 info@bfs.admin.ch
L'OFS sur Internet	www.statistique.admin.ch
Communiqués de presse: information rapide concernant les résultats les plus récents	www.news-stat.admin.ch
Publications: information approfondie (certaines sont disponibles sur disquette/CD-Rom)	032 713 60 60 order@bfs.admin.ch
Banque de données (accessible en ligne)	032 713 60 86 www.statweb.admin.ch

Informations sur les divers moyens de diffusion sur Internet à l'adresse www.statistique.admin.ch → Services → Les publications de Statistique suisse.

Education et science

Dans le domaine de l'éducation et de la science, trois sections de l'Office fédéral de la statistique traitent les thèmes suivants:

Section Systèmes d'éducation et science (BWT)

- Système d'éducation (indicateurs du système de la formation)
- Formation et marché du travail (compétences des adultes, transition de l'éducation vers le marché du travail, indicateurs de la formation professionnelle, formation continue)
- Hautes écoles (indicateurs des hautes écoles, situation sociale des étudiants)

Section Formation scolaire et professionnelle (SCHUL)

- Elèves et diplômés (élèves et étudiants, formation professionnelle et examens finals)
- Ressources et infrastructure (enseignants, finances et coûts, écoles)
- PISA (mesure des compétences des jeunes de 15 ans)

Section Hautes écoles (HSW)

- Etudiants et diplômés des hautes écoles (universitaires et spécialisées)
- Personnel et finances des hautes écoles (universitaires et spécialisées)
- Perspectives de la formation (Elèves, étudiants, diplômés et corps enseignant de tous les niveaux de la formation)

Ces trois sections diffusent des publications régulières et des études thématiques. Nous vous invitons à consulter notre site Internet. Vous y trouverez également des informations sur les personnes de contact pour vos éventuelles questions.

www.education-stat.admin.ch

Alors que les innovations technologiques se font de plus en plus rapides et que l'économie du savoir gagne en importance, l'acquisition de nouvelles compétences et leur constant développement apparaissent aujourd'hui indispensables. Pour demeurer compétitives, les entreprises doivent investir dans leur capital humain et la formation continue joue à cet égard un rôle primordial.

Cette publication de l'Office fédéral de la statistique a pour objet le soutien apporté par les entreprises à la formation continue de leurs employés. Elle montre l'importance des différents types de soutien et offre une description des activités soutenues du point de vue de l'organisateur et du contenu thématique. Finalement, elle dresse aussi un portrait des personnes qui ont le plus de chances d'être soutenues par leur employeur lorsqu'elles entreprennent une activité de formation continue.

N° de commande

968-0600

Commandes

Tél.: 032 713 60 60

Fax: 032 713 60 61

E-mail: order@bfs.admin.ch

Prix

8 francs (TVA excl.)

ISBN 978-3-303-15452-6