

Siegfried Hanhart • Hans-Rudolf Schulz • Soledad Perez •
Djily Diagne • Caroline Meier • Olivia Strobel

La formation professionnelle continue dans les entreprises publiques et privées en Suisse: coûts, avantages et financement

NFPNR 43

Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**
Programme national de recherche **Formation et emploi**
National Research Programme **Education and occupation**

Synthesis

19

Impressum

Bern / Aarau, 2004

Herausgeber

Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem
Forum Bildung und Beschäftigung und der
Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Editeurs

Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le
Forum Formation et emploi et le
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

© Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

ISBN 3-908117-85-2

Redaktion / Rédaction: Catherine Nicaud Sierro, Franz Horváth

Übersetzung / Traduction: Valérie Périllard

Layout / Mise en page: liberA, Basel

Satz / Composition: SKBF / CSRE

Druck / Imprimerie: Albdruk, Aarau

Sekretariat und Bestellungen / Secrétariat et commandes

Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

Dr. Christian Mottas

Wildhainweg 20

CH-3001 Bern

cmottas@snf.ch

Download via Internet

<http://www.nfp43.unibe.ch>

Forum Bildung und Beschäftigung / Forum Formation et emploi

Prof. Dr. Karl Weber / Franz Horváth

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16

CH-3012 Bern

franz.horvath@kwb.unibe.ch

SKBF / CSRE

Entfelderstrasse 61

CH-5000 Aarau

**Siegfried Hanhart • Hans-Rudolf Schulz • Soledad Perez •
Djily Diagne • Caroline Meier • Olivia Strobel**

La formation professionnelle continue dans les entreprises publiques et privées en Suisse: coûts, avantages et financement

NFPNR 43

Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**
Programme national de recherche **Formation et emploi**
National Research Programme **Education and occupation**

Synthesis

19

Table des matières

	Résumé	7
	Zusammenfassung	9
1	Les finalités de la recherche	11
2	Le dispositif de recherche: des entretiens et une enquête par questionnaire	11
3	Qui bénéficie prioritairement du soutien de son employeur et pour quel genre de formation?	13
4	Combien les entreprises dépensent-elles pour la FPC de leurs collaborateurs?	14
5	L'effort des entreprises varie-t-il selon le secteur d'activité?	16
6	Qui finance la formation en entreprise?	17
7	Les entreprises évaluent-elles les effets de la formation?	17
8	Les raisons des entreprises de soutenir ou de ne pas soutenir la formation de leurs collaborateurs	19
9	Recommandations à l'intention des entreprises et des décideurs politiques	20
	Repères bibliographiques	23
	Contacts	23

Résumé

L'étude a porté sur l'analyse des dépenses de formation professionnelle continue (FPC) des entreprises en Suisse. L'objectif ne s'est pas limité à une estimation des efforts financiers et de leur couverture, mais il a aussi visé à mieux connaître le comportement des firmes dans l'utilisation des ressources consacrées à la FPC, les modalités d'évaluation des effets et les avantages attendus des investissements en FPC.

De 1997 à 2001, la proportion d'entreprises soutenant financièrement la FPC de leurs collaborateurs¹ a augmenté; en 2001, plus de 60% des entreprises ayant pris part à l'enquête ont financé des dépenses de FPC, avec d'importantes variations selon le secteur d'activité. La sélection des participants et des activités de FPC soutenus par les entreprises témoigne d'un souci de rentabilisation des dépenses de formation: les firmes préfèrent l'investissement en faveur de collaborateurs relativement jeunes occupant des emplois à responsabilités et privilégient des formations spécifiques. Elles couvrent essentiellement des frais liés directement à la mise sur pied d'activités de formation. Cependant un tiers d'entre elles a versé des contributions de FPC à des organismes collectifs, cette pratique étant surtout répandue dans le secteur secondaire et dans les administrations publiques.

L'estimation du montant annuel dépensé par collaborateur est très variable selon le secteur d'activité économique, évoluant entre CHF 700 et CHF 5'400. Bien que la comparaison internationale soit difficile, la recherche permet de dégager des tendances: la dépense par collaborateur des firmes helvétiques se situe dans la moyenne des pays de l'Union européenne pour le secteur secondaire, et légèrement au-dessus pour le tertiaire privé.

L'enquête a révélé que 60% des firmes disposent de procédures formelles d'évaluation, et qu'elles mesurent généralement la satisfaction des participants à l'is-

1 Les termes «collaborateurs», «salariés», «employés» sont utilisés indifféremment pour désigner des hommes et des femmes.

sue de la formation, et à un moindre degré l'éventuel transfert sur le lieu de travail des nouvelles connaissances et compétences.

La recherche a permis de mieux connaître les raisons des firmes de soutenir la FPC de leurs collaborateurs. Les entreprises espèrent avant tout améliorer l'efficacité de leurs employés et maintenir le niveau de compétence des salariés. Quant aux entreprises qui ne s'engagent pas dans la formation de leur personnel, elles ont prioritairement invoqué le fait que les compétences de leurs salariés correspondaient à leurs besoins.

L'étude se termine par des recommandations destinées aux responsables de la FPC dans les entreprises et aux décideurs politiques.

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie analysiert die Ausgaben für berufliche Weiterbildung in den schweizerischen Unternehmen. Sie beschränkt sich nicht auf eine Schätzung des finanziellen Aufwands, sondern man wollte auch besser verstehen, wie die Firmen die der beruflichen Weiterbildung gewidmeten Mittel einsetzen. Weiter interessierte, wie die Firmen die Wirkung der beruflichen Weiterbildung evaluieren, und welche Vorteile sie sich von diesen Investitionen erwarten.

Von 1997 bis 2001 erhöhte sich der Anteil der Unternehmen, die die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter² unterstützten: 2001 beteiligten sich über 60% der Unternehmen, die an der Studie teilnahmen, an den Kosten der beruflichen Weiterbildung – mit grossen Unterschieden je nach Branche. Die Auswahl der Teilnehmer und der Weiterbildungsangebote, die von den Unternehmen unterstützt werden, zeugen von der Bemühung, den Aufwand für Weiterbildung rentabel zu gestalten: Die Firmen ziehen es vor, in relativ junge Mitarbeiter mit verantwortungsvollen Stellen zu investieren, und sie bevorzugen spezifische Ausbildungen. Sie decken hauptsächlich die Kosten, die direkt mit den Weiterbildungsaktivitäten verbunden sind. Ein Drittel von ihnen zahlte jedoch Beiträge an Kollektivorganisationen, die berufliche Weiterbildung anbieten, wobei diese Praxis vorwiegend in der Industrie und in öffentlichen Verwaltungen verbreitet ist.

Man schätzt, dass die Summe, die jährlich für einen Mitarbeiter ausgegeben wird und die je nach Branche unterschiedlich ist, zwischen CHF 700 und CHF 5'400 liegt. Es ist schwierig, diese Zahlen international zu vergleichen. Die Ergebnisse des vorliegenden Projekts legen nahe, dass die Ausgaben pro Mitarbeiter in der schweizerischen Industrie im Mittel jenen in den Ländern der Europäischen Union entsprechen. Im privaten Dienstleistungssektor liegen die Ausgaben in der Schweiz leicht darüber.

Die Studie zeigt, dass 60% der Firmen über formelle Evaluationsverfahren verfügen. Im Allgemeinen befragen sie die Teilnehmer am Ende der Ausbildung über

2 Die Begriffe «Mitarbeiter», «Arbeitnehmer» und «Angestellte» gelten für Männer und Frauen.

deren Zufriedenheit, und in etwas geringerer Masse untersuchen sie auch, ob die neuen Kenntnisse und Kompetenzen am Arbeitsplatz zur Anwendung kommen.

Die Projekt half, besser zu verstehen, wieso Firmen die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen. Die Unternehmen hoffen vor allem, die Effizienz ihrer Angestellten zu verbessern und das Kompetenzniveau der Arbeitnehmer zu erhalten. Unternehmen, die die Weiterbildung ihres Personals nicht fördern, berufen sich hauptsächlich darauf, dass die Kompetenzen ihrer Arbeitnehmer ihren Bedürfnissen bereits entsprechen.

Die Studie endet mit Empfehlungen an die Personalverantwortlichen in den Unternehmen und an die politischen Entscheidungsträger.

1

Les finalités de la recherche

En Suisse, la recherche économique sur la formation professionnelle continue (FPC) en entreprise est encore peu développée. La présente publication rend compte d'une recherche menée de septembre 2000 à décembre 2003. L'étude portait sur les dépenses de FPC des entreprises publiques et privées en Suisse et sur les avantages que les firmes en retirent. Il s'agissait d'estimer à l'aide d'un questionnaire les coûts de formation des entreprises et de mieux connaître les avantages économiques effectifs ou escomptés. La recherche visait aussi à déterminer les modalités de financement de la FPC en entreprise et à évaluer l'efficacité des mécanismes d'allocation des ressources. Enfin, le projet tendait à mettre en évidence les motifs pour lesquels les entreprises et les salariés investissent ou n'investissent pas en FPC.

Le terme de FPC recouvre dans la présente recherche toutes les activités visant à l'acquisition intentionnelle et ciblée de connaissances générales ou spécialisées par les employés.

2

Le dispositif de recherche: des entretiens et une enquête par questionnaire

Au cours de l'année 2001, 23 entreprises réparties en Suisse alémanique et en Suisse romande ont fait l'objet d'études de cas. Celles-ci ont été réalisées sous la forme d'entretiens en entreprises. Les entretiens ont été conduits auprès de 23 responsables de formation ou chefs d'entreprises et de 35 collaborateurs.

Il s'agissait à travers les études de cas de:

- mettre en évidence les raisons pour lesquelles les entreprises et les salariés investissent ou n'investissent pas en FPC, et de déterminer les avantages économiques de la FPC pour l'entreprise;

- connaître les dépenses de FPC des firmes et la manière dont ces dépenses sont financées, ainsi que les modalités de choix des activités financées;
- déterminer l'existence ou l'absence de dispositifs d'évaluation des effets de la formation, notamment sur le lieu de travail;
- prétester un questionnaire destiné à l'enquête dont il est question ci-après.

Au cours du premier semestre 2002, une enquête par questionnaire a été menée auprès d'un échantillon d'entreprises. Cet échantillon a été constitué à partir du Registre des entreprises et des établissements (ci-après REE) tenu par l'Office fédéral de la statistique. Il devait être représentatif de la taille des entreprises, des secteurs public et privé, des trois principales régions linguistiques et des activités économiques des entreprises tant publiques que privées.

Le questionnaire a été conçu en s'inspirant du questionnaire de la deuxième enquête européenne sur la formation professionnelle continue en entreprise. Il comportait différentes parties et deux annexes:

- des informations générales sur l'entreprise,
- des renseignements sur les programmes et plans de FPC de l'entreprise,
- des données sur les activités de FPC,
- des informations sur les dépenses et les recettes de FPC,
- des renseignements sur les procédures d'évaluation des activités de FPC,
- des données comptables de l'entreprise (chiffre d'affaires, part des exportations, masse salariale),
- les raisons des entreprises de soutenir ou de ne pas soutenir la FPC de leurs collaborateurs.

Les deux annexes portaient sur des statistiques de formation et sur les coûts de formation.

L'échantillon a comporté plus de 12'000 entreprises et ce sont finalement près de 1'800 questionnaires utilisables qui ont été retournés. Il a été procédé à différentes analyses quant à la représentativité des questionnaires renvoyés par rapport à l'échantillon initial et à des tests de validité des données transmises.

Il convient de relever que les entreprises disposent de peu de données détaillées sur les ressources monétaires allouées à la FPC. Afin de remédier à cette insuffisance d'information, il a été suggéré aux destinataires du questionnaire de fournir des informations sur la base des dépenses effectives, et dans le cas où cela s'avérerait difficile, voire impossible, une estimation de dépenses. Le nombre de répondants ayant fourni des indications sur les coûts effectifs s'est révélé trop réduit pour un traitement statistique satisfaisant. Aussi les données utilisées pour les dépenses de FPC se fondent-elles sur des évaluations émanant des entreprises. 50% de l'ensemble des entreprises ayant retourné le questionnaire ont fourni des estimations, mais le pourcentage varie fortement selon le secteur économique et selon la taille.

3

Qui bénéficie prioritairement du soutien de son employeur et pour quel genre de formation?

La recherche permet de dresser le portrait du bénéficiaire d'activités de FPC financées par les entreprises: il s'agit d'un homme entre 25 et 50 ans occupant un poste de dirigeant ou de cadre supérieur. Actif dans une grande firme, il se voit souvent proposer des formations internes relevant d'un plan ou à tout le moins d'un programme de formation d'entreprise. Ce même bénéficiaire de FPC participe à des cours, à des séminaires, à des conférences et à des congrès, dont les contenus sont étroitement liés à l'exercice de son activité au sein de l'entreprise. La sélection des participants et des activités de FPC soutenus par les entreprises témoigne d'un souci de rentabilisation des dépenses de formation: les firmes préfèrent l'investissement en faveur de collaborateurs relativement jeunes occupant des emplois à responsabilités (et donc susceptibles de demeurer assez longtemps dans l'entreprise pour amortir les frais), et privilégient des formations spécifiques (c'est-à-dire liées aux besoins du poste de travail) qui assurent une récupération rapide des coûts tout en minimisant le risque d'un investissement au profit d'autres firmes.

Quel que soit le groupe d'âge considéré, les hommes sont plus nombreux que les femmes à bénéficier de FPC soutenue par les entreprises, et l'écart augmente avec l'âge. Sans doute cette observation a-t-elle une double explication: l'évolution des trajectoires professionnelles, et le fait que plus d'hommes se trouvent à des postes à responsabilités.

L'effort des entreprises en faveur de la FPC ne se mesure pas uniquement par la mise à disposition ou par la participation à des infrastructures de formation. Les firmes possèdent-elles des plans ou des programmes de formation à l'intention de leurs collaborateurs? Seules 30% d'entre elles affirment utiliser de tels instruments pour tout ou partie de leur personnel, et ce pourcentage évolue avec la taille des firmes.

4

Combien les entreprises dépensent-elles pour la FPC de leurs collaborateurs?

Quelle est la proportion des entreprises dans l'échantillon qui ont financé de la FPC? 61% des firmes annoncent avoir participé à la formation de leurs collaborateurs en 2001; elles n'étaient que 57% l'année précédente et 53% deux ans auparavant. Par ailleurs le pourcentage augmente avec la taille.

Les dépenses moyennes annuelles par collaborateur des petites³ et moyennes entreprises s'élèvent à CHF 840. Les dépenses des micro- et des grandes entreprises se situent respectivement à CHF 1'300 et à CHF 1'400. Il s'avère difficile de comparer systématiquement les dépenses des entreprises suisses à celles de leurs homologues de l'Union européenne; il est toutefois possible de poser des repères permettant de situer quelques données suisses dans le contexte européen. Les petites et grandes entreprises helvétiques investissent en moyenne au moins

3 Micro-entreprise: 1–9 collaborateurs; petite entreprise: 10–49 collaborateurs; moyenne entreprise: 50–249 collaborateurs; grande entreprise: > 250 collaborateurs.

autant que leurs homologues européennes, en tenant compte du niveau élevé des coûts de formation en Suisse.

Les firmes helvétiques de taille moyenne investissent moins que leurs homologues européennes. Compte tenu des limites méthodologiques de la comparaison internationale, il serait sans doute opportun de mener des études d'approfondissement dans les moyennes entreprises en Suisse, afin de mieux comprendre leur relatif sous-investissement en FPC par rapport aux firmes européennes.

Si l'on considère le secteur d'activité économique, la dépense annuelle par collaborateur en 2001 est très variable, s'échelonnant entre CHF 700 et CHF 5'400. Cette dépense est inférieure ou égale à CHF 1'000 dans 4 secteurs (administrations publiques; secteur secondaire; secteur tertiaire privé et santé) et supérieure à CHF 2'000 dans deux secteurs (éducation et enseignement; activités foncières, immobilières et autres services collectifs et personnels). Sur le plan international, les firmes suisses du secteur secondaire ne se distinguent pas significativement de leurs homologues de l'Union européenne. Les entreprises suisses du secteur tertiaire privé annoncent une dépense par employé légèrement supérieure à la moyenne européenne.

L'analyse des dépenses selon le statut public ou privé révèle ce qui suit: les firmes privées ont dépensé en moyenne en 2001 CHF 1'700 par collaborateur équivalent plein temps et les administrations et établissements publics un peu plus de CHF 900. Cependant de fortes disparités de dépenses apparaissent dans le secteur public entre les administrations publiques, le domaine de l'enseignement et de l'éducation, et le secteur de la santé.

L'étude par région linguistique fait apparaître une nette différence entre la Suisse romande d'une part, la Suisse alémanique et la Suisse italienne d'autre part. Les firmes alémaniques tendent plus à soutenir financièrement la FPC de leurs collaborateurs que les entreprises romandes. Cette observation pourrait suggérer que la FPC joue un rôle plus central dans les stratégies de développement des entreprises en Suisse alémanique.

L'effort des entreprises varie-t-il selon le secteur d'activité?

La dépense ne constitue qu'un élément d'appréciation de l'engagement des firmes dans la formation de leurs personnels. L'effort consenti en faveur de la FPC se mesure aussi par un indicateur mettant en relation les dépenses de FPC avec les coûts totaux de personnel. Les résultats de la recherche montrent une situation contrastée selon les secteurs d'activité; les pourcentages s'échelonnent entre 0.6% et 4.5%. Les entreprises foncières et immobilières présentent le plus fort pourcentage et ces mêmes firmes ont aussi une dépense de FPC par collaborateur comparativement élevée. En revanche, les institutions d'éducation et d'enseignement ne consacrent que 0.7% de leur coût de personnel à la FPC, alors que la dépense par personne est parmi les plus élevées dans ce secteur. Les variations entre secteurs tiennent sans doute beaucoup aux différences de masses salariales; celles-ci reflètent en partie une diversité des niveaux de rémunération selon les domaines d'activité.

En comparaison internationale, le rapport entre les dépenses de FPC et les coûts totaux de personnel mène au constat suivant: les entreprises helvétiques du secondaire et du tertiaire privé consentent en moyenne un effort moins conséquent que les firmes européennes, les entreprises foncières et immobilières constituant une exception. Le niveau élevé des salaires helvétiques, en référence aux rémunérations dans les pays de l'Union européenne, influe certainement sur le ratio susmentionné; il peut en partie expliquer la relative faiblesse de l'indice d'effort en Suisse. Mais ce résultat est également révélateur d'une structure particulière des coûts de personnel dans notre pays, dans laquelle le poids des dépenses de formation est nettement moins important.

Comment les dépenses de FPC ont-elles évolué ces dernières années? 47% des firmes annoncent une hausse des dépenses, 6% une diminution et 47% des frais inchangés. On observe d'importants écarts selon la taille des entreprises.

Qui finance la formation en entreprise?

L'organisation de la FPC n'est pas uniquement l'affaire des entreprises; elle relève aussi d'associations professionnelles, voire d'organismes interprofessionnels. Le versement de taxes ou d'autres contributions à des organismes collectifs au titre de la formation professionnelle constitue un indice de l'existence de dispositifs collectifs de formation. Presque un tiers des entreprises a versé des contributions de formation professionnelle à des organismes collectifs; cette pratique est toutefois plus répandue dans le secteur secondaire et dans les administrations publiques que dans le domaine de l'enseignement ou parmi les firmes du secteur foncier et immobilier.

Les entreprises ont été interrogées sur d'éventuelles sources de financement externe; il peut s'agir par exemple de subventions publiques et privées, ou de recettes provenant de participants internes et externes aux entreprises. Seules 18% des firmes ont annoncé avoir bénéficié de fonds externes; le financement par les entreprises demeure donc la règle dans tous les secteurs d'activité, à l'exception du domaine de la santé et des activités sociales et, dans une moindre mesure, dans le primaire et dans le tertiaire privé.

Les entreprises évaluent-elles les effets de la formation?

L'analyse des ressources mobilisées et des modalités de financement des dépenses ne fournit qu'une vue partielle des investissements en formation des entreprises. La firme vise par la formation de ses collaborateurs à développer leur capacité productive. Elle est donc en droit d'en attendre des avantages. Cette déduction suscite une question: les firmes possèdent-elles des dispositifs d'évaluation des effets de la FPC et, dans l'affirmative, quelles en sont les modalités? L'en-

quête montre que tous secteurs d'activité confondus, 60% des entreprises disposaient d'une ou de plusieurs procédures formelles d'évaluation. Cette proportion est même supérieure dans les secteurs secondaire, tertiaire privé et dans le domaine de la santé et des activités sociales. Plus que l'appartenance à un secteur d'activité, la taille des entreprises est déterminante dans l'existence éventuelle de dispositifs formels d'évaluation de la FPC: parmi les firmes répondantes, seule la moitié des micro-entreprises, annonce de tels dispositifs; mais la proportion passe à 78% pour les grandes entreprises. Ce constat s'explique vraisemblablement ainsi: les plus petites entreprises recourent souvent à des évaluations informelles (comptes rendus oraux, observation directe et globale du transfert des nouvelles qualifications et compétences sur le lieu de travail). Par ailleurs, ces mêmes petites firmes manquent d'expertises en matière d'évaluation. On observe encore que les entreprises privées ont plus tendance à évaluer la FPC que les administrations et établissements publics.

Il existe différentes formes d'évaluation; la mesure de la satisfaction des collaborateurs après une activité de FPC est la plus fréquemment citée, suivie de la vérification de l'application des nouvelles compétences sur le lieu de travail. En revanche, la validation formelle et la certification des compétences acquises ou le recours à des tests de contrôle sont très rarement évoqués. L'évaluation des effets de la FPC a généralement lieu immédiatement après l'action ou le programme de formation. Les entreprises procèdent le plus souvent au recueil des réactions des participants à l'issue de la formation.

Les firmes qui n'évaluent pas les effets de la formation invoquent principalement la difficulté d'obtenir des résultats fiables ou le fait que l'évaluation n'est pas prioritaire.

Les raisons des entreprises de soutenir ou de ne pas soutenir la formation de leurs collaborateurs

Les entreprises ont été interrogées sur leurs motivations à s'engager dans la formation de leur personnel. Elles ont premièrement invoqué les gains d'efficacité des collaborateurs. 4 entreprises sur 5 citent cet argument, et ce quels que soient la taille, la région linguistique, le statut public ou privé et le secteur d'activité. Deuxièmement, les firmes citent le maintien du niveau de compétence des employés. Troisièmement, elles avancent une motivation professionnelle, c'est-à-dire de meilleures connaissances d'informatique et de manière plus générale des nouvelles techniques de la communication. Les arguments liés à l'image de l'entreprise, aux économies réalisées par rapport à l'engagement de nouveaux collaborateurs et à la fidélisation à la firme ont été moins souvent évoqués.

Comment les entreprises pensent-elles à moyen terme satisfaire leurs besoins en personnel qualifié? Différentes démarches peuvent être envisagées: recruter du personnel hors firme déjà formé ou à former, ou proposer de la FPC aux collaborateurs en place. Les entreprises ont été interrogées sur ce point: quelle importance accordent-elles à chacune des trois stratégies susmentionnées? L'analyse des réponses indique que la FPC du personnel en place arrive en deuxième position, après l'engagement et la formation de nouveaux collaborateurs.

Un peu plus du tiers des entreprises de l'échantillon n'a pas financé de FPC. Le plus souvent, ces firmes estiment que leurs collaborateurs disposent de suffisamment de compétences. Cet argument est largement prédominant. Ensuite les entreprises estiment que la FPC n'est pas nécessaire dans leur domaine d'activité. On notera que ces deux motifs perdent de l'importance lorsque la taille des firmes augmente. Parmi les autres raisons moins fréquemment citées, on retiendra l'engagement de nouveaux collaborateurs formés et l'outsourcing, c'est-à-dire que la FPC peut aussi être effectuée ailleurs que dans la firme. On relèvera encore que le coût de la FPC n'a été que très peu évoqué.

Recommandations à l'intention des entreprises et des décideurs politiques

Les résultats de la recherche permettent de formuler différentes recommandations. Celles-ci concernent la recherche en matière de FPC, la gestion de la FPC dans les entreprises et les politiques publiques dans le domaine de la FPC.

La Suisse accuse un retard certain en matière de recherche sur les dépenses de FPC. Le développement d'études dans ce domaine passe nécessairement par des enquêtes dans les entreprises. *Aussi serait-il souhaitable que les chercheurs envisageant de mener des enquêtes dans les entreprises, disposent d'une plate-forme d'informations sur les études en cours ou planifiées à courte échéance.* Ce lieu permettrait de coordonner les interventions en entreprises et pourrait même entraîner des effets de synergie. La concertation semble d'autant plus importante que les entreprises éprouvent des difficultés à fournir des renseignements sur leurs activités de FPC.

Bien que la dépense de FPC par collaborateur semble relativement modeste, nombre d'entreprises consentent des efforts financiers conséquents si l'on se réfère à la dépense pour l'ensemble des collaborateurs. Il est probable que les responsables des firmes sous-estiment fréquemment les coûts de FPC, en les réduisant aux frais d'inscription à des séminaires, à des conférences ou à des cours externes. L'enquête a permis – peut-être pour la première fois – à la majorité des répondants de systématiser les dépenses, voire de mener une réflexion en termes de coûts. Cependant les personnes remplissant les questionnaires n'ont pas été en mesure de restituer les dépenses effectives à partir de données comptables. *Il serait donc opportun de proposer aux responsables de formation en entreprises un instrument de comptabilité analytique, permettant de calculer des coûts de formation.* Ce nouvel outil faciliterait l'analyse a posteriori des coûts de formation; il favoriserait aussi le calcul de coûts prévisionnels et l'élaboration de budgets de formation.

Une meilleure perception des coûts de FPC conduira inévitablement les responsables d'entreprises à s'interroger sur l'efficacité des dépenses. Les procédures d'évaluation identifiées dans l'échantillon semblent assez rudimentaires. *Il serait donc judicieux que les entreprises intègrent systématiquement dans tous leurs projets de formation une ou plusieurs mesures d'efficacité, tant à l'issue d'une activité de formation qu'ultérieurement sur le lieu de travail.*

Les entreprises tendent à soutenir prioritairement la FPC de leurs dirigeants et cadres supérieurs. Corollaire de ce constat, l'enquête a révélé qu'en 2001 plus de 40% du personnel non qualifié n'a bénéficié d'aucune formation soutenue par l'employeur. L'investissement sélectif et la part relativement modeste du coût en personnel consacré à la FPC des entreprises suisses ne sont guère compensés par un effort personnel des salariés. Cette situation risque à terme d'hypothéquer sérieusement la compétitivité des entreprises helvétiques. Par ailleurs, elle pourrait aussi confirmer, voire renforcer, une segmentation du marché du travail avec d'une part des emplois occupés par des individus au bénéfice d'une formation initiale élevée et bonifiée par la suite avec l'appui des firmes, et d'autre part des personnes peu ou pas qualifiées, qui ne pourront accéder qu'à des emplois faiblement rémunérés et précaires. Ces mêmes personnes auront de surcroît peu d'opportunité de se qualifier professionnellement en cours d'emploi, en raison du risque de chômage et de la préférence des entreprises à soutenir la FPC des salariés qualifiés. *Plusieurs observations tirées de l'étude plaident pour l'élaboration et la mise en œuvre dans les meilleurs délais d'une politique publique de formation des adultes, dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie.* Dans cette optique, les pouvoirs publics pourraient introduire des mesures incitatives de nature fiscale au profit des entreprises fournissant ou finançant des prestations de FPC. Ils pourraient encourager par des subventions subsidiaires les prestations des associations professionnelles dans le domaine de la FPC; ils pourraient aussi stimuler financièrement l'organisation d'activités de FPC inter-entreprises (en particulier dans des secteurs d'activité regroupant essentiellement des micro- et des petites firmes).

Une politique de formation professionnelle des adultes ne saurait reposer exclusivement sur des mesures visant à encourager l'investissement en formation des entreprises. Mais une politique de formation professionnelle qui sous-estimerait l'apport des firmes à la qualification de leurs collaborateurs perdrait de son effi-

cacité et risquerait même d'être vouée à l'échec. Cette reconnaissance par les pouvoirs publics du rôle joué par les entreprises dans la qualification professionnelle des adultes, suppose que les firmes soient à même de rendre visibles leurs dépenses de FPC et les avantages qu'elles en retirent ... ce qui n'est généralement pas encore le cas actuellement.

Repères bibliographiques

Barrett, A. & O'Connell, P. J. (2001). Does Training Generally Work? The returns to In-Company Training (*Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, no. 3, 647–662)

Commission européenne (2002). Statistiques sociales européennes. Enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS2). Données 1999. Luxembourg: Eurostat

Diagne, D.; Hanhart, S.; Meier, C.; Perez, S.; Schulz, H.-R. & Strobel, O. (2002). PNR 43 «Formation et emploi». Projet «La formation professionnelle continue dans les entreprises publiques et privées en Suisse: coûts, avantages et financement». Synthèse de 23 entretiens (études de cas) en entreprises menés en 2001. Genève: Université, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation et PSP AG (en ligne: <http://www.unige.ch/fapse/pnr43/Disper.htm>)

Grubb, W. N. & Ryan, P. (1999). The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training. Geneva: International Labour Office

Mincer, J. (1993). Job Trainings: Costs, Returns and Wages Profiles, In: J. Mincer: Studies in Human Capital. Aldershot: Elgar Publishing

OCDE (2001). Examen thématique de l'apprentissage des adultes. Suisse. Note de synthèse. Paris: OCDE

Office fédéral de la statistique [OFS] (2001). La formation continue en Suisse 2001. D'après les enquêtes suisses sur la pop. active de 1996 à 2000. Neuchâtel: OFS

Prey, H. & Widmer, R. (2003). Les effets de la formation continue en entreprise en Suisse (*La Vie économique. Revue de politique économique* 11, 2003, 13–15)

Contacts

Siegfried Hanhart

Soledad Perez

Université de Genève

Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation

Bd du Pont-d'Arve 42, 1211 Genève 4

tél. 022 379 96 27

tél. 022 379 96 28

siegfried.hanhart@pse.unige.ch

soledad.perez@pse.unige.ch

Hans-Rudolf Schulz

Plattner Schulz Partner AG

Steinenring 10, 4051 Basel

Tel. 061 225 98 98

hrs@pspag.ch