

#up to date

<Employabilité sur le marché du travail des
salarié-e-s TIC en Suisse>

<Présentation des résultats>

<Conférence de presse Berne, 27.10.2020>

<Riccardo Pardini> <Nora Meuli> <Carlo Knöpfel>

<Auteur-e-s>



Riccardo Pardini, sociologue, est collaborateur scientifique à l'Institut de planification sociale, de changement organisationnel et de développement urbain de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW).

riccardo.pardin@fhnw.ch T +41 61 228 50 19



Nora Meuli, économiste et spécialiste en sciences sociales, est chercheuse à l'Institut de planification sociale, de changement organisationnel et de développement urbain de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW).

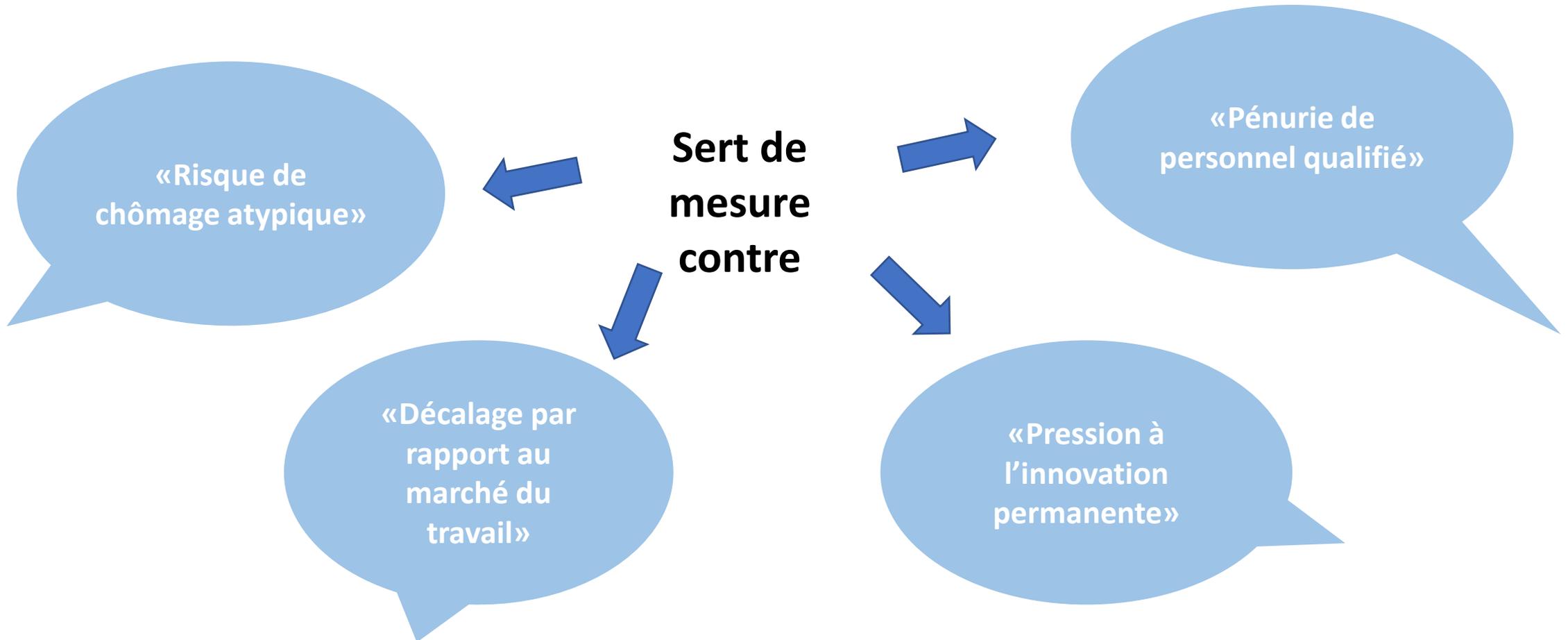
nora.meuli@fhnw.ch T +41 61 228 58 79



Prof. Dr. Carlo Knöpfel, est sociologue. Après avoir travaillé de nombreuses années à Caritas, il est aujourd'hui professeur de politique sociale et de travail social à l'Institut de planification sociale, de changement organisationnel et de développement urbain de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW).

carlo.knoepfel@fhnw.ch T +41 61 228 59 16

<Pourquoi une formation continue à des fins professionnelles?>



<Que faut-il comprendre?>

«La formation continue à des fins professionnelles a pour but, dans un cadre structuré :

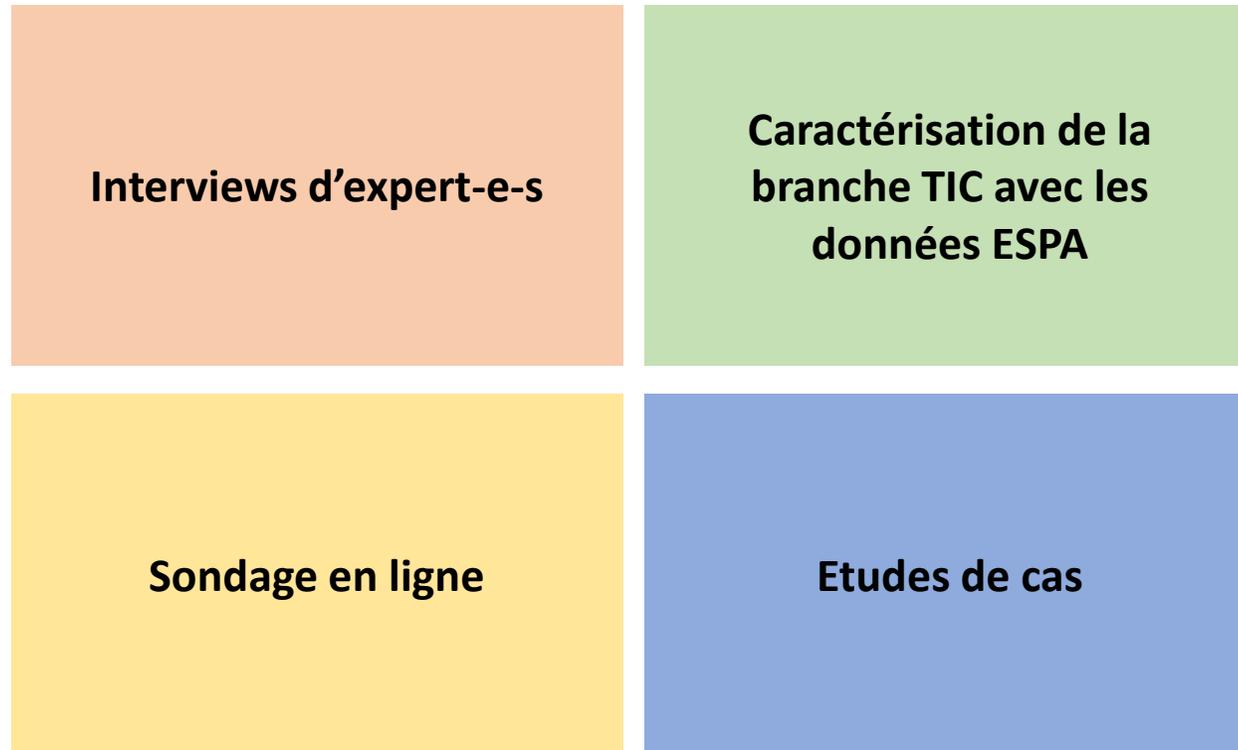
- a. de renouveler, d'approfondir et de compléter les qualifications professionnelles des participants et de leur permettre d'en acquérir de nouvelles;
- b. d'améliorer leur flexibilité professionnelle.» LFPPr art. 30

«La formation continue à des fins professionnelles sert à [...] maintenir son employabilité sur le marché du travail [et] ne doit pas [se] limiter uniquement à ce qui est purement technique, mais favoriser davantage aussi des connaissances et compétences plus larges» Association ICTswitzerland

<Principaux constats de l'étude>

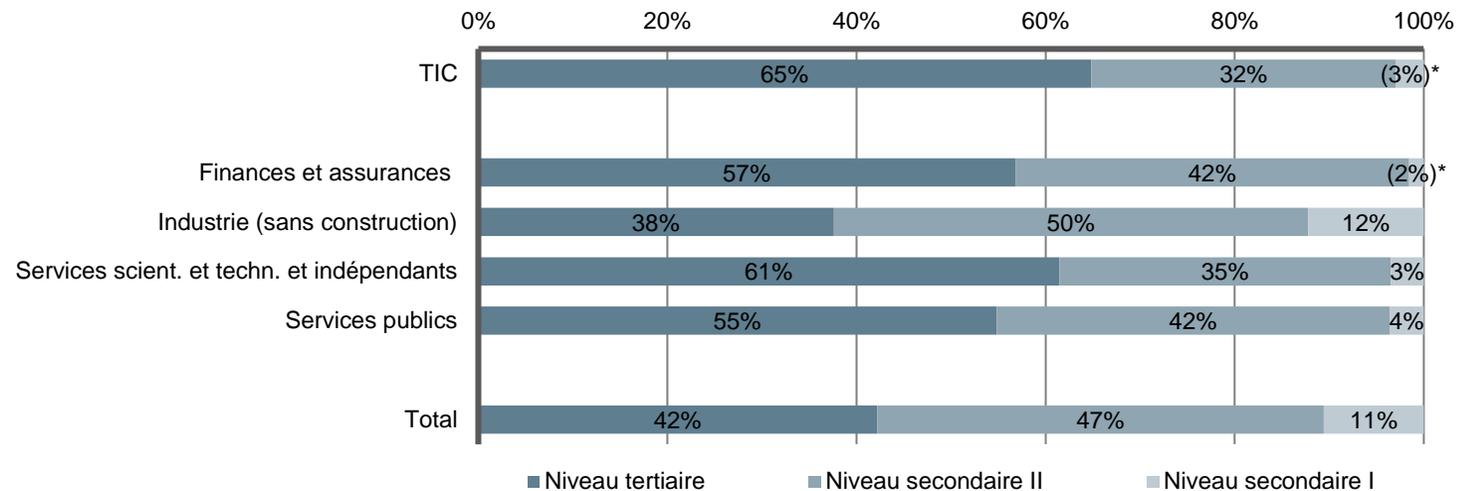
1. Les employé-e-s TIC montrent une grande disposition à se perfectionner.
2. Les possibilités de perfectionnement ne sont pas les mêmes pour toutes et tous.
3. Du point de vue des employé-e-s TIC, les formations continues jouent un rôle important pour leur employabilité sur le marché.
4. Les entreprises TIC s'efforcent d'encourager la formation continue de leurs collaborateurs-trices.
5. La surcharge de travail, le manque de soutien financier et les informations lacunaires empêchent les employé-e-s de suivre des perfectionnements.

<Contexte de l'étude>



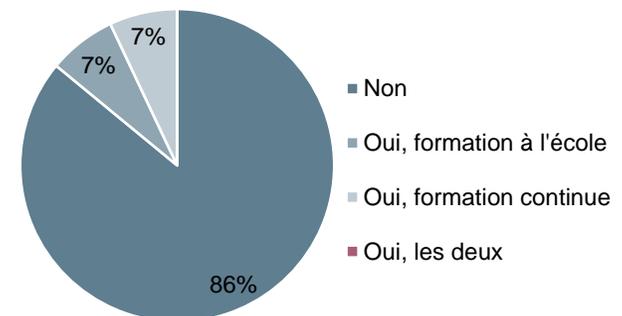
<Formation continue dans la branche TIC>

Niveau de formation le plus élevé par branche 2017



Source: OFS (ESPA), calculs propres

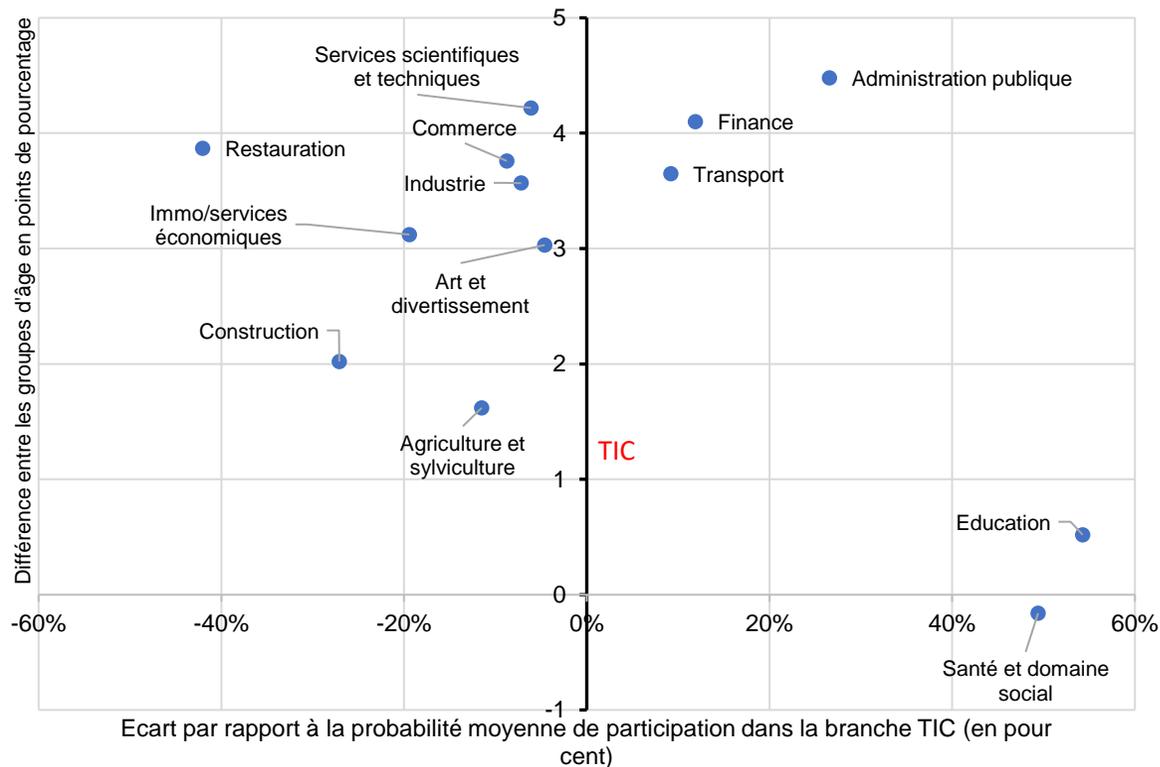
Actuellement en formation continue ou en perfectionnement 2017



Source: OFS (ESPA), calculs propres

< Formation continue dans la branche TIC >

Probabilité de participation selon l'âge et la branche économique, 2010-2016



Aide de lecture: les employé-e-s du secteur du commerce ont une probabilité de 9% inférieure aux employé-e-s de la branche TIC de participer à une formation continue.
Dans le secteur du commerce, la différence dans la participation à la formation continue entre les moins de 50 ans et les plus de 50 ans est d'environ 3,8 points de pourcentage.

Sources: données ESPA, calculs et graphique du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

<L'importance de la formation continue pour les employé-e-s>

- Formations continues suivies l'année dernière: 50% des sondé-e-s
- Souhait de formation continue l'an prochain: 80% des sondé-e-s
- 80% sont disposés à consacrer du temps libre et à investir des moyens financiers propres pour leur formation continue

On attend de nous que nous ayons un livre sur notre table de nuit. Et par là, je n'entends pas un roman.

Rester à jour fait partie de notre job.

<Accès aux formations continues>

Fréquences et souhaits de participation inégaux:

- Contexte de la formation:

Plus le niveau de formation est élevé, plus les employé-e-s participent à des formations continues.

- Genre:

Les femmes participent moins souvent à des formations continues que les hommes.

- Age:

La catégorie des 45-54 ans indique très souvent comme raison de ne pas avoir suivi de formation continue le fait qu'ils sont très pris professionnellement.

→ Encourager la participation à la formation continue, c'est aussi tenir compte de conditions différentes.

<Formation continue et employabilité sur le marché >

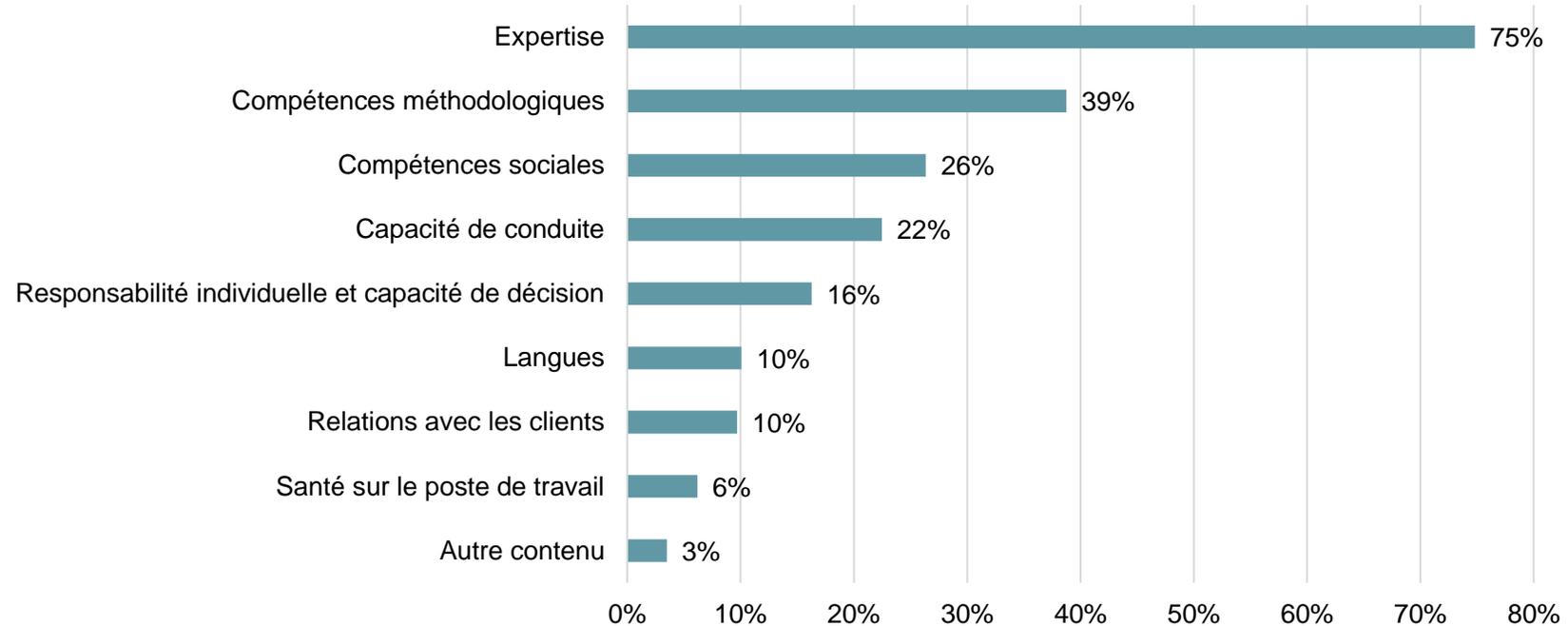
Les formations continues à des fins professionnelles

...servent au transfert des compétences pour l'activité professionnelle

...aident à faire face aux changements organisationnels et techniques sur le lieu de travail

...servent à améliorer ses propres opportunités sur le marché du travail

<Formations professionnelles suivies>



Source: sondage en ligne FHNW (2019)

<Utilité des formations continues suivies>

	Tout à fait vrai	Assez vrai	Assez peu vrai	Pas vrai du tout	Ne sais pas/ sans réponse
Rester en phase avec les changements organisationnels sur le poste de travail	26%	46%	14%	8%	6%
Rester en phase avec le changement technologique sur le poste de travail	25%	45%	18%	9%	4%
Opportunités pour la recherche d'un emploi en externe	21%	45%	15%	9%	10%
Opportunités pour la recherche d'un emploi en interne	12%	36%	24%	22%	6%
Opportunités pour changer de profession	9%	31%	26%	21%	13%

<Importance des diverses formations continues>

Activités de formation continue

Formations continues dans une haute école



Congrès/conférences



Formations spécialisées dans des écoles professionnelles supérieures et des hautes écoles spécialisées (diplôme, bachelor, master)



Cours spécialisés (certifications IT, formation de produits)



Formation continue autonome



Aspects de l'employabilité sur le marché

Compétences spécialisées et méthodologiques /contenus liés à l'emploi et interprofessionnels

Faible transmission de compétences / disposition au changement et à l'apprentissage

Contenus liés à l'emploi, à la profession, interprofessionnels/durée de plusieurs semestres/important pour les opportunités sur le marché du travail

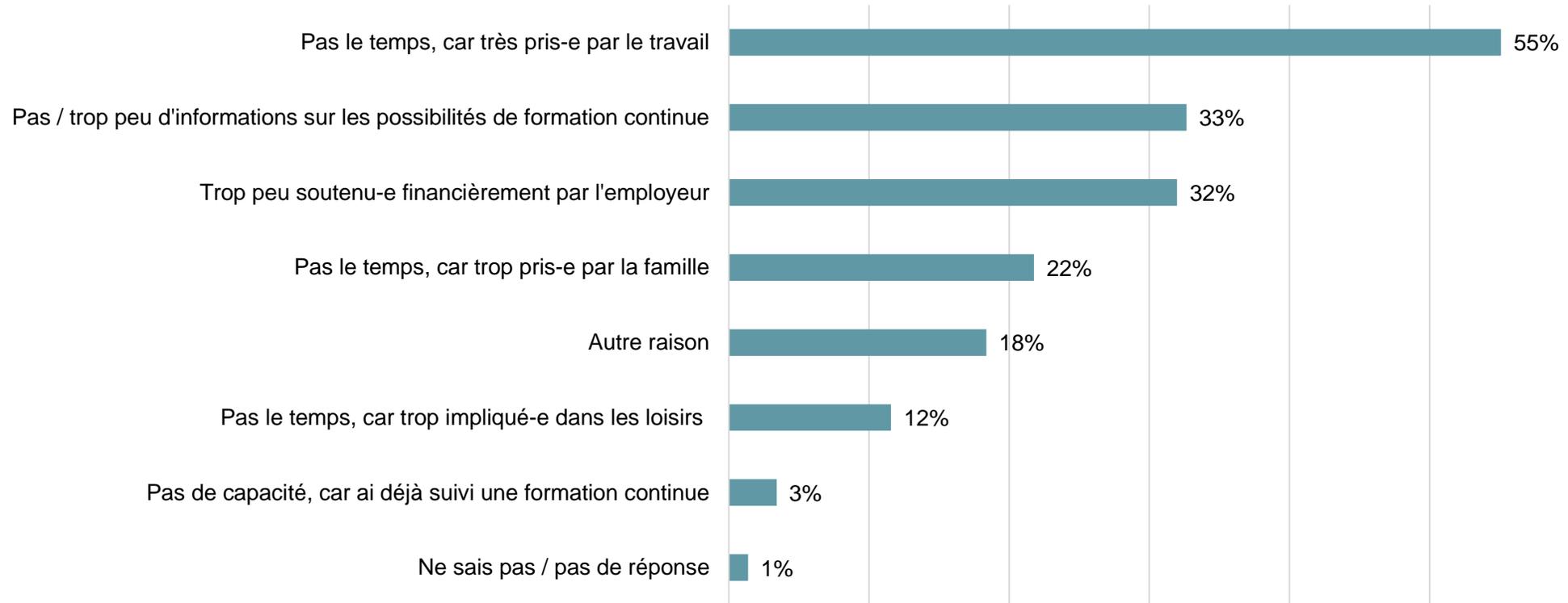
Surtout contenus liés à l'emploi/évaluation ambivalente des opportunités sur le marché

Acquisition de savoir professionnel via des activités d'apprentissages informelles

<Conditions-cadres dans les entreprises>

- La formation continue à des fins professionnelles fait partie de l'orientation stratégique de l'entreprise TIC
- 70% des employé-e-s TIC interrogés répondent que l'employeur attend d'eux qu'ils suivent des formations continues
- Les dispositions relatives à la formation continue incluses dans les contrats de travail influent positivement sur la possibilité de participer à une formation continue (cf. sondage en ligne FHNW 2019).
- La plupart des entreprises TIC soutiennent financièrement les efforts de perfectionnement des employé-e-s.
- La responsabilité de suivre des formations continues incombe principalement aux-employé-e-s TIC.
- Les efforts de formation révèlent également des conflits d'intérêts entre employeurs et employé-e-s.

<Raisons invoquées pour n'avoir pas suivi de formations continues>



Source: sondage en ligne FHNW (2019)

<Première conclusion>

Même si les employé-e-s TIC ne suivent pas particulièrement souvent des formations continues par rapport aux autres branches: les employé-e-s sont très intéressés à participer à des formations continues.

- Les employé-e-s TIC consacrent du temps libre et des moyens financiers propres aux formations continues.
- La responsabilité individuelle et l'initiative personnelle ne suffisent pas.
- Inégalités structurelles dans les possibilités de formation continue: niveau de formation, genre, groupes d'âge et position professionnelle.
- Il convient de tenir compte des différentes conditions et de gommer si possible les écarts afin que la participation à des formations continues soit accessible à tout le monde.

<Deuxième conclusion>

Les employé-e-s TIC considèrent les formations continues à des fins professionnelles comme importantes pour leur propre employabilité sur le marché du travail.

- Elles sont importantes pour le transfert des compétences d'action, pour faire face aux changements sur le poste de travail, pour améliorer leurs opportunités sur le marché du travail.
- Les activités de formation continue n'influent pas toutes de la même manière sur son employabilité sur le marché du travail.
- Un encouragement à la formation doit tenir compte d'une combinaison de différentes activités de formation continue pour acquérir des compétences liées à l'emploi et interprofessionnelles.

<Troisième conclusion>

Les entreprises TIC ont elles-mêmes intérêt à ce que leurs employé-e-s suivent des formations continues. La formation continue à des fins professionnelles fait donc partie de la stratégie d'entreprise. Les aspects suivants contribuent à un environnement propice au perfectionnement au sein de l'entreprise :

- Inclure des dispositions relatives à la formation dans les contrats de travail
- Tenir compte des mécanismes de sélection au sein de l'entreprise
- Introduire des offres de conseil internes et externes pour les besoins de qualification
- Intégrer des possibilités de formation continue dans l'activité professionnelle des employé-e-s

<Questions?>

<Un grand merci de votre attention!>