



**HEFP**

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE  
EN FORMATION  
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse  
en formation professionnelle*

# LES BESOINS ET PRÉFÉRENCES EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE DES PERSONNES FORMATRICES D'APPRENTI-E-S

**Analyses de l'enquête en ligne – Rapport final**

**Autrices**

Matilde Wenger et Nadia Lamamra

Sur mandat de la fondation Top Ausbildungsbetriebe

Renens, le 31 mars 2023

**TABLE DES MATIERES**

<b>LES PRINCIPAUX RÉSULTATS EN BREF .....</b>	<b>6</b>
<b>DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IN KÜRZE .....</b>	<b>8</b>
<b>1 INTRODUCTION .....</b>	<b>10</b>
1.1 Le contexte d'étude .....	10
<b>2 DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE .....</b>	<b>11</b>
2.1 Le questionnaire en ligne .....	11
2.2 Les réponses .....	12
<b>3 RÉSULTATS .....</b>	<b>13</b>
3.1 Analyses descriptives .....	13
3.1.1 <i>Les répondant-e-s</i> .....	13
3.1.2 <i>Thématiques privilégiées</i> .....	19
3.1.3 <i>Formats des cours</i> .....	25
3.1.4 <i>Disponibilité à se former</i> .....	26
3.1.5 <i>Situation des FEE</i> .....	28
3.2 Corrélations .....	30
3.3 Analyses comparatives .....	31
3.3.1 <i>Comparaisons par fonction</i> .....	32
3.3.2 <i>Comparaisons par taille de l'entreprise</i> .....	38
3.3.3 <i>Comparaison par secteur d'activité</i> .....	43
3.3.4 <i>Comparaison par région géographique</i> .....	51
3.3.5 <i>Comparaison selon la répartition territoriale</i> .....	56
3.4 Analyses de profils .....	59
<b>4 IMPLICATIONS .....</b>	<b>72</b>
4.1 Pour le développement d'offres de formation continue ( <i>Meilenstein III</i> ) .....	72
4.2 Pour la mise en œuvre, un outil pratique pour les acteurs et actrices de la formation professionnelle .....	72
4.3 Pour la connaissance générale du public des personnes formant les apprenti-e-s et leur rapport à la formation continue .....	73
<b>FICHES PRATIQUES – TAILLES ENTREPRISES .....</b>	<b>74</b>
<b>FICHES PRATIQUES – SECTEURS D'ACTIVITÉ .....</b>	<b>79</b>
<b>FICHES PRATIQUES – RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES .....</b>	<b>88</b>
<b>5 REFERENCES CITEES .....</b>	<b>96</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>97</b>

## TABLE DES FIGURES

Figure 1: Offres de formations continues classées de la plus sélectionnée à la moins sélectionnée.....	19
Figure 2: Sous-thématiques des offres de formation continue.....	22
Figure 3: Classement des offres de formations continues les plus classées comme étant pertinentes selon les FEE .....	25
Figure 4: Mois de l'année privilégiés pour une formation continue .....	26
Figure 5: Réponses des différentes classes aux offres de formation continue.....	61

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par sexe.....	13
Tableau 2 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par tranches d'âge .....	13
Tableau 3 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par état civil .....	14
Tableau 4 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par fonction .....	15
Tableau 5 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par taux d'activité .....	15
Tableau 6 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par taille d'entreprise.....	16
Tableau 7 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par secteur d'activité .....	17
Tableau 8 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par langue de réponse .....	17
Tableau 9 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par grande région de la Suisse...	18
Tableau 10 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par type d'espace urbain .....	19
Tableau 11 : Effectifs et pourcentages des formats et modalités des formations continues	25
Tableau 12 : Effectifs et pourcentages des périodes idéales pour effectuer une formation continue.....	27
Tableau 13 : Durée idéale (en journées par année) pour effectuer des formations continues	27
Tableau 14 : Distance maximale (porte à porte) pour se rendre à une formation continue .	28
Tableau 15 : Effectifs et pourcentages des modes d'accès à la fonction de FEE .....	28
Tableau 16 : Effectifs et pourcentages des conditions-cadres qui seraient nécessaires pour une bonne formation .....	29
Tableau 17 : Effectifs et pourcentages des décharges pour former.....	29
Tableau 18 : Offres de cours par fonction (en effectifs et pourcentages).....	33
Tableau 19 : Offres de cours par fonction regroupée (en effectifs et pourcentages).....	35
Tableau 20 : Formats, modalités et périodes par fonction regroupée (en effectifs et pourcentages).....	36
Tableau 21 : Durée et distance pour les cours par fonction regroupée (moyennes) .....	37
Tableau 22 : Offre de cours par taille d'entreprise (en effectifs et pourcentages) .....	39
Tableau 23 : Formats, modalités et périodes par taille d'entreprise (en effectifs et pourcentages).....	41
Tableau 24 : Durée et distance pour les cours par taille d'entreprise (moyennes) .....	42
Tableau 25 : Offres de cours par secteur (en effectifs et pourcentages) .....	44
Tableau 26 : Formats, modalités et périodes par secteur (en effectifs et pourcentages) ....	47
Tableau 27 : Mois privilégiés par secteur (en effectifs et pourcentages) .....	49
Tableau 28 : Durée et distance pour les cours par secteur (moyennes) .....	50
Tableau 29 : Offres de cours par région (en effectifs et pourcentages) .....	52
Tableau 30 : Formats, modalités et périodes par régions (en effectifs et pourcentages) ....	54
Tableau 31 : Durée et distance pour les cours par région (moyennes).....	55
Tableau 32 : Offres de cours par répartition territoriale (en effectifs et pourcentages).....	56

Tableau 33 : Formats, modalités et périodes par répartition territoriale (en effectifs et pourcentages) .....	57
Tableau 34 : Durée et distance pour les cours par répartition territoriale (moyennes) .....	58
Tableau 35 : Offres de cours par profils (en effectifs et pourcentages) .....	62
Tableau 36 : Formats, modalités et périodes par profils (en effectifs et pourcentages) .....	63
Tableau 37 : Durée et distance pour les cours par profils (moyennes) .....	64
Tableau 38 : Sexe et profils (en effectifs et pourcentages) .....	65
Tableau 39 : Classes d'âge et profils (en effectifs et pourcentages).....	66
Tableau 40 : Fonctions et profils (en effectifs et pourcentages) .....	67
Tableau 41 : Taux d'occupation et profils (en effectifs et pourcentages) .....	67
Tableau 42 : Taille d'entreprise et profils (en effectifs et pourcentages).....	68
Tableau 43 : Secteurs et profils (en effectifs et pourcentages).....	69
Tableau 44 : Régions et profils (en effectifs et pourcentages).....	70
Tableau 45 : Effectifs et pourcentages des offres de cours sélectionnées par les répondant-e-s .....	97
Tableau 46 : Effectifs et pourcentages des sous-thématiques en lien avec les offres de formation continues.....	98
Tableau 47 : Les sous-thèmes ayant obtenu le plus grand intérêt.....	99
Tableau 48 : Classement des offres de formations continues .....	100
Tableau 49 : Effectifs et pourcentages des mois privilégiés pour une formation continue. ....	101
Tableau 50 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues.....	102
Tableau 51 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les sous-thèmes.....	103
Tableau 52 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les sous-thèmes (suite Tableau 51).....	104
Tableau 53 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les formats, modalités et périodes des cours .....	105
Tableau 54 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les formats, modalités et périodes des cours (suite Tableau 53) .....	106
Tableau 55 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les caractéristiques sociodémographiques .....	107
Tableau 56 : Corrélations entre les caractéristiques sociodémographiques et les formats, modalités et périodes des cours .....	108
Tableau 57 : Corrélations entre les caractéristiques sociodémographiques et les formats, modalités et périodes des cours (suite Tableau 56) .....	108
Tableau 58 : Mois privilégiés par fonction regroupée (en effectifs et pourcentages).....	109
Tableau 59 : Mois privilégiés par taille d'entreprise (en effectifs et pourcentages) .....	110
Tableau 60 : Mois privilégiés par région (en effectifs et pourcentages) .....	111



## LES PRINCIPAUX RÉSULTATS EN BREF

- **L'enquête en ligne a permis d'obtenir des informations de 5'068 répondant-e-s.** L'ensemble des régions, des secteurs d'activité, des tailles d'entreprises et de fonctions (personnes formatrices et patron-ne-s) étaient représentées.
- Les nombreuses réponses récoltées ainsi que les retours vis-à-vis de l'enquête témoignent d'un **besoin de reconnaissance** de cette population. Elles semblent également révéler des aspirations à « professionnaliser » la fonction.
- **La dimension relationnelle et d'accompagnement avant tout.** Globalement, les offres de formations continues privilégiées par les répondant-e-s concernant les *rôles, tâches et défis des personnes formatrices* (FEE), les *connaissances du public adolescent* et les *compétences relationnelles et de communication*.
- **Le format présentiel l'emporte nettement sur le distanciel et l'hybride.** Les FEE souhaitent davantage pouvoir suivre des formations en présentiel et en modalité cours, au détriment des formats distanciel et hybride et des workshops et échanges d'expériences.
- **Des journées entières consacrées aux formations continues.** Cette durée ainsi que les demi-journées sont privilégiées, les soirées et weekends sont beaucoup moins choisis. En moyenne, 2.5 jours de formation par années seraient souhaités.
- **Des FEE par choix, mais aussi par opportunité.** Un nombre important de FEE a indiqué avoir eu accès à la fonction par opportunité, même si la proportion la plus importante y a eu accès par choix. En revanche,  $\frac{3}{4}$  des FEE n'ont pas de décharges prévues pour leur fonction.
- **Les conditions-cadres souhaitées par les répondant-e-s :** davantage de temps pour former, un statut reconnu dans l'entreprise et un engagement explicite de l'entreprise. Les rétributions pécuniaires, en revanche, arrivent loin derrière.
- **Le rapport à la formation continue diffère selon les fonctions,** ainsi les FEE avec ou sans 40 heures sont plus enclines à suivre des formations que les patron-ne-s ou les FEE/patron-ne-s. Cela identifie deux groupes distincts, les FEE et les patron-ne-s, chaque groupe avec ses enjeux particuliers. Intérêt et engagement dans la fonction d'une part et contraintes relatives à la gestion d'une entreprise et à la possibilité de libérer du personnel ou de se libérer d'autre part. Cela se retrouve entre autres dans le choix privilégié par les patron-ne-s – comparativement aux FEE – pour des formations organisées hors du temps de travail (soirées, weekend).
- **Une distinction assez nette sépare les entreprises selon leur taille.** Ainsi, les répondant-e-s des moyennes et grandes entreprises choisissent plus de formations que celles et ceux des micro- et petites entreprises. En matière de formation, le regroupement PME n'est donc pas pertinent. Cela souligne les contraintes propres aux petites structures (pression à la productivité, moindre marge de manœuvre pour l'organisation de la formation en l'absence de personnel, etc.). Cette distinction se retrouve dans les périodes retenues : comparativement, les moyennes et grandes entreprises privilégient les demi-journées et journées entières, alors que les micro- et petites entreprises penchent davantage pour les soirées ou week-end.
- **Le choix d'offres de formation continue diverge selon le secteur d'activité.** Ainsi, certains secteurs (Agriculture, Construction, Industrie) montrent un moins fort intérêt que d'autres (Santé-Social-Enseignement, Administration) aux formations. Tous secteurs confondus, le cours qui connaît le plus fort intérêt est celui sur les *rôles, tâches et défis des FEE*. Le secteur d'activité a une influence particulièrement marquée sur les périodes de l'année jugées propices pour suivre des formations continues. Il s'agit d'en tenir compte dans la mise en œuvre des offres de cours.

- **Des différences entre régions de Suisse sont à relever.** Un lien peut être fait entre intérêt pour les formations continues et implantation du système dual. Les différences régionales illustrent également des enjeux locaux (mesures incitatives, besoin de main d'œuvre qualifiée locale, etc.). Dans le prolongement de ces premiers constats, une différence est à souligner entre territoires ruraux, périurbains et urbains. Ces derniers sont davantage intéressés par des formations continues que les territoires ruraux. Les territoires ruraux optent en outre davantage que les urbains pour des formations en soirée.

- **Quatre profils se dégagent.** Deux profils renvoient au rapport à la formation continue, d'une part *les assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par un nombre important de formations sur divers thèmes et *les indifférent-e-s*, plus en retrait. Les deux autres renvoient au rapport à la fonction de FEE, soit d'une part *les accompagnant-e-s*, qui envisagent leur rôle de manière plus globale en guidant les jeunes dans leur transition vers le monde du travail et le monde adulte, d'autre part *les investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives. Le profil des *assoiffé-e-s* réunit davantage de femmes et de personnes à temps partiel, ainsi que des FEE, celui des *indifférent-e-s* davantage d'hommes et de plein temps, ainsi que des patron-ne-s. Le profil des *accompagnant-e-s* regroupe des personnes plus jeunes et les *investi-e-s* des personnes plus âgées. Les personnes en milieu de carrière se retrouvent davantage dans le profil des *indifférent-e-s*.

- **L'organisation des cours dépend des profils**, ainsi bien que prompt-e-s à suivre de nombreuses formations, les *assoiffé-e-s* privilégient les journées entières, mais ne sont pas prêt-e-s à se former en soirée, contrairement aux *indifférent-e-s*, plus en retrait sur le nombre de cours, mais davantage prêt-e-s à se former en soirée que les autres profils.

- **Convergence entre les réponses par structure d'entreprise et par fonction :** les patron-ne-s répondent tendanciellement comme les micro- et petites entreprises, les FEE comme les moyennes et grandes. Les profils confirment cette division, les répondant-e-s de micro- et petites entreprises et les patron-ne-s étant davantage représenté-e-s chez les *indifférent-e-s*, pendant que les répondant-e-s de moyennes et grandes entreprises, ainsi que les FEE se retrouvent davantage chez les *assoiffé-e-s*.

- **Les choix de cours par secteurs illustrent des enjeux transversaux, mais aussi des défis spécifiques.** Il apparaît que quel que soit le domaine d'activité, la complexité du rôle de FEE, les difficultés y relatives et les défis quotidiens soient un enjeu transversal. Les thématiques de cours retenues illustrent cependant également les enjeux particuliers des différents secteurs (recrutement des apprenti-e-s pour secteurs confrontés aux places vacantes, gestion du temps, saisonnalité de l'activité, dimension relationnelle des métiers de service, etc.).

- **Un lien peut être fait entre moindre intérêt pour les formations continues et promptitude à suivre des formations en soirée ou durant le week-end.** Cela indique qu'il n'y a pas nécessairement de rejet de la formation en tant que telle, mais une résistance à ce que la formation continue empiète sur le travail.

- **Les analyses de différentes réponses, et plus particulièrement celles sur les profils, soulignent que ces offres de formation sont majoritairement envisagées comme des formations extra-professionnelles.** Ainsi, bien que liées à l'activité de formateur ou formatrice, elles sont rarement envisagées comme des formations de perfectionnement professionnel, bien qu'indispensables au bon déroulement du suivi des apprenti-e-s.

- **Les analyses mettent en évidence des différences quant à la vision globale de la formation continue.** Celle-ci est tantôt de la responsabilité de l'employeur/euse, tantôt de l'employé-e.

## DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IN KÜRZE

- **Dank der Online-Umfrage konnten Informationen von 5068 Umfrageteilnehmern/innen gewonnen werden.** Es waren alle Regionen, Branchen, Unternehmensgrößen und alle Funktionen (Berufsbildner/innen und Firmeninhaber/innen) vertreten.
- Die zahlreichen eingegangenen Antworten sowie die Rückmeldungen zur Umfrage deuten darauf hin, dass das Zielpublikum nach **Anerkennung strebt**. Sie scheinen auch auf den Wunsch nach einer «Professionalisierung» der Funktion hinzudeuten.
- **Die Beziehungs- und Begleitdimension hat den höchsten Stellenwert.** Allgemein bevorzugen die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer Weiterbildungsangebote zu den Themen *Rolle, Aufgaben und Herausforderungen von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern (BB), Kenntnisse über die jugendliche Zielgruppe* sowie *Beziehungs- und Kommunikationskompetenzen*.
- **Präsenzunterricht sind deutlich beliebter als Fernunterricht oder Blended Learning.** Die BB geben Präsenzveranstaltungen in Form von Kursen den Vorzug vor Fernunterricht oder hybriden Bildungsveranstaltungen sowie vor Workshops und Veranstaltungen zwecks Erfahrungsaustauschs.
- **Weiterbildung als Ganze Tage:** Die Umfrageteilnehmer/innen bevorzugen ganz- oder halbtägige Bildungsveranstaltungen. Weitaus weniger gefragt sind Wochenend- und Abendkurse. Aus den Umfrageergebnissen geht weiter hervor, dass durchschnittlich 2.5 Weiterbildungstage pro Jahr gewünscht werden.
- **Der Übernahme der BB-Funktion liegt eine persönliche Wahl oder eine Chance zugrunde.** Zahlreiche BB geben an, dass sie die Funktion als BB übernommen haben, weil sich die Chance dazu ergab. Die Mehrheit der Umfrageteilnehmer/innen allerdings gibt an, dass ihrer Funktion eine persönliche Wahl zugrunde liegt.  $\frac{3}{4}$  der BB geben an, dass sie für ihre Funktion nicht anderweitig entlastet werden.
- **Die Umfrageteilnehmer/innen legen Wert auf folgende Rahmenbedingungen:** mehr Zeit für die Ausbildung, anerkannter Status im Betrieb und ausdrückliches Engagement des Betriebs. Die finanzielle Entschädigung dagegen spielt eine weitaus weniger wichtige Rolle.
- **Das Verhältnis zur Weiterbildung variiert je nach Funktion.** So zeigt die Umfrage, dass BB mit oder ohne Berufsbildnerkurs (40 Lernstunden) eher geneigt sind, Bildungsveranstaltungen zu besuchen, als Firmeninhaber/innen mit oder ohne Ausbildungsfunktion. Daraus lässt sich ableiten, dass es zwei unterschiedliche Gruppen gibt, nämlich die BB und die Firmeninhaber/innen, wobei beide Gruppen mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert sind. Einerseits ist das Interesse und das Engagement für die Ausbildungsfunktion vorhanden, andererseits gibt es Einschränkungen, weil zugleich der Betrieb geführt werden muss oder weil die Möglichkeiten, Personal für die Weiterbildung freizustellen oder die eigene Zeit dafür freizuhalten, beschränkt sind. Dies zeigt sich insbesondere daran, dass Firmeninhaber/innen im Vergleich zu BB eher an Bildungsveranstaltungen ausserhalb der Arbeitszeit (Abend oder Wochenende) interessiert sind.
- **Deutliche Unterschiede je nach Unternehmensgrösse:** Umfrageteilnehmer/innen aus grossen und mittleren Betrieben nehmen häufiger an Bildungsveranstaltungen teil als Mitarbeitende in Klein- und Kleinstbetrieben. In Bildungsbelangen ist die Einteilung von kleinen und mittleren Betrieben in einer Gruppe (KMU) also nicht zweckmässig. Hier werden die Einschränkungen, denen kleine Betriebe unterworfen sind, deutlich (Produktionsdruck, weniger Handlungsspielraum bei der Organisation der Ausbildung, wenn Personal fehlt usw.). Diese Unterschiede zeigen sich auch bei den erwünschten Kurszeiten: Mitarbeitende in mittleren und grossen Betrieben bevorzugen halb- oder ganztägige Bildungsveranstaltungen, während Mitarbeitende von Kleinst- und Kleinbetrieben eher zu Abend- und Wochenendveranstaltungen neigen.
- **Die Weiterbildungsbedürfnisse unterscheiden sich je nach Branche.** In einigen Branchen (Landwirtschaft, Bau, Industrie) ist das Interesse an Weiterbildungen geringer als in anderen (Gesundheit, Soziales, Bildung, Administration). Über alle Branchen betrachtet stossen Kurse zu den Themen *Rolle, Aufgaben und Herausforderungen von BB* auf das grösste Interesse. Besonders grossen Einfluss hat der Tätigkeitsbereich auf die Frage nach dem geeigneten Durchführungszeitpunkt von Weiterbildungskursen im Jahresverlauf. Dieser Tatsache gilt es bei der Umsetzung von Bildungsangeboten Rechnung zu tragen.

- **Regionale Unterschiede:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Interesse an Weiterbildungen und der Verankerung des dualen Bildungssystems. Die regionalen Unterschiede bilden auch die lokalen Herausforderungen ab (Anreizmassnahmen, lokale Nachfrage nach qualifiziertem Personal usw.). Zieht man diese ersten Beobachtungen weiter, lässt sich auch ein Unterschied zwischen ländlichen, periurbanen und städtischen Gebieten feststellen. Menschen aus der Stadt und der Agglomeration zeigen ein grösseres Interesse an Weiterbildungen als solche aus ländlichen Regionen. Überdies bevorzugen Personen aus ländlichen Gebieten eher Weiterbildungsveranstaltungen, die abends stattfinden.
- **Vier verschiedene Profile zeichnen sich ab.** Zwei Profile beziehen sich auf das Verhältnis zur Weiterbildung. Hier haben wir zum einen *Personen mit hoher Weiterbildungsorientierung (HWBO)*, die sich für verschiedenste Weiterbildungsthemen interessieren, und zum andern die *Personen mit geringer Weiterbildungsorientierung (GWBO)*, die eher zurückhaltend sind. Die zwei anderen Profile beziehen sich auf das Verhältnis zur Funktion als BB. Hier gibt es einerseits die *Personen mit Begleitorientierung (BO)*, die ihre Rolle ganzheitlicher betrachten und die jungen Lernenden bei ihrem Einstieg in die Arbeitswelt und beim Übergang in die Welt der Erwachsenen anleiten wollen, und andererseits die *Personen mit Funktionsorientierung (FO)*, die ihre Funktion in den Vordergrund stellen und sich vor allem für dementsprechende Weiterbildungen interessieren. Das Profil *HWBO* umfasst mehr Frauen und Personen, die Teilzeit arbeiten, sowie BB. Unter den *GWBO* sind mehr Männer und Vollzeitbeschäftigte sowie Firmeninhaber/innen zu finden. Das Profil der *BO* setzt sich aus jüngeren Personen zusammen und dem Profil der *FO* gehören eher ältere Personen an. Personen, die in der Mitte ihrer Berufslaufbahn stehen, sind eher dem Profil der Personen mit geringer Weiterbildungsorientierung zuzuordnen.
- **Die Kursorganisation ist von den Profilen abhängig.** So sind die *Personen mit hoher Weiterbildungsorientierung* zwar geneigt, mehr Weiterbildungen zu absolvieren, sie bevorzugen allerdings Ganztagesveranstaltungen und sind nicht bereit, Abendveranstaltungen zu besuchen, anders als die *GWBO*, die bei der Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen zurückhaltender sind, dafür aber mehr als die Angehörigen der anderen Profile bereit sind, sich in Abendveranstaltungen weiterzubilden.
- **Übereinstimmungen zwischen verschiedenen Unternehmensstrukturen und Funktionen:** Tendenziell ist eine Übereinstimmung der Antworten von Firmeninhaber/innen und Mitarbeitenden von Kleinst- und Kleinbetriebenen festzustellen, während andererseits übereinstimmende Antworten zwischen BB und Mitarbeitenden von mittleren und grossen Betrieben zu beobachten sind. Die Profile bestätigen diese Einteilung: Umfrageteilnehmende, die in einem Kleinst- oder Kleinbetrieb arbeiten, sowie Firmeninhaber/innen sind eher dem Profil der *GWBO* zuzuordnen, während Umfrageteilnehmer/innen aus mittleren und grossen Betrieben sowie BB eher zu den *HWBO* gehören.
- **Die Kurswahl nach Branchen bildet sowohl spezifische als auch branchenübergreifende Herausforderungen ab.** Unabhängig vom Tätigkeitsbereich erweisen sich die Komplexität der Rolle als BB, die damit verbundenen Schwierigkeiten sowie die alltäglichen Herausforderungen als branchenübergreifende Probleme. Aus den von den Umfrageteilnehmenden/innen ausgewählten Kursthemen lassen sich allerdings auch branchenspezifische Herausforderungen herauslesen (Rekrutierung von Lernenden in Branchen mit offenen Lehrstellen, Zeitmanagement, Saisonalität, Beziehungsdimension in Dienstleistungsberufen usw.).
- **Zwischen geringerem Interesse an Weiterbildungen und der Bereitschaft, an Abend- oder Wochenendveranstaltungen teilzunehmen, besteht ein Zusammenhang.** Personen, die sich weniger interessiert an Weiterbildungen zeigen, neigen dazu, Abend- und Wochenendveranstaltungen den Vorzug zu geben. Daraus kann man schliessen, dass sie Weiterbildungen nicht grundsätzlich ablehnen, sondern ihre Zurückhaltung in der Sorge gründet, dass ihre Arbeit liegen bleibt.
- **Die Analyse der verschiedenen Antworten, insbesondere die profilbezogenen, machen deutlich, dass Bildungsangebote vorwiegend als nicht berufsbezogene Bildungsveranstaltungen betrachtet werden.** Obwohl die Bildungsveranstaltungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als BB stehen, werden sie selten als berufsbezogene Weiterbildungsveranstaltungen betrachtet. Dies, obwohl sie für eine angemessene Betreuung von Lernenden unabdingbar sind.
- **Die Analysen zeigen die unterschiedlichen Auffassungen von Weiterbildung auf.** Weiterbildung liegt den Umfrageergebnissen zufolge mal in der Verantwortung der Arbeitgeber und mal in der Verantwortung der Mitarbeitenden.

## 1 INTRODUCTION

### 1.1 Le contexte d'étude

L'enquête présentée ci-après a été développée à partir des résultats obtenus dans une phase précédente du projet mandaté par la fondation TOP Entreprise Formatrice (TAB en allemand). Plusieurs entretiens avaient été effectués avec des personnes formatrices en entreprise (FEE), des patron-ne-s d'entreprise, des personnes ayant la double casquette FEE et patron-ne-s et enfin avec des apprenti-e-s. Des associations professionnelles avaient également été interrogée. Le but était d'investiguer les problématiques et les enjeux que les FEE vivent au quotidien, ainsi que leurs besoins en termes de formation continue. A la suite des analyses effectuées sur les données des entretiens alémaniques, plusieurs thématiques centrales ont été identifiées. Celles-ci ont été jugées pertinentes en vue de la mise sur pied d'offres de formations continues. Les thématiques ont ensuite été approfondies en Suisse latine par le biais d'entretiens individuels avec des personnes formatrices d'apprenti-e-s (Rapport Lamamra & Wenger, décembre 2021).

Cette première phase du projet a permis d'élaborer un questionnaire, dont les résultats, plus aisément généralisables, font l'objet de ce rapport de recherche. Il s'agit, à partir des réponses obtenues de développer des offres de formations continues permettant aux FEE d'être mieux outillé-e-s face à leur fonction et aux défis y associés.

Le présent rapport propose des éléments concrets quant aux thématiques privilégiées pour les formations continues, à leurs formats, modalités, périodes et durées idéales. Les analyses prennent en compte différentes caractéristiques contextuelles (taille de l'entreprise, secteur d'activité, région, etc.). Cela offre la possibilité de personnaliser l'offre et d'être au plus près des besoins du terrain.

Le rapport est organisé comme suit : la présentation des résultats descriptifs (Rapport Wenger & Lamamra, décembre 2022), est complétée par des analyses de corrélation, des analyses comparatives et enfin des analyses de profils. Finalement, une section revient sur les implications pour la suite du projet, que ce soit au niveau du développement d'offres de formation continue, de la mise en œuvre de celles-ci ou de la connaissance générale du public des personnes formant des apprenti-e-s. Des fiches pratiques synthétisent les principaux résultats pour les secteurs d'activité, les régions et enfin les tailles d'entreprise.

## 2 DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE

### 2.1 Le questionnaire en ligne

Une première version du questionnaire a été proposée – en version française, italienne et allemande – à la fondation TAB à l'été 2022. L'enquête était structurée par plusieurs blocs de questions :

- Propositions d'offres de formations continues (avec des thématiques issues d'une part des analyses des entretiens et, d'autre part, des *trends* identifiés par la Confédération pour la formation professionnelle) :
  - o Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.)
  - o Problématiques sociales et familiales
  - o Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s
  - o Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis
  - o Compétences relationnelles et de communication
  - o Méthodes pédagogiques
  - o Gestion du temps (produire-former)
  - o Compétences digitales
  - o Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école professionnelle, etc.)
  - o Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle
  - o Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.)
  - o Autre
- Classement des offres de formations continues ;
- Formats, modalités, périodes et autres caractéristiques des formations continues ;
- Informations sociodémographiques.

Après consultation du comité de pilotage, l'enquête a été retravaillée et étoffée, notamment en proposant des sous-thématiques plus détaillées pour les offres de formations continues.

Début octobre 2022, le questionnaire a été transmis par les Cantons, l'USAM, l'Union patronale suisse, qui l'ont transmis aux entreprises formatrices directement ou aux Organisations du monde du travail (OrTra) membres. Les questionnaires ont été adressés aux FEE et aux patronne-s d'entreprises formatrices d'apprenti-e-s. Le délai de réponse avait été fixé à un mois, soit jusqu'à fin octobre 2022.

Malgré les très nombreuses réponses recueillies, certaines limites peuvent tout de même être soulignées : le mode de transmission n'était pas des plus directs, ce qui a peut-être empêché l'accès à l'enquête à l'ensemble des personnes concernées. Autrement dit, une représentativité absolue de l'échantillon ne peut pas être garantie, du fait qu'il ne nous a pas été possible de savoir précisément qui a eu accès à l'enquête. De plus, à cause des vacances décalées dans les différents cantons, certains de ces derniers ont dû être relancés. Plus précisément, et puisque le taux de répondant-e-s francophones et italophones restait relativement bas comparé au taux de réponse des germanophones, une relance a dû être effectuée. Finalement, le canton du Tessin n'a pas souhaité transmettre l'enquête aux entreprises concernées, de peur que l'enquête ne vienne perturber un projet tessinois alors en cours. Cela a drastiquement limité le nombre de réponses provenant de la partie italophone de la Suisse.

## 2.2 Les réponses

Le questionnaire a été complété dans son intégralité par 5'068 personnes<sup>1</sup>. De plus, 227 participant-e-s supplémentaires ont rempli le premier bloc de questions, à savoir les offres de formations continues leur paraissant pertinentes. Nous avons ainsi décidé de garder ces personnes additionnelles et de les considérer dans les analyses qui comprennent les questions sur les offres de formations continues.

Les effectifs et pourcentages des informations sociodémographiques sont présentés et brièvement commentés à la section suivante.

---

<sup>1</sup> Le nombre de répondant-e-s est ainsi comparable à celui des entreprises formatrices de l'enquête coûts-bénéfices (<https://www.hefp.swiss/recherche/obs/couts-benefices-formation-professionnelle-2019>).  
Les besoins et préférences de formation continue chez les personnes formatrices

### 3 RÉSULTATS

#### 3.1 Analyses descriptives

Concernant les analyses descriptives, des fréquences, pourcentages et moyennes seront présentés dans les sections suivantes.

##### 3.1.1 Les répondant-e-s

Plusieurs informations sociodémographiques au sujet des répondant-e-s ont été récoltées.

###### Sexe

En ce qui concerne la distribution des répondant-e-s en fonction du sexe (cf. Tableau 1), il est intéressant de voir qu'un nombre plus important de femmes a répondu à l'enquête. En effet, elles représentent 55.51% du total, alors que les hommes sont 42.74%. Une partie relativement réduite des répondant-e-s a indiqué une réponse « autre » ou n'a pas souhaité répondre (<2% pour l'ensemble de ces réponses).

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Sexe	Femmes	2'813	55.51
	Hommes	2'166	42.74
	Autre	7	0.13
	Ne souhaite pas répondre	82	1.62

Tableau 1 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par sexe

Par la suite, ces chiffres seront croisés avec d'autres caractéristiques, notamment le secteur d'activité, afin de voir si la forte proportion de répondantes est liée à la sur-représentation de certains secteurs largement féminisés ou si d'autres hypothèses peuvent être esquissées. En effet, sachant que la fonction de FEE est globalement occupée par un nombre plus élevé d'hommes (Chablos et al., 2017), cette forte proportion féminine est intrigante. Ce résultat pourrait-il signifier que les femmes FEE se sentiraient davantage concernées par la problématique des formations continues pédagogiques que leurs collègues hommes, étant donné qu'elles ont répondu proportionnellement de manière plus importante à l'enquête ?

###### Age

A partir d'une question demandant l'année de naissance des répondant-e-s, les informations concernant l'âge ont été reconstituées et une variable en tranches de dix ans a été créée (cf. Tableau 2).

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Tranches d'âge	≤ 24 ans	306	6.04
	25-34 ans	1'469	28.99
	35-44 ans	1'262	24.90
	45-54 ans	1'212	23.91
	55-64 ans	792	15.63
	≥ 65 ans	27	0.53

Tableau 2 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par tranches d'âge

Les résultats indiquent que plus de ¾ des personnes ayant répondu ont entre 25 et 55 ans, avec des proportions relativement similaires pour les trois groupes d'âges (25-34 ans, 35-44 ans et 45-54 ans). De manière plus étonnante, quelques répondant-e-s ont indiqué avoir plus de 65 ans, soit l'âge légal de la retraite. Il sera intéressant de croiser cette information avec le statut d'emploi, les patron-ne-s pouvant poursuivre leur activité au-delà de l'âge de 65 ans.

#### *Etat civil*

En ce qui concerne l'état civil (cf. Tableau 3), notons que les proportions les plus importantes de répondant-e-s sont dans la catégorie « marié-e » ou « célibataire », soit pratiquement neuf personnes sur dix. Les autres états civils ont été beaucoup moins sélectionnés, et moins de 5% des répondant-e-s n'a pas souhaité répondre à cette question.

<b>Variable</b>	<b>Caractéristiques</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
État civil	Célibataire	1'976	38.99
	Partenariat enregistré	63	1.24
	Marié-e	2'401	47.38
	Séparé-e	47	0.93
	Divorcé-e	330	6.51
	Veuf-ve	32	0.63
	Ne souhaite pas répondre	219	4.32

Tableau 3 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par état civil

Ces résultats ne permettent tout de même pas de savoir si les personnes ayant répondu être célibataires partagent dans les faits leur vie avec un-e partenaire.

Comme pour la question au sujet du sexe des répondant-e-s, dans le cas de l'état civil ce sera également intéressant de croiser cette information avec d'autres, notamment l'âge, le sexe ou le taux d'activité. Cela dit, suivant les premiers résultats obtenus en considérant l'état civil, cette variable pourrait ne pas être retenue pour la suite des analyses.

#### *Fonction occupée*

Une question au sujet de la fonction (cf. Tableau 4) a permis de savoir si la personne était un-e employé-e avec fonction de FEE ayant effectué le cours 40h, ne l'ayant pas effectué, ayant la « double casquette » FEE et patron-ne d'entreprise, ou seulement la fonction de patron-ne sans encadrement d'apprenti-e-s. Les résultats indiquent que pratiquement 2/3 des répondant-e-s occupent la fonction de FEE avec cours 40h effectué ; à peine moins de 20% des répondant-e-s ont la « double casquette » FEE et patron-ne-s, alors que les FEE n'ayant pas encore effectué le cours 40h ne représentent qu'une personne sur dix dans l'échantillon. Finalement, les patron-ne-s sans fonction de FEE correspondent à 6% du total des répondant-e-s.

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Fonction	Employé-e avec fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s (cours 40h effectué)	3'251	64.15
	Employé-e avec fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s (cours 40h pas encore effectué)	625	12.33
	Patron-ne d'entreprise avec fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s	888	17.52
	Patron-ne d'entreprise sans fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s	304	6.00

Tableau 4 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par fonction

Il est intéressant de souligner que la majorité des personnes ayant pris le temps de répondre à l'enquête sont des employé-e-s formant des apprenti-e-s et ayant effectué le cours 40h, ce qui semble refléter la réalité du terrain au sujet des FEE. A souligner également la proportion de personnes formant des apprenti-e-s et n'ayant pas encore effectué la formation des 40h, cela reflète également une réalité de la formation en entreprise, soit qu'elle est en partie portée par des personnes n'ayant pas ou pas encore de formation à cet effet.

#### *Taux d'activité*

A la question sur le taux d'activité des répondant-e-s (cf. Tableau 5), remarquons que pratiquement  $\frac{3}{4}$  des répondant-e-s ont indiqué travailler à temps plein, soit à plus de 90%. Aussi, seules quelques personnes (2.67%) travaillent à moins de 50%, tandis qu' $\frac{1}{4}$  travaille à un taux allant de 50 à 89%.

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Taux d'activité	Temps partiel (<50%)	135	2.67
	Temps partiel (50-89%)	1'219	24.05
	Plein temps (90-100%)	3'714	73.28

Tableau 5 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par taux d'activité

Ces résultats pourraient refléter des réalités déjà observées par le passé concernant les FEE, à savoir qu'il s'agit de personnes travaillant principalement à temps plein, étant donné le cadre légal exigeant un taux élevé, mais également compte tenu du fait de devoir gérer leur propre travail et l'accompagnement des apprenti-e-s. Il sera également intéressant de croiser ces informations avec l'intérêt et la disponibilité à suivre des formations continues, le sexe ou encore le secteur d'activité.

### Taille des entreprises

Les résultats quant à la taille de l'entreprise (cf. Tableau 6) indiquent des proportions relativement similaires des répondant-e-s entre les micro, petites, moyennes et grandes entreprises. La part la plus importante de personnes ayant répondu à l'enquête travaillent dans des petites entreprises. De plus, presque quatre personnes sur cinq ont indiqué travailler dans des PME.

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Taille entreprise	Micro (<10 employé-e-s)	906	17.88
	Petite (10-49 employé-e-s)	1'738	34.29
	Moyenne (50-249 employé-e-s)	1'299	25.63
	Grande (>250 employé-e-s)	1'125	22.20

Tableau 6 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par taille d'entreprise

Comparativement aux données statistiques générales, en nombre d'entreprises, 33.21% des entreprises formatrices en 2018 étaient des microentreprises, 33.14% des petites entreprises, 30.61% des moyennes entreprises et 3.04% des grandes entreprises (Office fédéral de la statistique [OFS], 2020b). Si les petites et moyennes entreprises se retrouvent dans notre échantillon dans un pourcentage similaire, ce n'est pas le cas des microentreprises, sous-représentées ici, ni des grandes, surreprésentées. La disponibilité (en termes de temps et d'infrastructures) pour remplir une pareille enquête dans un délai court peut probablement expliquer la sous-représentativité des microentreprises et la sur-représentativité des grandes.

La distribution relativement homogène des répondant-e-s dans des entreprises de tailles plus ou moins grandes permettra par ailleurs d'effectuer des comparaisons en fonction de cette caractéristique, que ce soit en termes d'intérêt et de disponibilité à suivre des formations, qu'en termes de statut d'emploi ou encore de taux d'activité.

### Secteurs d'activité

Les fréquences et pourcentages au sujet des secteurs d'activité (cf. Tableau 7) indiquent qu'une partie importante des répondant-e-s – ¼ – travaille dans le secteur de la santé, du social ou dans des professions de l'enseignement, de la culture ou scientifiques. Les professions dans la gestion, l'administration, la banque l'assurance et le droit représentent quant à elles un répondant-e sur cinq<sup>2</sup> et sont suivies par les métiers de la construction et de l'exploitation minière, alors que les professions de l'industrie et de l'artisanat correspondent à une personne sur dix.

<sup>2</sup> La surreprésentation des secteurs santé-social, enseignement et gestion et administration explique la très forte proportion de répondantes femmes, ces dernières étant 85.39% dans le premier secteur et 77.28% dans le second.

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Secteur d'activité (selon la Nomenclature suisse des professions)	Professions de l'agriculture, de l'économie forestière et de l'élevage	150	2.96
	Professions de l'industrie et des arts et métiers (sauf construction)	585	11.55
	Professions de la technique et de l'informatique	415	8.19
	Professions de la construction et de l'exploitation minière	841	16.60
	Professions commerciales et professions des transports et de la circulation	324	6.40
	Professions de l'hôtellerie, de la restauration et des services personnels	341	6.73
	Professions du management, de l'administration, de la banque et des assurances et professions judiciaires	1'028	20.29
	Professions de la santé, de l'enseignement et de la culture et professions scientifiques	1'309	25.84
	Autre	73	1.40

Tableau 7 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par secteur d'activité

Précisons que cette question a posé un certain problème aux répondant-e-s pour connaître le secteur dans lequel elles et ils travaillent : en effet, une partie importante de l'échantillon (12%) avait initialement répondu « autre » et indiqué la profession. La grande majorité de ces réponses ont pu être recodées dans l'une des catégories proposées par la Nomenclature suisse des professions, mais quelques réponses trop vagues sont restées dans cette catégorie.

La distribution en termes de secteurs d'activité des répondant-e-s reflète d'une part les professions les plus représentées dans la formation professionnelle initiale et, en parallèle, pourrait également nous informer quant à l'intérêt plus marqué de certains secteurs pour des formations continues.

#### *Répartition linguistique*

En ce qui concerne la langue des répondant-e-s (cf. Tableau 8), une nette majorité est germanophone (83,68%), les francophones représentent 15,68% des répondant-e-s et les italophones sont moins de 1%. Comme signalé précédemment, le questionnaire n'a pas été diffusé par le Canton du Tessin, ce qui explique cette sous-représentation.

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Langue	Allemand	4'431	83.68
	Français	830	15.68
	Italien	34	0.64

Tableau 8 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par langue de réponse

Comme indiqué auparavant (cf. section 2.1), l'enquête a été transmise par le biais des Faîtières (USAM, Union patronale suisse, OrTra's) et des Cantons de l'autre. Ainsi, au niveau des résultats, l'écrasante majorité d'alémaniques ayant rempli le questionnaire pourrait refléter le fait que la plupart des organisations du travail se situent et s'organisent en Suisse-alémanique. Une autre raison qui expliquerait cette sur-représentativité des germanophones serait liée aux périodes de vacances dans les différents cantons, les cantons latins ayant même indiqué ce facteur.

Nous déplorons le manque important de répondant-e-s italophones, qui auraient peut-être permis de faire ressortir des tendances spécifiques à la partie italienne de la Suisse.

### *Situation géographique*

A partir des numéros postaux d'acheminement (NPA) fournis par les répondant-e-s, une première variable a été créée en fonction des grandes régions de la Suisse (cf. Tableau 9).

<b>Variable</b>	<b>Caractéristiques</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Grande région de la Suisse (selon l'OFS)	Région lémanique (VD, VS, GE)	393	7.76
	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	1'929	38.11
	Suisse Nord-Ouest (BS, BL, AG)	205	4.05
	Zurich (ZH)	145	2.86
	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	1'846	36.47
	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	521	10.29
	Tessin (TI)	23	0.45

Tableau 9 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par grande région de la Suisse

Il est ainsi intéressant de voir que plus d'1/3 des entreprises ayant participé à l'enquête se situent dans l'espace Mittelland, alors qu'un autre bon tiers est en Suisse orientale. La Suisse centrale et la région lémanique sont moins représentées dans l'échantillon, alors que le nord-ouest de la Suisse, la région de Zurich et le Tessin comptent des pourcentages de réponses inférieurs à 5%. En considérant la répartition globale des entreprises par grande région (OFS, 2020a)<sup>3</sup>, nous remarquons que le tissu économique très dense des régions zurichoise (17.57% du total des entreprises en Suisse) ou lémanique (19.14% du total des entreprises en Suisse) ne se retrouve pas dans ces réponses.

Il s'agira de mesurer si une différence est à signaler entre les grandes régions en termes d'intérêt et de disponibilité à suivre des formations continues.

<sup>3</sup> Il faut tout de même relativiser ces chiffres, étant donné qu'ils se réfèrent à l'ensemble des entreprises en Suisse et pas exclusivement aux entreprises formatrices.

### Répartition territoriale

Toujours à partir du NPA, une autre variable a été calculée en fonction de la répartition territoriale dans laquelle se situe l'entreprise formatrice (cf. Tableau 10). Ainsi, pratiquement 2/3 des répondant-e-s travaillent dans une entreprise faisant partie de l'espace urbain en Suisse, tandis que les proportions d'entreprises dans l'espace dit intermédiaire et celles dans l'espace rural sont similaires, soit autour de 20%. En comparant ces données à la répartition spatiale des emplois en Suisse (OFS, 2022c), nous remarquons des proportions similaires à celles obtenues dans cette enquête, l'espace urbain hébergeant environ 70% des emplois.

Variable	Caractéristiques	Nombre	%
Répartition territoriale (selon l'OFS)	Urbain	3'141	62.06
	Intermédiaire (périurbain dense et centres ruraux)	1'032	20.39
	Rural	888	17.55

Tableau 10 : Effectifs et pourcentages des répondant-e-s par type d'espace urbain

Ce résultat reflète ainsi un plus fort taux de réponse chez des personnes travaillant dans des espaces urbains, ce qui interroge l'intérêt que les personnes des deux autres types de territoires ont pu porter à l'enquête. Il s'agira bien évidemment de croiser types de territoires et secteurs d'activités, afin de déterminer si les réponses ont à voir avec l'enracinement de l'entreprise dans un territoire donné ou un certain champ professionnel.

### 3.1.2 Thématiques privilégiées

Une liste d'offres de formations continues était présentée en début de l'enquête (cf. Figure 1 ci-après et Tableau 45 en Annexe). La question était ainsi formulée : « Quelles formations continues vous paraissent pertinentes ? Veuillez cocher toutes les réponses qui seraient pertinentes pour vous ».

En moyenne, les répondant-e-s ont coché 4.56 réponses par personne (médiane à 4), ce qui semble indiquer que les propositions leur paraissaient pertinentes, mais aussi qu'un réel intérêt pour des formations continues non directement liées au métier est à constater. De plus, si une offre était sélectionnée, des sous-thématiques liées à cette dernière apparaissaient et les répondant-e-s avaient la possibilité de préciser leur intérêt pour les thèmes plus précis.

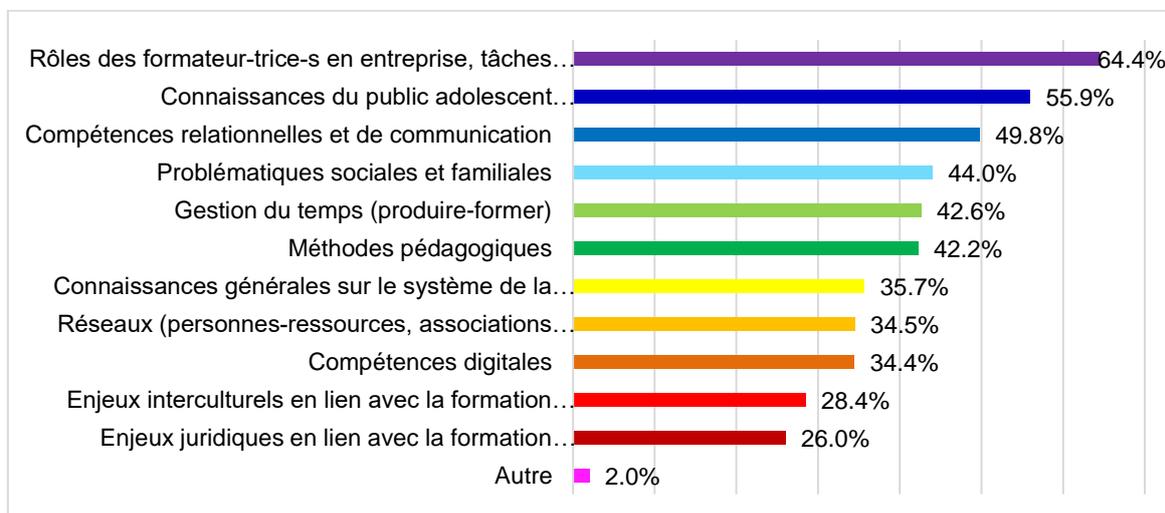


Figure 1: Offres de formations continues classées de la plus sélectionnée à la moins sélectionnée

Comme le montre la Figure 1, le thème privilégié par les FEE (soit sélectionné par pratiquement 2/3 des répondant-e-s) porte sur leurs rôles, leurs tâches et les défis qu'elles et ils rencontrent. Cela souligne notamment la complexité de leur fonction et le besoin de pouvoir délimiter leurs rôles de manière claire, mais fait également apparaître de manière indirecte que derrière la question des multiples casquettes, notamment celle d'employé-e et de FEE, il y a la tension qui traverse leur activité prise entre logique productive et logique formative. Cet aspect apparaît également mais dans une moindre mesure dans l'offre de cours concernant la gestion du temps, offre classée à la 5<sup>e</sup> place dans les choix des FEE.

Un autre cours plébiscité (55.95% des répondant-e-s) concerne les connaissances du public adolescent, signalant que dans ce travail de transmission de savoirs et de savoir-faire de métiers se jouent beaucoup d'autres choses, notamment l'accompagnement de jeunes avec leur spécificités et enjeux propres dans le processus de transition école-travail ou plus globalement dans la transition vers l'âge adulte.

Le troisième choix (sélectionné par la moitié des répondant-e-s) porte sur les compétences relationnelles et de communication, ce qui rappelle que la transmission de savoirs et savoir-faire passe par des enjeux relationnels forts, que cette dimension est centrale dans le maintien en formation ou la décision de résilier son contrat. Cela souligne aussi que les personnes formatrices doivent faire face régulièrement à des situations délicates, des tensions, parfois des conflits avec leurs apprenti-e-s ou le reste de l'équipe. Des outils pour gérer ces situations semblent indispensables, notamment pour identifier et accompagner assez tôt des situations et parvenir, lorsque cela est possible, à éviter une résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

Le quatrième thème qui retient l'intérêt des répondant-e-s (44% du total) concerne les problématiques sociales et familiales. Cela renvoie, de manière indirecte, à leurs différents rôles dans l'accompagnement des jeunes. Cette thématique vient donc compléter les trois premiers thèmes et met en exergue la complexité du rôle, en particulier ses limites. En effet, les FEE ont régulièrement à faire à des problématiques qui dépassent les questions cognitives liées à la transmission de savoirs et savoir-faire professionnels. Certaines situations complexes demandent des connaissances élargies, notamment des ressources à disposition.

Plus de 40% des répondant-e-s s'intéressent à des formations leur donnant des outils pédagogiques supplémentaires. Cela laisse entrevoir pour certain-e-s FEE une envie de « professionnaliser » leur fonction et de développer le volet transmission.

Il est à noter que certains thèmes suscitent un intérêt moins marqué, que ce soit la question des connaissances générales du système, les réseaux professionnels ou encore les aspects juridiques en lien avec la formation professionnelle. Il est probable qu'une partie de ces contenus ait été abordée lors de la formation des 40h et qu'elle suscite moins directement l'intérêt.

A noter également qu'un certain nombre d'aspects pourtant identifiés comme des « trends » par la Confédération, que ce soient les compétences digitales ou les enjeux interculturels, retiennent moins l'attention des personnes formatrices (respectivement 34.43% et 28.43% des répondant-e-s ont coché ces offres).

### *Sous-thématiques des offres de formations continues*

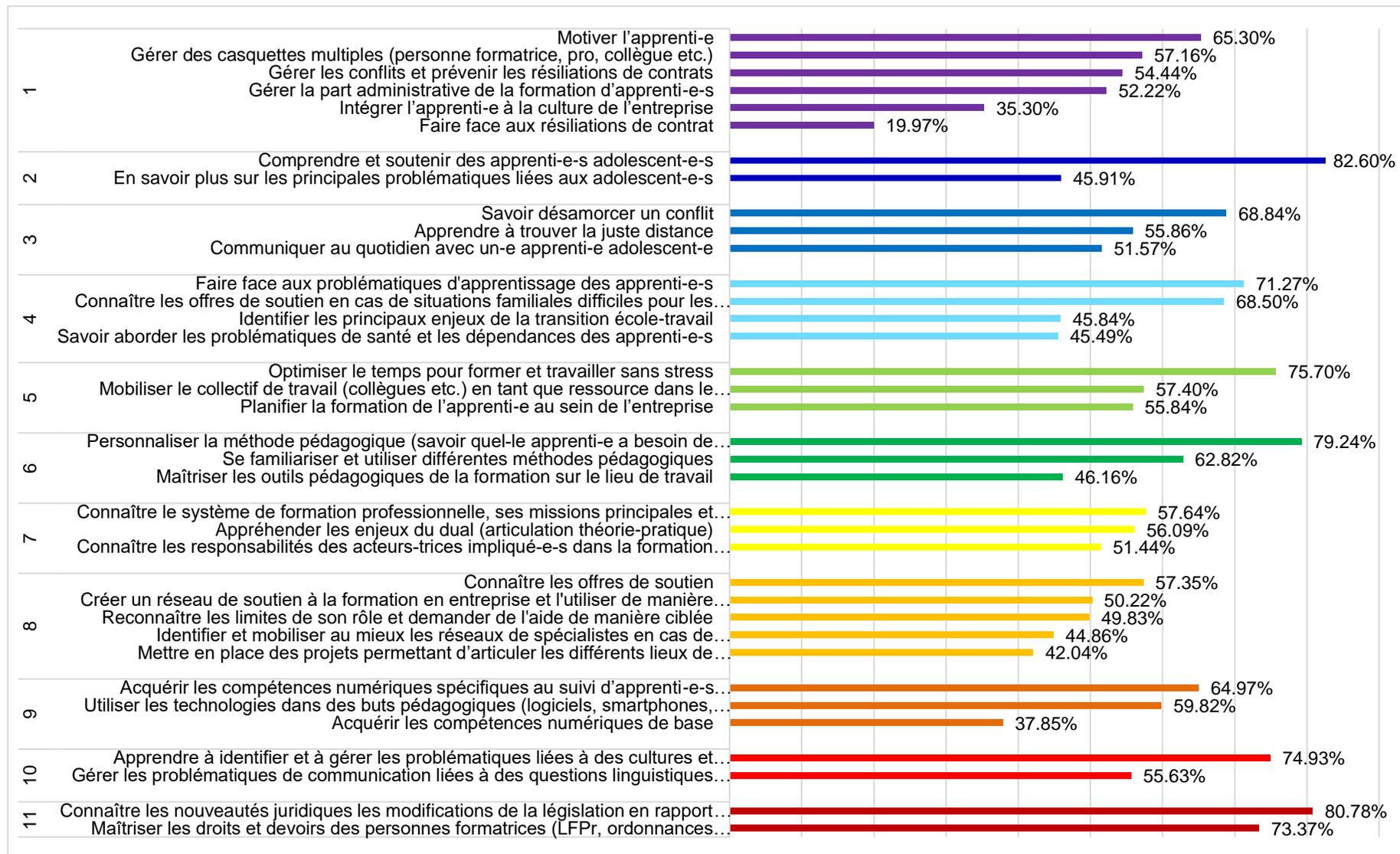
Afin de connaître de manière plus approfondie les intérêts des répondant-e-s en termes de formations continues, nous avons également proposé des sous-thématiques en lien avec les différentes offres de cours. En sélectionnant une offre de formation continue, plusieurs thématiques détaillées apparaissaient avec la consigne suivante : « Ci-dessus, vous avez sélectionné la formation [intitulé de l'offre de formation]. Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser les thèmes qui seraient le plus pertinents pour vous en lien avec une telle formation. »<sup>4</sup>.

La Figure 2 (ainsi que le Tableau 46 en Annexe) présentent les effectifs et les pourcentages des sous-thématiques sélectionnées par les répondant-e-s. Globalement, plus d'une personne sur deux (57.06%) a souhaité préciser des thèmes associés aux offres de cours ; dans certains cas, le pourcentage dépasse 80%, ce qui signifie que quatre répondant-e-s sur cinq ont spécifié des sous-thématiques.

Ainsi, la Figure 2 permet de se rendre compte des sous-thèmes qui ont paru les plus pertinent aux répondant-e-s. Il est à relever que pour chacun des thèmes, un ou deux sous-thèmes se détachent nettement, soit par des scores particulièrement élevés, soit par des écarts avec les scores des autres offres. Le Tableau 47 (cf. Annexe) les met en évidence et permet d'avoir une première idée des contenus détaillés que pourraient proposer les offres de cours.

---

<sup>4</sup> Précisons que les sous-dimensions n'apparaissaient que si l'offre de formation était sélectionnée.  
Les besoins et préférences de formation continue chez les personnes formatrices



1 : Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis ; 2 : Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) ; 3 : Compétences relationnelles et de communication ; 4 : Problématiques sociales et familiales ; 5 : Gestion du temps (produire-former) ; 6 : Méthodes pédagogiques ; 7 : Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle ; 8 : Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école professionnelle, etc.) ; 9 : Compétences digitales ; 10 : Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s ; 11 : Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.).

Figure 2: Sous-thématiques des offres de formation continue

Si l'on s'intéresse aux sous-thèmes privilégiés (cf. Tableau 47 en Annexe), quelques éléments transversaux sont à signaler :

1. **L'apprenti-e au centre de l'attention** : les FEE semblent définir leur activité par la place qu'elles et ils donnent aux apprenti-e-s. Les thèmes retenus sont donc principalement liés à leur rôle d'accompagnement (motiver, gérer des problématiques interculturelles), d'encadrement (méthodes pédagogiques et outils numériques pour le suivi des apprenti-e-s) et de soutien (soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s, suivi des apprenti-e-s).
2. De manière indirecte, cette attention portée à la relation avec les apprenti-e-s ressort également d'un intérêt porté aux questions de **gestion de conflits** ou de résolution de problèmes (qu'ils soient familiaux ou liés à des enjeux culturels). On voit ici ressortir la dimension relationnelle, y compris le fait que les conflits semblent faire partie du quotidien des FEE ; elles et ils souhaitent être outillé-e-s pour y faire face, ce qui questionne sur les outils actuellement à leur disposition pour gérer des situations complexes, notamment face à un public adolescent. Ce résultat reflète la nécessité de doter les personnes formatrices de moyens pour gérer tous les aspects de la formation d'apprenti-e-s.
3. La **dimension pédagogique de la fonction** : il ne s'agit pas pour les répondant-e-s uniquement de transmettre un métier, des savoir-faire, mais également d'avoir un véritable rôle pédagogique. Il semble ainsi se dessiner dans les intérêts pour les formations continues une affirmation de l'identité de formateur ou formatrice des FEE (personnaliser les méthodes pédagogiques, faire face aux problématiques d'apprentissage, technologies dans un but pédagogique).
4. Les **contraintes des FEE** apparaissent à deux niveaux, tout d'abord sous l'angle de la gestion du temps, l'organisation du travail et la possibilité de travailler sans stress, qui rappelle la difficulté majeure de la fonction, à savoir le manque chronique de temps pour former. D'autre part, la question des offres de soutien met en exergue à la fois les limites du rôle et un certain isolement des FEE, en particulier lorsqu'elles et ils travaillent dans des petites entreprises. Vouloir connaître les offres de soutien leur permet ainsi de passer le relais, lorsque la problématique dépasse le cadre de leur fonction.
5. Un intérêt pour le **contexte juridique de leur activité**. Les offres de clarification des enjeux juridiques, ainsi que les rappels des droits et devoirs des FEE sont plébiscitées parmi les sous-thèmes. Peut-être faut-il comprendre cela comme un besoin de clarifier leur rôle, d'en connaître les limites.

Si les sous-thèmes donnent un certain nombre d'indications, il nous a paru intéressant de regarder ce qui se dégageait en analysant l'ensemble des réponses dépassant 50%. Il faut tout d'abord signaler que sur 36 propositions de thématiques détaillées de cours, 25 retiennent plus de 50% des personnes ayant accepté de préciser leur choix. Cela donne de bonnes indications quant aux contenus qui pourraient être développés sur chacune des thématiques principales.

On retrouve ainsi la **centralité des apprenti-e-s** évoquée ci-dessus, notamment la communication avec des apprenti-e-s adolescent-e-s, mais également dans des aspects liés à des problématiques non-professionnelles (sociales ou familiales).

La **question de la gestion de conflits** apparaît de manière plus marquée, notamment en lien avec la prévention des résiliations de contrats. La question des arrêts prématurés semble d'ailleurs davantage intéresser les FEE en termes de prévention que de gestion. Il s'agit pour elles et eux de les prévenir, voire de les empêcher, car ils peuvent être vécus comme un échec et

surtout coûter en termes d'investissement perdu (en temps et disponibilité). La gestion des ré-siliations quant à elle semble, au vu des réponses, concerner davantage les responsables, les RH ou la commission d'apprentissage.

La **complexité du rôle de FEE** apparaît aussi nettement lorsqu'on analyse l'ensemble des réponses dépassant 50%. Cela concerne à la fois la gestion des multiples casquettes, la tension entre production et formation, et la question de la limite des rôles. L'hybridité de la fonction nécessite des clarifications sur la juste distance. Il s'agit aussi de savoir à qui déléguer le travail de soutien lorsque l'on sort du cadre de la formation duale et de la relation FEE-apprenti-e.

Les **tâches des FEE** apparaissent également dans leur diversité, en particulier celles qui posent plus fréquemment problèmes ou sont relevées comme moins intéressantes : le suivi administratif, chronophage ou encore les nouveaux instruments numériques de suivi des apprenti-e-s.

Différents éléments renvoient à **l'organisation du travail**, et ce à deux niveaux. L'organisation du travail et de la formation des apprenti-e-s, qui constitue une part importante de leur activité. Il s'agit en effet d'organiser le tournus dans l'entreprise auprès des collègues et d'imaginer la formation avec le soutien du collectif de travail. L'organisation du travail concerne également de manière indirecte celle des FEE, pris-es entre leur propre travail et la formation des apprenti-e-s.

Une offre de cours « **les connaissances générales sur la FP** » a vu l'ensemble des sous-thèmes recueillir des scores similaires, aucun ne se détachant des autres. Pour autant, tous recueillent plus de 50% des voix. Il semble donc qu'une formation de type généraliste soit envisagée par certaines personnes, probablement comme une sorte de rappel des contenus vus durant la formation des 40 heures. Les FEE semblent donc intéressé-e-s à rester informé-e-s du cadre général dans lequel se fait leur activité, peut-être car certain-e-s d'entre elles et eux se sentent pleinement faire partie de ce système.

De manière générale, l'accent mis sur la relation aux apprenti-e-s, sur la pédagogie, sur la délimitation du rôle, mais également sur la possibilité de connaître les réseaux de soutien lorsque la problématique dépasse leur fonction, tout cela indique **une volonté de professionnaliser la fonction**. Les formations continues signalent un intérêt étendu de la part des FEE, il ne s'agit plus pour les répondant-e-s d'être de simples « passeurs » et « passeuses » de savoir-faire professionnels, mais on peut voir une aspiration à offrir un soutien, un accompagnement et un suivi professionnels. Les FEE ne semblent plus vouloir seulement être des professionnel-le-s qui transmettent, mais des personnes doublement professionnelles dans leur métier et dans la formation.

Globalement les offres retenues informent quant aux intérêts en matière de formations continues, et ce à un niveau relativement fin, mais ont également donné un certain nombre d'indices sur la situation des FEE, les enjeux auxquels elles et ils sont confronté-e-s au quotidien, la complexité de leurs tâches, mais encore sur leurs aspirations quant au devenir de cette fonction de FEE.

### Classement des offres de formation continue

En reprenant les mêmes offres de formations continues, une question proposait de classer au moins trois cours en termes de pertinence. Les résultats indiquent que les mêmes tendances observées dans les thématiques privilégiées reviennent dans le classement (cf. Figure 3 ci-dessous et Tableau 48 en Annexe) : les offres sur les rôles, tâches et défis des FEE, sur les connaissances du public adolescent ainsi que sur les compétences relationnelles et de communication figurent à nouveau en tête des offres de formation ayant été considérées comme étant pertinentes selon les FEE.

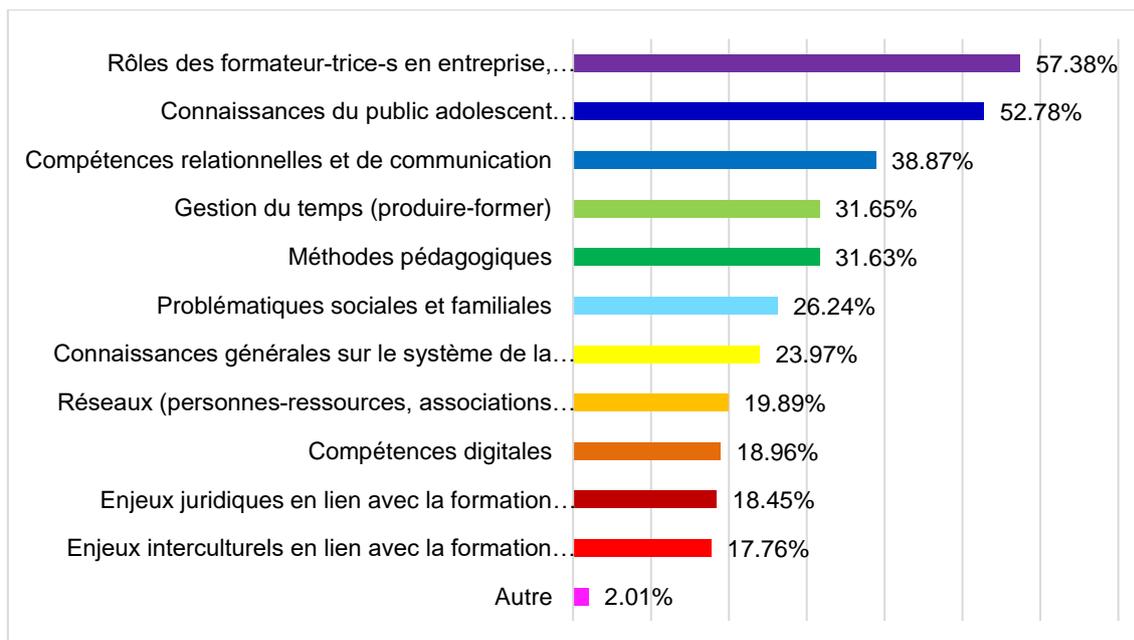


Figure 3: Classement des offres de formations continues les plus classées comme étant pertinentes selon les FEE

Le Tableau 48 en Annexe détaille le nombre de fois où chacune des différentes offres de formations continues a été classée à quelle place. Ainsi, il est intéressant d'observer que deux offres de formation ressortent de manière importante à la 1<sup>e</sup> place : il s'agit des rôles, tâches et défis des FEE et des connaissances du public adolescent. En effet, pratiquement une personne sur quatre a classé ces deux formations à la première place, ce qui semble refléter non seulement l'intérêt pour de telles thématiques, mais aussi leur caractère prioritaire.

### 3.1.3 Formats des cours

Au-delà des contenus des formations continues, nous avons souhaité identifier les formats et les modalités d'enseignement préférées par les répondant-e-s (cf. Tableau 14).

Format	Effectifs	%	Modalité	Effectifs	%
Présentiel	3737	73.58	Cours	3799	74.80
Distanciel	1565	30.81	Workshop	2473	48.69
Hybride	1221	24.04	Echange d'expériences	2821	55.54

Tableau 11 : Effectifs et pourcentages des formats et modalités des formations continues

En ce qui concerne les **formats** de cours, soulignons la prédilection de plus de ¾ des répondant-e-s pour les cours en présentiel, un taux bien plus important comparé aux formats distanciel et hybride. Quant aux différentes **modalités** d'enseignement, c'est le cours qui semble être le plus pertinent (¾ des répondant-e-s), suivi par l'échange d'expériences et par le workshop, ce dernier ayant été sélectionné par moins de la moitié des répondant-e-s. Relevons que l'intérêt pour les échanges d'expérience semble renvoyer aux conditions d'exercice de la fonction, où les FEE sont fréquemment isolé-e-s dans l'entreprise. Nous retrouvons ici des éléments déjà identifiés précédemment, notamment en lien avec les cours des 40h, dont le présentiel et les échanges d'expérience avaient été vantés (Lamamra et al., 2020).

### 3.1.4 Disponibilité à se former

En termes de disponibilité à se former, des questions ont été posées pour connaître les mois de l'année qui seraient les plus propices pour des formations continues, les périodes de la journée ainsi que la durée idéale en jours par année et la distance maximale que les personnes seraient prêtes à parcourir pour suivre une formation.

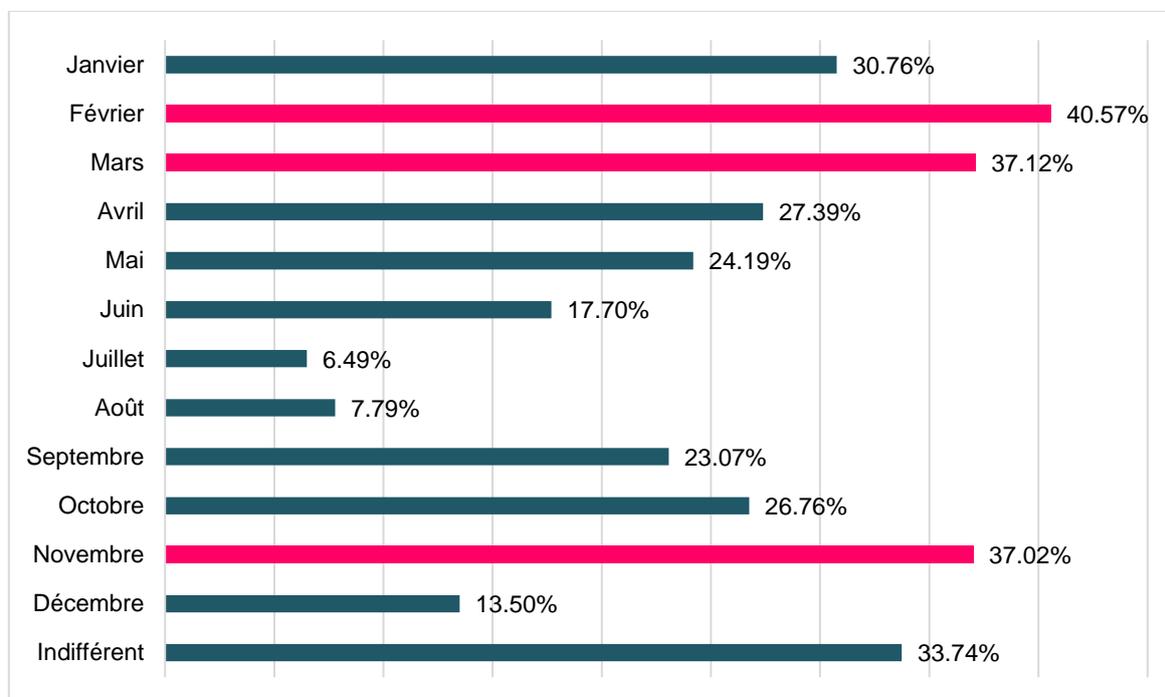


Figure 4: Mois de l'année privilégiés pour une formation continue

Concernant les **mois de l'année** (cf. Figure 4 et Tableau 49 en Annexe), les mois de février (40.57%), mars (37.12%) et novembre (37.02%) semblent être les plus prisés par les répondant-e-s pour effectuer une formation continue. Ces mois correspondent par ailleurs à des moments relativement calmes dans la formation des apprenti-e-s, n'ayant pas d'examens, ni d'autres délais importants à ces périodes. Par ailleurs, dans certains secteurs tels que l'agriculture et sylviculture ou la boulangerie pâtisserie, il s'agit de périodes où la charge de travail est moins importante que lors du printemps et de l'été pour le premier secteur et lors des fêtes pour le second. Il apparaît également qu'en 4<sup>e</sup> position se retrouve la catégorie « indifférent » (33.74%), il semble donc que pour certaines personnes il n'y ait pas de période privilégiée. Une analyse par secteur permettra d'affiner ces éléments.

Période et/ou durée	Effectifs	%
Demi-journées	2977	58.61
Journées entières	3233	63.65
Soirées	887	17.46
Weekends	214	4.21

Tableau 12 : Effectifs et pourcentages des périodes idéales pour effectuer une formation continue

Pour ce qui en est des **périodes et/ou durées** des formations (cf. Tableau 12), les journées entières semblent davantage prisées, même si les demi-journées sont également plébiscitées par plus de la moitié des répondant-e-s. Cela a sans doute à voir avec l'organisation à mettre sur pied pour se libérer des charges de travail (productif et d'encadrement). A l'inverse, les soirées et les weekends ne semblent manifestement pas être des périodes retenues pour des formations continues. Cela inscrit bien à la fois la volonté de suivre des formations, tout en rappelant que celles-ci font partie intégrante du travail et des horaires normaux du travail.

Concernant la **durée** des formations continues (cf. Tableau 13), les répondant-e-s ont indiqué en moyenne 2.5 jours par année (médiane à 2 jours). Ce résultat est intéressant car il permettra dans un deuxième temps de questionner le temps que les patron-ne-s des entreprises acceptent de mettre à disposition des FEE pour suivre des formations continues pédagogiques. En effet, le premier volet de l'étude (qualitative) a fait apparaître que d'une part les employeur-e-s étaient prêt-e-s à libérer les FEE sur une durée plus courte, et que lorsqu'il s'agissait de libérer du temps pour des formations continues, elles et ils étaient plus enclin-e-s à le faire pour des formations « techniques », soit liées au métier. En revanche, si de telles formations touchent au rôle pédagogique des FEE, il s'avère sans doute plus compliqué de négocier des journées de formations continues pour les FEE.

Durée	Effectifs	%
1/2 journée	358	7.08
1 journée	1000	19.77
1.5 journées	166	3.28
2 journées	1453	28.73
2.5 journées	64	1.27
3 journées	964	19.06
3.5 journées	19	0.38
4 journées	362	7.16
4.5 journées	11	0.22
5 journées	490	9.69
6 journées	58	1.15
7 journées	113	2.23

Tableau 13 : Durée idéale (en journées par année) pour effectuer des formations continues

Finalement, en ce qui concerne la **distance** maximale pour se rendre à une formation continue (cf. Tableau 14), les répondant-e-s indiquent en moyenne 48 minutes (médiane 45 minutes). Ainsi, il est intéressant de remarquer que les FEE semblent être disposé-e-s à se déplacer de manière relativement importante pour pouvoir suivre une formation continue. Les analyses plus approfondies (notamment par secteur, taille d'entreprise et région géographique) nous permettront d'identifier de potentielles différences à ce niveau entre les diverses entreprises. En effet, il se pourrait que dans certains cas de figure, des déplacements soient considérés comme étant « normaux », tandis que dans d'autres réalités d'entreprise les FEE sont moins disposé-e-s à parcourir de longues distances.

<b>Distance</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
5 min	17	0.33
10 min	13	0.25
15 min	54	1.05
20 min	127	2.47
25 min	38	0.74
30 min	1093	21.30
35 min	99	1.93
40 min	334	6.51
45 min	827	16.11
50 min	176	3.43
55 min	11	0.21
60 min	1856	<b>36.17</b>
>60 min	487	9.49

Tableau 14 : Distance maximale (porte à porte) pour se rendre à une formation continue

A la lumière de ces premiers résultats, il est intéressant de souligner que la distance ou le temps d'accès à une formation ne semblent pas constituer un obstacle pour les FEE. Cela démontre sans doute également une promptitude à se former indépendamment des contraintes spatio-temporelles.

Les analyses par secteur d'activité permettront d'affiner ces informations et identifier comment proposer une offre de formation continue pertinente et adaptée à chaque réalité sectorielle.

### 3.1.5 Situation des FEE

Concernant la situation des FEE, une question sur les **modes d'accès à la fonction** a été posée, ainsi que sur les conditions-cadres étant nécessaires pour une bonne formation et finalement, une question sur d'éventuelles décharges pour leur fonction de FEE.

En matière d'accès à la fonction (cf. Tableau 15), presque la moitié des personnes formatrices indique avoir choisi cette fonction, tandis que plus d'une personne sur dix a été désignée. Enfin, 1/3 des répondant-e-s indique avoir saisi l'opportunité qui leur était proposée.

<b>Mode d'accès à la fonction</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Choix	2165	<b>45.44</b>
Désignation	617	12.95
Opportunité	1778	37.33
Autre	204	4.28

Tableau 15 : Effectifs et pourcentages des modes d'accès à la fonction de FEE

Ainsi, si pour les personnes ayant choisi d'occuper la fonction de FEE, l'intérêt pour des formations continues pédagogiques semble aller de soi, pour les personnes désignées ou ayant saisi l'opportunité qui se présentait à elles, il pourrait y avoir un enjeu de promotion de la formation continue. En effet, elles pourraient s'intéresser prioritairement à des formations « métiers » et délaisser d'autres aspects liés à une fonction et à des rôles qu'elles n'ont pas voulu endosser. Ces résultats nous permettront également de mesurer si le mode d'accès à la fonction a un impact sur les comportements en matière de formation continue, en termes de thématiques retenues, mais également de durée envisagée.

Concernant les **conditions-cadres** nécessaires à une bonne formation (cf. Tableau 16), il est intéressant de remarquer que les répondant-e-s ont plébiscité le fait d'avoir le temps (y compris en termes de décharge) pour la formation des apprenti-e-s, suivi par le fait d'avoir un statut

reconnu dans l'entreprise. Ainsi, ces deux résultats font largement écho aux choix de formations continues privilégiés, soit en lien avec les rôles des FEE et la gestion de ces différents rôles (y compris en termes de temps pour former). Tout ceci reflète la principale contrainte de la fonction à savoir la tension produire-former, où les FEE n'arrivent pas à trouver le temps nécessaire pour former correctement les apprenti-e-s et où elles et ils doivent mettre en place des stratégies pour réussir à former tout de même. La question du statut se retrouve également dans le cahier des charges, qui permet d'une part d'identifier les tâches, et d'autre part de reconnaître la fonction. Derrière ces aspects se retrouvent une deuxième contrainte majeure identifiée dans d'autres travaux, soit l'enjeu de la reconnaissance des FEE.

Remarquons également que le potentiel « attrait » en termes de salaire ou de prime n'est pas la condition-cadre qui semble intéresser le plus les FEE. La reconnaissance se joue donc bien avant tout au niveau symbolique, et non matériel.

<b>Conditions-cadres</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Avoir un engagement sur la formation des apprenti-e-s de la part de l'entreprise que tou-te-s les collaborateurs-trices connaissent et soutiennent	2690	53.08
Avoir un cahier des charges	2180	43.01
Avoir un statut reconnu dans l'entreprise	3118	61.52
Avoir le temps pour la formation des apprenti-e-s (décharge)	4206	<b>82.99</b>
Avoir des objectifs annuels en lien avec la fonction de personne formatrice	1997	39.40
Avoir une rétribution spécifique (salaire, prime)	2020	39.86
Autre	114	2.25

Tableau 16 : Effectifs et pourcentages des conditions-cadres qui seraient nécessaires pour une bonne formation

Enfin, en ce qui concerne les **décharges** que les FEE auraient pour assumer leur fonction (cf. Tableau 17), seul ¼ de l'échantillon indique en avoir une, alors que les ¾ restants n'en ont pas.

<b>Décharge</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Non	3601	<b>75.59</b>
Oui	1163	24.41

Tableau 17 : Effectifs et pourcentages des décharges pour former

Cela reprend la problématique du temps à disposition pour former les apprenti-e-s car, n'ayant pas de décharge officiellement reconnue, il devient aussi plus difficile de trouver le temps nécessaire à former correctement. Cela questionne durablement le système dual qui repose ainsi entièrement sur un travail de milice.

Des analyses supplémentaires par secteur d'activité, taille d'entreprise ou d'autres caractéristiques nous permettront d'identifier d'éventuelles spécificités sur cet aspect.

### 3.2 Corrélations

Des analyses de corrélations ont été effectuées afin d'observer si des liens existent et quelle est la nature des liens entre différentes variables. Des coefficients de corrélation (pouvant aller de -1 à +1 et reflétant la force du lien entre deux variables<sup>5</sup>) ont été calculés et sont reportés en Annexe (cf. Tableaux 50-57), par blocs de variables<sup>6</sup>.

Une première analyse de corrélations a été effectuée entre les différentes offres de formations continues (cf. Tableau 50 en Annexe). Globalement, les associations entre les offres de cours sont positives, ce qui signifie que plus une offre a été retenue, plus une autre l'était également.

Il est intéressant de souligner des corrélations relativement importantes entre les formations concernant les connaissances du public adolescent, les problématiques sociales et familiales et les enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s. Cela signifie que les répondant-e-s ayant sélectionné l'une de ces offres ont eu tendance à sélectionner aussi les deux autres offres. Cela révèle que les personnes cherchant à élargir leurs connaissances du public adolescent souhaitent le faire à divers niveaux, y compris au travers des problématiques sociales, familiales et interculturelles.

Le même type de corrélation s'observe par exemple entre le cours sur les compétences relationnelles et de communication et les méthodes pédagogiques. Cela rappelle le lien évident pour les FEE entre dimension relationnelle et transmission des savoirs, mais également leur volonté de « professionnaliser » leur fonction du côté de la pédagogie.

Les corrélations entre les offres de cours et les sous-thèmes ont également été calculées (cf. Tableaux 51 et 52 en Annexe) et indiquent, comme pour les corrélations entre les offres de cours, que globalement les liens sont positifs et plus ou moins forts. Remarquons par exemple que le lien entre le thème *Connaissances du public adolescent* et le sous-thème *Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s* est particulièrement fort, ce qui signifie que plus les répondant-e-s ont coché ce thème, plus elles et ils ont eu tendance à cocher également le sous-thème. Des analyses supplémentaires permettront d'affiner les premiers résultats proposés par les corrélations.

En ce qui concerne les corrélations entre les offres de cours et les formats, modalité et périodes des cours (cf. Tableaux 53 et 54 en Annexe), on observe par exemple que le format *Présentiel* corrèle positivement avec des offres de formations continues ayant la relation humaine au centre. Ce lien est intéressant car il renseigne quant au fait qu'il semble y avoir une certaine cohérence entre le fait de trouver pertinentes certaines offres de formation liées à l'aspect humain et le fait de souhaiter suivre des formations en présentiel (plutôt qu'en distanciel). Certains mois de l'année présentent des liens positifs avec certaines offres de formations ; des analyses plus détaillées donneront en ce sens lieu à des explications plus fines à ce sujet.

Les corrélations entre les offres de cours et les caractéristiques sociodémographiques (cf. Tableau 55) mettent en évidence que des informations telles que l'état civil ne semblent pas présenter de lien significativement important avec les offres de formations continues. Cela signifie que les sélections de ces offres ne sont pas liées à un certain type d'état civil. Il en va de même pour le sexe.

---

<sup>5</sup> La force du lien est indiquée par un ou deux « \* » : un \* après le coefficient indique un lien significatif entre deux variables, et deux \*\* indique un lien encore plus fort et significatif.

<sup>6</sup> Pour plus d'informations, voir par exemple <https://www.jmp.com/fr/statistics-knowledge-portal/what-is-correlation/correlation-coefficient.html>

En revanche, des corrélations apparaissent entre les offres de formations continues et la taille de l'entreprise, tout comme (de manière tout de même moins nette) avec les secteurs d'activité. Ces premiers résultats encourageants seront détaillés par le biais d'autres analyses plus approfondies.

Finalement, les corrélations entre les caractéristiques sociodémographiques et les formats, modalités et périodes des cours (cf. Tableaux 56 et 57 en Annexe) indiquent entre autres que le format présentiel semble présenter des liens significatifs de nature différente avec plusieurs informations, telles que le sexe et l'âge des répondant-e-s, mais également la région où se situe l'entreprise ou encore le fait d'être FEE plutôt que patron-ne-s. Ainsi, il semblerait que les femmes soient plus demandeuses de cours en présentiel, tendance qui s'observe également avec l'avancée en âge. Cette même tendance apparaît pour les personnes travaillant dans des entreprises situées en zone rurale ; de plus, on observe un écart selon le statut d'emploi, les FEE privilégiant le présentiel, alors que les patron-ne-s moins.

Si l'on s'attarde sur les corrélations entre les durées souhaitées (en journées par année) et les caractéristiques sociodémographiques, on remarque que plus les personnes sont jeunes, plus elles souhaitent de jours de formation. Ce résultat pourrait s'expliquer d'une part par leur statut de « novices » dans la fonction et le besoin de compléter la formation des 40 heures et, d'autre part, pour les plus âgé-e-s, par une certaine lassitude ou l'impression de n'avoir plus besoin de se former. En outre, plus la taille de l'entreprise augmente, plus les répondant-e-s indiquent de jours de formation. Cela renvoie sans doute à la possibilité de s'organiser à l'interne (se faire remplacer ou confier l'apprenti-e à un-e collègue). Finalement, les FEE semblent souhaiter davantage de jours de formation par année que les patron-ne-s.

Comme indiqué auparavant, les analyses de corrélations permettront par la suite de justifier la pertinence d'autres analyses plus fines, notamment en ce qui concerne les différents secteurs d'activité, la taille des entreprises ou encore la fonction des répondant-e-s.

### **3.3 Analyses comparatives<sup>7</sup>**

Afin d'étudier plus en détail les liens mis en avant dans la section précédente (cf. 3.2 Corrélations), différentes analyses comparatives ont été effectuées, notamment en examinant la fonction des répondant-e-s, la taille de leur entreprise, leur secteur d'activité et la région géographique de l'entreprise. Ces analyses permettent également d'inférer des liens entre la plupart des éléments considérés dans ce rapport. Ainsi, des analyses inférentielles supplémentaires seraient redondantes et seront intégrées dans les analyses comparatives.

---

<sup>7</sup> Dans les tableaux présentés dans cette section, sont indiqués en rose les pourcentages les plus élevés entre les différents groupes, et en jaune les pourcentages les plus bas. Cela permet d'identifier plus rapidement les deux groupes se situant aux extrêmes pour chacun des aspects considérés.

### 3.3.1 Comparaisons par fonction

#### *Offres de formations continues<sup>8</sup>*

Nous avons tout d'abord considéré les quatre catégories liées à la fonction qui étaient proposées dans le questionnaire, à savoir :

- Employé-e avec fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s (cours 40h effectué)<sup>9</sup> ;
- Employé-e avec fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s (cours 40h pas encore effectué)<sup>10</sup> ;
- Patron-ne d'entreprise avec fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s<sup>11</sup> ;
- Patron-ne d'entreprise sans fonction de formateur-trice d'apprenti-e-s<sup>12</sup>.

Des tests statistiques<sup>13</sup> ont été menés afin d'observer comment les effectifs se répartissent entre les quatre groupes. Le Tableau 18 indique les effectifs et pourcentages correspondants à chaque groupe, ainsi que les résultats aux tests effectués<sup>14</sup>. Concernant cette dernière colonne, lorsqu'au moins un astérisque est indiqué, cela signifie que la différence d'effectifs entre les groupes est statistiquement significative. Ces résultats peuvent donc être considérés comme pertinents et analysés.

---

<sup>8</sup> Contrairement aux sections précédentes, à partir de cette section la liste d'offres de formations continues sera la même que celle proposée dans l'enquête et ne suivra plus l'ordre de préférence des répondant-e-s.

<sup>9</sup> Catégorie dorénavant abrégée FEE avec 40h.

<sup>10</sup> Catégorie dorénavant abrégée FEE sans 40h.

<sup>11</sup> Catégorie dorénavant abrégée FEE/Patron-ne.

<sup>12</sup> Catégorie dorénavant abrégée Patron-ne.

<sup>13</sup> Dans ce cas, il s'agit du test du  $\chi^2$  (khi-carré), test qui permet de comparer les proportions de réponses entre différents groupes.

<sup>14</sup> Concernant ces chiffres, plus le chiffre est élevé, plus la différence entre les groupes est importante. Cette différence se calcule à partir des effectifs observés et de ceux théoriques, tout en considérant les différentes tailles des groupes.

	FEE avec 40h (n=3'251)	FEE sans 40h (n=625)	FEE/Patronne (n=888)	Patronne (n=304)	$\chi^2$
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95% <sup>15</sup>	1994 61.33%	321 51.36%	380 42.79%	144 47.37%	115.08***
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	1527 46.97%	267 42.72%	337 37.95%	113 37.17%	30.80***
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	1035 31.84%	172 27.52%	155 17.45%	83 27.30%	71.41***
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	2153 66.23%	411 65.76%	515 58.00%	194 63.82%	21.14***
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	1699 52.26%	298 47.68%	366 41.22%	153 50.33%	35.16***
Méthodes pédagogiques - 42.23%	1449 44.57%	254 40.64%	328 36.94%	128 42.11%	17.82***
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	1392 42.82%	277 44.32%	378 42.57%	119 39.14%	n.s.
Compétences digitales - 34.43%	1168 35.93%	194 31.04%	273 30.74%	103 33.88%	11.78**
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	1174 36.11%	207 33.12%	279 31.42%	99 32.57%	8.38*
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	1210 37.22%	246 39.36%	249 28.04%	102 33.55%	30.24***
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	928 28.55%	146 23.36%	188 21.17%	70 23.03%	24.98***

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 18 : Offres de cours par fonction (en effectifs et pourcentages)

En considérant les moyennes de l'échantillon général, seul le groupe des FEE avec formation 40h effectuée a indiqué des souhaits de formations continues au-dessus de cette moyenne, et ce pour l'ensemble des offres de formation. En guise d'exemple, la moyenne générale pour la formation *connaissances du public adolescent* était de 55.95%, et celle des FEE avec formation 40h de 61.33%.

<sup>15</sup> Ces pourcentages renvoient à l'échantillon total (cf. section 3.1.2). Cela permet de comparer les taux des différents groupes de répondant-e-s avec les réponses générales obtenues.  
Les besoins et préférences de formation continue chez les personnes formatrices

De plus, ce même groupe de FEE ayant effectué la formation 40h présente les pourcentages les plus élevés pour pratiquement l'ensemble des offres de formations continues. Seules deux formations, soit celles sur la *gestion du temps* et sur les *connaissances du système de FP*, voient une proportion plus élevée de l'autre groupe de **FEE (sans formation 40h)**. Cela n'est pas surprenant : ces FEE, n'ayant pas suivi de formation pour endosser leur fonction, ayant vraisemblablement davantage besoin d'une part de connaissances liées au système de la formation professionnelle et, d'autre part, de savoirs, compétences et outils quant à la manière de gérer le temps entre la formation délivrée aux apprenti-e-s et la production. En outre, la question de la gestion du temps est probablement plus marquée pour ces personnes sans formation des 40h qui doivent sans doute assumer une fonction encore moins « officielle » et reconnue que les autres FEE.

Un autre groupe se détache : celui des **FEE/Patron-ne-s**. A l'inverse du premier (FEE 40 heures), ce groupe semble être le moins intéressé par la quasi-totalité des offres de formations, qui, comme l'indiquent les pourcentages, présentent les taux les plus bas parmi les quatre groupes. Les **patron-ne-s** obtiennent quant à elles et à eux les proportions les moins élevées (et donc l'intérêt le plus faible) pour les formations sur les *problématiques sociales et familiales* et la *gestion du temps*.

A la lumière de ces résultats, il apparaît que les répondant-e-s ayant la double fonction FEE et patron-ne répondent tendanciellement comme les patron-ne-s, et même de manière plus marquée que celles et ceux-ci. Ainsi, il semble que, face à la formation continue, le statut d'employeur/euse prend le dessus sur la fonction de personne formatrice. De manière analogue, les FEE avec et sans formation 40h répondent similairement. Dès lors, et pour les autres analyses, les quatre groupes ont été réduits : les deux groupes de FEE ont été fusionnés tout comme les deux groupes de patron-ne-s.

Le Tableau 19 illustre les effectifs et pourcentages de réponses en comparant le groupe des FEE (avec et sans 40h) et celui des patron-ne-s.

	<b>FEE (n=3'876)</b>	<b>Patron- ne (n=1'192)</b>	<b>χ<sup>2</sup></b>
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95%	2315 59.73%	524 43.96%	91.98***
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	1794 46.28%	450 37.75%	26.91***
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	1207 31.14%	238 19.97%	55.84***
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	2564 66.15%	709 59.48%	17.74***
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	1997 51.52%	519 43.54%	23.23***
Méthodes pédagogiques - 42.23%	1703 43.94%	456 38.26%	12.04***
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	1669 43.06%	497 41.69%	n.s.
Compétences digitales - 34.43%	1362 35.14%	376 31.54%	5.23*
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	1381 35.63%	378 31.71%	6.18*
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	1456 37.56%	351 29.45%	26.19***
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPPr, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	1074 27.71%	258 21.64%	17.31***

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 19 : Offres de cours par fonction regroupée (en effectifs et pourcentages)

Pour l'ensemble des offres de formations continues proposées, les **FEE** ont coché davantage de réponses que le groupe des **patron-ne-s**. Les taux affichés sont par ailleurs toujours supérieurs à la moyenne globale dans le groupe des FEE. On peut donc affirmer qu'en terme d'intérêt ou de promptitude à se former ou à libérer son personnel en vue d'une formation, une nette distinction sépare les FEE des patron-ne-s.

Les différences de réponses les plus nettes s'observent dans les choix de la formation concernant le public adolescent, où il y a un écart de plus de 15% entre la proportion de FEE ayant coché cette offre de formation et la proportion de patron-ne-s.

### En bref

- Les FEE avec 40h témoignent d'une forte appétence pour les formations continues et ont les taux les plus élevés sur quasi toutes les offres ;
- Les FEE sans 40h ont des taux plus élevés sur les offres liées à la gestion du temps et au système de formation professionnelle ;
- Les FEE avec ou sans formation 40h répondent tendanciellement de façon similaire
- Les Patron-ne-s et FEE/Patron-ne-s répondent de manière similaire, même si les tendances sont plus appuyées chez les FEE/Patron-ne-s ;
- Il découle de ces résultats que les choix d'offres reflètent les différents statuts : ils témoignent des besoins des FEE sans 40h, d'un engagement dans la fonction des FEE avec 40h, des contraintes des FEE/Patron-ne-s et des Patron-ne-s.

### Formats, modalités et périodes (y compris durée et distance)

		FEE (n=3'876)	Patron-ne (n=1'192)	$\chi^2$
Format	Présentiel - 73.58%	2875	862	n.s.
		74.17%	72.32%	
	Distanciel - 30.81%	1233	332	6.69*
		31.81%	27.85%	
	Hybride - 24.04%	970	251	7.85**
		25.03%	21.06%	
Modalité	Cours - 74.80%	2938	861	6.18*
		75.80%	72.23%	
	Workshop - 48.69%	1949	524	14.59***
		50.28%	43.96%	
	Échange d'expériences - 55.54%	2180	641	n.s.
		56.24%	53.78%	
Période	Demi-journées - 58.61%	2288	689	n.s.
		59.03%	57.80%	
	Journées entières - 63.65%	2642	591	136.29***
		68.16%	49.58%	
	Soirées - 17.46%	584	303	67.67***
		15.07%	25.42%	
Weekends - 4.21%	150	64	5.07*	
	3.87%	5.37%		

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 20 : Formats, modalités et périodes par fonction regroupée (en effectifs et pourcentages)

Concernant les **formats** de cours (cf. Tableau 20), rappelons que le présentiel l'emporte très nettement pour les deux populations. Par ailleurs, il est intéressant de remarquer que quel que soit le format, c'est le groupe des **FEE** qui a coché le plus souvent les différentes options proposées. Cela de manière statistiquement supérieure au groupe des **patron-ne-s** pour les formats *distanciel* et *hybride*, alors que pour le format *présentiel* n'est pas marqué par une différence significative entre les deux groupes. Autrement dit, les FEE seraient plus enclin-e-s à suivre des formations en distanciel ou en hybride, comparé-e-s aux patron-ne-s. En outre, ces taux dans le groupe des FEE sont légèrement supérieurs à la moyenne de l'échantillon total et, à l'inverse, inférieurs à la moyenne pour les patron-ne-s.

La **modalité** privilégiée est le cours pour les deux populations. Les modalités présentent des pourcentages statistiquement plus élevés pour les FEE que pour les patron-ne-s dans les cas du *cours* et du *workshop*, alors que pour l'*échange d'expériences*, bien que le taux soit légèrement supérieur pour les FEE, il n'y a pas de différence statistiquement significative. Cela dit, les FEE ont ici aussi répondu au-dessus de la moyenne globale, alors que les patron-ne-s affichent des taux au-dessous de cette même moyenne.

En ce qui concerne les **périodes** privilégiées pour les formations continues, les *journées entières* sortent en priorité, suivies par les *demi-journées*. Cependant, il est intéressant de remarquer que les FEE répondent statistiquement plus massivement les *journées entières*, tandis que les patron-ne-s indiquent comparativement davantage les *soirées* ou les *weekends*. Par ailleurs, ces deux derniers taux sont même supérieurs à la moyenne générale, ce qui semble signifier que, comparé-e-s au groupe des FEE ainsi qu'à l'ensemble de l'échantillon, le groupe des patron-ne-s serait plus favorable à l'organisation de formations continues ayant lieu le soir ou pendant le weekend. Cela laisse apparaître deux enjeux de taille pour l'organisation de formations continues. D'une part, la difficulté des patron-ne-s à libérer leurs FEE - ou à se libérer lorsqu'elles et ils ont la double fonction - pour des formations continues sans perturber la bonne marche de l'entreprise. D'autre part, la définition d'une formation continue (hors perfectionnement professionnel) qui serait à prendre en partie du moins sur son temps libre et qui ferait reposer la responsabilité de la formation sur les personnes qui se forment et non sur l'entreprise.

Concernant les **mois** où les FEE seraient disposé-e-s à suivre des formations continues (cf. Tableau 58 en Annexe), il est intéressant de remarquer que les patron-ne-s ont coché significativement plus les mois de *janvier* et de *février*, tout comme le mois de *décembre*, alors que les FEE ont coché davantage les mois d'*avril*, *mai*, *septembre*, *octobre*, *novembre* ainsi que l'option « indifférent – pas de mois en particulier ». Pour les mois de mars ainsi que les trois mois d'été, les réponses des deux groupes ne sont pas significativement différentes. Les différences quant aux mois privilégiés seront plus pertinentes relativement aux secteurs d'activité.

	<b>FEE (n=3'876)</b>	<b>Patron-ne (n=1'192)</b>
Durée (jours/année) - 2.48	2.64	2.00
Distance <sup>16</sup> (minutes) - 48.64	49.54	45.71

Tableau 21 : Durée et distance pour les cours par fonction regroupée (moyennes)

<sup>16</sup> Les minutes sont indiquées en décimales, et pas dans le format horaire. Ainsi, par exemple, 49.54 minutes correspondent à 49 minutes et 32 secondes.

Finalement, afin de comparer les réponses des FEE et des patron-ne-s concernant la **durée** idéale imaginée en journées par année pour les formations continues ainsi que la **distance** maximale à parcourir pour se rendre à une formation (Tableau 21), les différences entre les deux groupes se sont également avérées statistiquement significatives<sup>17</sup>. Les FEE indiquent en moyenne 2.64 jours de formation par année, là où les patron-ne-s indiquent en moyenne 2 jours, soit en-dessous de la moyenne générale. Concernant la distance, les FEE seraient prêt-e-s à en parcourir une statistiquement plus conséquente et même légèrement au-dessus de la moyenne générale, alors que les patron-ne-s se situent nettement en dessous de la moyenne générale. On retrouve sur ces deux aspects cette séparation en termes de promptitude à se former ou à se libérer ou à libérer son personnel pour suivre des formations continues.

#### En bref

- Le format privilégié est le présentiel. Toutefois, les FEE sont plus enclin-e-s que les patron-ne-s à suivre des formations en distanciel ou en hybride ;
- Si les cours sont la modalité privilégiée par toutes et tous, les FEE choisissent davantage les autres modalités (workshop, échanges d'expériences) que les patron-ne-s et dépassent systématiquement la moyenne générale ;
- Les journées entières sont davantage choisies par les FEE, et les patron-ne-s se distinguent par un choix plus fréquent pour des cours organisés en soirées ou durant les week-ends ;
- Le nombre de jour par an consacré à une formation continue et la distance parcourue pour s'y rendre sont significativement plus importants chez les FEE que chez les patron-ne-s ;
- Ces résultats reflètent un écart assez net face à la formation continue entre patron-ne-s et FEE. D'un côté (FEE), un goût prononcé pour les formations et de l'autre (patron-ne-s), une réticence à libérer du temps et des ressources pour cela. Se devine également une représentation différenciée de la formation continue, tantôt de la responsabilité de l'employeur/euse, tantôt de l'employé-e.

### 3.3.2 Comparaisons par taille de l'entreprise

#### *Offres de formations continues*

Une autre variable pertinente pour comparer les répondant-e-s en matière de formations continues concerne la taille de l'entreprise où elles et ils travaillent. Dans l'enquête, nous avons repris la distinction de l'Office fédéral de la statistique, qui identifie les entreprises comme suit :

- **Micro**, soit moins de 10 employé-e-s ;
- **Petite**, entre 10 et 49 employé-e-s ;
- **Moyenne**, entre 50 et 249 employé-e-s ;
- **Grande**, 250 et plus employé-e-s.

<sup>17</sup> Il s'agit d'analyses de variances (ANOVAS), permettant de comparer les moyennes entre plusieurs groupes dans un même échantillon.

	Micro (n=906)	Petite (n=1'738)	Moyenne (n=1'299)	Grande (n=1'125)	X <sup>2</sup>
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95%	381 42.05%	890 51.21%	810 62.36%	758 67.38%	168.13****
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	353 38.96%	733 42.17%	597 45.96%	561 49.87%	29.22***
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	176 19.43%	415 23.88%	443 34.10%	411 36.53%	111.44***
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	532 58.72%	1137 65.42%	853 65.67%	751 66.76%	17.14***
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	418 46.14%	855 49.19%	632 48.65%	611 54.31%	14.91**
Méthodes pédagogiques - 42.23%	353 38.96%	657 37.80%	578 44.50%	571 50.76%	53.78***
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	408 45.03%	736 42.35%	551 42.42%	471 41.87%	n.s.
Compétences digitales - 34.43%	256 28.26%	545 31.36%	480 36.95%	457 40.62%	45.37***
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	291 32.12%	576 33.14%	474 36.49%	418 37.16%	9.36*
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	291 32.12%	594 34.18%	478 36.80%	444 39.47%	14.46**
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	219 24.17%	406 23.36%	378 29.10%	329 29.24%	20.16***

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 22 : Offre de cours par taille d'entreprise (en effectifs et pourcentages)

Pour l'ensemble des offres de formations continues (à l'exception de celle concernant la *gestion du temps*, cette dernière n'étant cependant pas significativement différente entre les groupes), ce sont les personnes qui travaillent dans de **grandes entreprises** qui ont coché les proportions les plus élevées de réponses (cf. Tableau 22). Inversement, les personnes travaillant dans de **microentreprises** présentent les proportions les moins fortement marquées dans les offres de formations continues.

Les différences de pourcentages les plus marquées concernent l'offre sur les *connaissances du public adolescent*, où on passe de 2 personnes sur 5 ayant coché la formation dans les microentreprises, à 2 personnes sur 3 dans les grandes entreprises. Une tendance similaire – dans de plus petites proportions – s'observe pour la formation sur les *enjeux interculturels*, où une personne sur 5 se montre intéressée dans les microentreprises, contre plus d'une personne sur 3 dans les grandes entreprises.

En comparant les réponses aux taux de l'échantillon général, on remarque que pour la majorité des offres de formation, les répondant-e-s des **entreprises de taille moyenne et grande** répondent au-dessus de la moyenne générale, tandis que celles et ceux des **micro et petites entreprises** répondent au-dessous de cette dernière moyenne. Il semble donc que la taille de l'entreprise exerce une influence directe sur le comportement en matière de formation continue (hors perfectionnement). Les contraintes de productivité et l'organisation du travail et de la formation des micro- et petites entreprises laissant vraisemblablement moins de marge de manœuvre pour libérer une personne. L'absence de différence significative pour le cours de *gestion du temps* pourrait indiquer que cette problématique (tension produire/former, variété des casquettes des FEE ; voir Lamamra et al., 2020) se retrouve dans toutes les entreprises indépendamment de leur taille et renvoie davantage à la fonction de FEE plus qu'au seul contexte d'exercice.

#### En bref

- Les personnes travaillant dans des grandes entreprises sélectionnent davantage d'offres de cours que celles travaillant dans des micro-entreprises ;
- Cette tendance est plus marquée pour des offres de cours portant sur des aspects plus contextuels (p.ex. connaissance du public adolescent, enjeux interculturels) ;
- Une même tendance se dégage entre personnes travaillant dans des entreprises de taille moyenne et des grandes entreprises ou à contrario dans des micro et petites entreprises. Le premier groupe choisit plus de formations que la moyenne, le second moins ;
- Les résultats montrent que la taille de l'entreprise a une influence sur les comportements en matière de formation continue, les contraintes étant particulièrement fortes sur les petites structures.

*Formats, modalités et périodes (y compris durée et distance)*

		<b>Micro (n=906)</b>	<b>Petite (n=1'738)</b>	<b>Moyenne (n=1'299)</b>	<b>Grande (n=1'125)</b>	<b>X<sup>2</sup></b>
Format	Présentiel - 73.58%	669	1276	985	807	n.s.
		73.84%	73.42%	75.83%	71.73%	
	Distanciel - 30.81%	281	554	378	352	n.s.
		31.02%	31.88%	29.10%	31.29%	
	Hybride - 24.04%	147	372	349	353	75.65***
		16.23%	21.40%	26.87%	31.38%	
Modalité	Cours - 74.80%	674	1330	958	837	n.s.
		74.39%	76.52%	73.75%	74.40%	
	Workshop - 48.69%	365	783	694	631	70.10***
		40.29%	45.05%	53.43%	56.09%	
	Échange d'expériences - 55.54%	484	922	754	661	14.00**
		53.42%	53.05%	58.04%	58.76%	
Période	Demi-journées - 58.61%	509	1019	794	655	n.s.
		56.18%	58.63%	61.12%	58.22%	
	Journées entières - 63.65%	476	1063	888	806	96.65***
		52.54%	61.16%	68.36%	71.64%	
	Soirées - 17.46%	243	341	177	126	104.36***
		26.82%	19.62%	13.63%	11.20%	
Weekends - 4.21%	59	77	41	37	18.01***	
	6.51%	4.43%	3.16%	3.29%		

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 23 : Formats, modalités et périodes par taille d'entreprise (en effectifs et pourcentages)

Au sujet des **formats** des formations continues (cf. Tableau 23), une différence marquée entre les microentreprises et les grandes entreprises est à souligner. Elle concerne principalement le format *hybride* : la proportion des personnes travaillant dans ces dernières est en effet double (31.38%) comparée à celle des microentreprises (16.23%) à se dire intéressée par le format hybride. Une hypothèse pourrait être que la mise en œuvre de formats hybrides est plus simple dans les grandes structures, disposant de lieux sur la place de travail où il est possible de suivre un cours à distance.

Quant aux **modalités**, les répondant-e-s des grandes entreprises indiquent de manière plus importante un intérêt pour les *workshops* que celles et ceux des microentreprises notamment. Plus globalement, cet intérêt croît avec la croissance de la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, plus la modalité workshop a été sélectionnée. Il en va de même (mais de manière moins importante) pour l'*échange d'expériences*. Une hypothèse pourrait être que dans les grandes structures, des séminaires d'entreprise ou des formations internes mobilisent déjà ce genre d'échanges, ce qui dans des micro- et petites entreprises est difficile voire impossible à mettre sur pied. En outre, cela dénote peut-être de formes de management (entreprises familiales avec une hiérarchie forte, structures très hiérarchisées, avec des cadres intermédiaires, modèles plus horizontaux et/ou participatifs).

Les résultats les plus intéressants concernent les **périodes** privilégiées pour les formations continues : les *journées entières* sont effectivement davantage privilégiées par les personnes travaillant dans des entreprises de tailles moyennes et grandes, alors que les *soirées* et, moins nettement, les *weekends*, suivent la tendance inverse. Ainsi, les répondant-e-s des micro-entreprises seraient proportionnellement plus enclin-e-s à suivre des formations continues les soirs ou les weekends, comparé-e-s aux répondant-e-s d'entreprises plus grandes. La difficulté à libérer du personnel ou à se libérer pour les patron-ne-s est plus marquée dans les micro- et petites entreprises, où l'organisation du travail et de la formation est tributaire d'un nombre restreint de personnes. Le choix de renvoyer la formation continue à des temps hors travail (*soirées*, *week-end*) est une réponse pragmatique à cette contrainte. Il dénote également d'une conception de la formation continue (hors perfectionnement) davantage tournée vers la responsabilité individuelle.

Les répondant-e-s des microentreprises indiquent proportionnellement plus de disponibilité à se former durant les **mois** de janvier et février en comparaison avec celles et ceux d'entreprises plus grandes (cf. Tableau 59 en Annexe). A l'inverse, les personnes qui travaillent dans de grandes entreprises ont indiqué davantage de disponibilités les mois de mars, avril, mai et juin, tout comme octobre et décembre. Les mois d'été ne présentent pas de différences statistiquement significatives en comparant les répondant-e-s par leur taille d'entreprise.

	<b>Micro (n=906)</b>	<b>Petite (n=1'738)</b>	<b>Moyenne (n=1'299)</b>	<b>Grande (n=1'125)</b>
Durée (jours/année) - 2.48	2.14	2.35	2.66	2.74
Distance (minutes) - 48.64	44.72	48.10	50.40	50.58

Tableau 24 : Durée et distance pour les cours par taille d'entreprise (moyennes)

Concernant la **durée** idéale à dédier aux formations continues (en journées par année) ainsi que la **distance** à parcourir en minutes (porte-à-porte ; cf. Tableau 24), les analyses effectuées soulignent plusieurs aspects : les personnes des moyennes et grandes entreprises répondent statistiquement de manière égale ou, dit autrement, les différences en termes de moyennes ne sont pas statistiquement différentes. En revanche, en comparant les réponses des autres groupes, les moyennes sont notamment plus basses pour le groupe des microentreprises en comparaison avec les trois autres groupes. Quant aux petites entreprises, leurs résultats sont statistiquement plus élevés que ceux des microentreprises, mais moins élevés que ceux des moyennes et grandes entreprises.

Globalement, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la durée de formation continue souhaitée et la disponibilité temporelle à parcourir une certaine distance augmentent. Autrement dit, les personnes des moyennes et des grandes entreprises souhaiteraient davantage de jours de formation et seraient prêtes à effectuer de plus longs trajets pour s'y rendre, en comparaison avec les personnes d'entreprises de taille micro et petites.

### En bref

- Un écart est marqué quant au format hybride entre grandes entreprises qui le saluent et micro-entreprises qui s'y intéressent moins ;
- Les modalités participatives (workshop, échanges d'expérience) sont davantage choisies par les répondant-e-s des grandes entreprises ;
- Les personnes travaillant dans des grandes entreprises privilégient les journées entières de formation, alors que celles travaillant dans des micro- et petites entreprises favorisent les formations en soirée ou durant le week-end ;
- Le nombre de jour par an consacré à une formation continue et la distance parcourue pour s'y rendre sont significativement plus importants chez les répondant-e-s des moyennes et grandes entreprises que chez celles et ceux des micro- et petites structures ;
- Les analyses font apparaître des effets des tailles d'entreprises sur les possibilités de formation continue. Elles montrent des résultats assez semblables que ceux liés aux statuts : les réponses issues de micro- et petites entreprises s'approchant de celles des patron-ne-s et FEE/patron-ne-s et celles des moyennes et grandes entreprises des FEE avec ou sans 40h.

### 3.3.3 Comparaison par secteur d'activité

Pour rappel, les secteurs d'activité considérés sont les suivants<sup>18</sup> :

- Professions de l'agriculture, de l'économie forestière et de l'élevage<sup>19</sup>
- Professions de l'industrie et des arts et métiers (sauf construction)<sup>20</sup>
- Professions de la technique et de l'informatique<sup>21</sup>
- Professions de la construction et de l'exploitation minière<sup>22</sup>
- Professions commerciales et professions des transports et de la circulation<sup>23</sup>
- Professions de l'hôtellerie, de la restauration et des services personnels<sup>24</sup>
- Professions du management, de l'administration, de la banque et des assurances et professions judiciaires<sup>25</sup>
- Professions de la santé, de l'enseignement et de la culture et professions scientifiques<sup>26</sup>

<sup>18</sup> Nous n'allons plus considérer la catégorie « autre », s'agissant d'un nombre réduit de répondant-e-s, qui serait peu robuste à analyser.

<sup>19</sup> Abrégé « Agri » dans les tableaux.

<sup>20</sup> Abrégé « Indu » dans les tableaux.

<sup>21</sup> Abrégé « Info » dans les tableaux.

<sup>22</sup> Abrégé « Constr » dans les tableaux.

<sup>23</sup> Abrégé « Comm » dans les tableaux.

<sup>24</sup> Abrégé « Hôt » dans les tableaux.

<sup>25</sup> Abrégé « Admin » dans les tableaux.

<sup>26</sup> Abrégé « Sa-En » dans les tableaux.

*Offres de formations continues*

	Agri (n=150)	Indu (n=585)	Info (n=415)	Constr (n=841)	Comm (n=324)	Hôt (n=341)	Admin (n=1'028)	Sa-En (n=1'309)	X <sup>2</sup>
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95%	61	310	229	387	175	193	648	784	85.56***
	40.67%	52.99%	55.18%	46.02%	54.01%	56.60%	63.04%	59.89%	
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	51	245	190	325	139	124	485	643	48.02***
	34.00%	41.88%	45.78%	38.64%	42.90%	36.36%	47.18%	49.12%	
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	9	140	100	158	83	103	296	524	180.37***
	6.00%	23.93%	24.10%	18.79%	25.62%	30.21%	28.79%	40.03%	
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	88	356	246	495	212	203	739	882	56.26***
	58.67%	60.85%	59.28%	58.86%	65.43%	59.53%	71.89%	67.38%	
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	59	246	186	351	146	163	542	775	107.31***
	39.33%	42.05%	44.82%	41.74%	45.06%	47.80%	52.72%	59.21%	
Méthodes pédagogiques - 42.23%	53	214	188	282	116	112	442	705	141.18***
	35.33%	36.58%	45.30%	33.53%	35.80%	32.84%	43.00%	53.86%	
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	68	258	153	376	132	166	377	600	34.88***
	45.33%	44.10%	36.87%	44.71%	40.74%	48.68%	36.67%	45.84%	
Compétences digitales - 34.43%	35	206	120	277	126	132	365	455	21.57**
	23.33%	35.21%	28.92%	32.94%	38.89%	38.71%	35.51%	34.76%	
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	39	224	141	266	105	134	353	465	19.00*
	26.00%	38.29%	33.98%	31.63%	32.41%	39.30%	34.34%	35.52%	
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	35	202	131	257	115	134	440	466	47.66***
	23.33%	34.53%	31.57%	30.56%	35.49%	39.30%	42.80%	35.60%	
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	29	144	106	191	85	88	231	438	52.83***
	19.33%	24.62%	25.54%	22.71%	26.23%	25.81%	22.47%	33.46%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 25 : Offres de cours par secteur (en effectifs et pourcentages)

Le premier résultat à souligner est l'impact des secteurs d'activité sur la propension à suivre des formations continues (cf. Tableau 25). Tendanciellement, certains secteurs se distinguent par un faible intérêt pour des formations continues (hors perfectionnement professionnel), quel que soit le thème. C'est le cas des secteurs de **l'agriculture, de l'économie forestière et de l'élevage** qui ont le score le plus faible pour 9 des 11 offres, et sont quasi systématiquement en dessous de la moyenne générale. Les métiers de **l'industrie** et de la **construction** sont également fréquemment en dessous de la moyenne générale. A contrario, certains secteurs apparaissent comme particulièrement intéressés par les formations continues proposées, à l'instar des secteurs de la **santé, de l'enseignement et de la culture et professions scientifiques**, qui ont le score le plus élevé pour 6 des 11 offres et sont au-dessus de la moyenne générale pour toutes les offres. Les métiers du **management, de l'administration, de la banque et des assurances et professions judiciaires** sont également très fréquemment au-dessus de la moyenne générale.

Le deuxième résultat qui peut être mis en avant est que l'offre de formation la plus sélectionnée, tous secteurs confondus, est celle portant sur les *rôles, tâches et défis pour les FEE*. Ce résultat par secteur confirme l'importance de ce thème, comme déjà illustré précédemment. Nous pouvons donc bien affirmer ici qu'il y a quelque chose de transversal à la fonction de FEE, qui dépasse les structures d'entreprise ou les secteurs d'activité.

En s'intéressant plus en détail aux différents secteurs, on remarque par exemple que dans les métiers de l'agriculture, l'économie forestière et l'élevage ainsi que dans la construction, les formations continues qui ont suscité le plus de réponses – en dehors de celle sur les rôles des FEE – sont la *connaissance du public adolescent* et la *gestion du temps*. Des hypothèses quant à l'intérêt pour les questions de connaissance de public adolescent pourraient être d'une part, que certains secteurs (Agri) ont connu une très forte augmentation des places d'apprentissage en 2022<sup>27</sup>, pendant que certains autres secteurs (Constr) peinent à recruter ou connaissent d'importants taux de résiliation de contrats. Dans les deux cas, pour adapter les nouvelles offres, attirer des jeunes ou les maintenir dans le secteur, mieux connaître ce public est un outil indispensable. Dans les secteurs où de nouvelles places ont été créées, ce besoin est aussi probablement celui d'une population de FEE nouvellement arrivé-e-s dans la fonction. Quant aux formations sur la gestion du temps, les conditions particulières de travail dans ces secteurs (saisonnalité, impact de la météo sur les possibilités de travailler, etc.) rendent la question de la gestion de l'activité productive et formative particulièrement sensible.

Les formations sur la gestion du temps se retrouvent également dans le secteur de **l'Hôtellerie et la restauration**, qui a le pourcentage le plus élevé parmi l'ensemble des secteurs. Rappelons que ce secteur est caractérisé par d'importantes variations saisonnières et par une gestion quotidienne structurée par les « coups de feu ». Organiser la formation des apprenti-e-s en tenant compte de ces contraintes peut se révéler particulièrement difficile.

Le secteur de la santé et de l'enseignement, le plus intéressé par les offres de formations continues, a particulièrement mis l'accent sur les formations directement en lien avec la relation aux apprenti-e-s. Si l'on considère par exemple la formation sur les *compétences relationnelles et de communication*, presque 3 personnes sur 5 ont sélectionné l'offre, contre seulement 2 personnes sur 5 dans les secteurs de l'agriculture et de la construction. Cela n'est guère surprenant, la composante relationnelle étant au cœur de l'activité dans ces secteurs, que ce soit auprès d'une patientèle, d'une clientèle ou encore d'élèves.

---

<sup>27</sup> Pour davantage de détails, voir <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/fpc/formation-professionnelle-initiale/barometre-des-transitions.html>.

Quant au secteur de l'administration et du management, il se distingue par un intérêt légèrement plus accru que les autres secteurs pour les *connaissances générales du système de formation professionnelle*. Ce même secteur, ainsi que celui de la technique et de l'informatique sont ceux qui ont le taux le plus bas sur la formation autour de la *gestion du temps*. Regroupement des métiers du tertiaire, sans activité de service à la personne, il est probable que la pression à la production se manifeste différemment que dans d'autres secteurs et que la formation des apprenti-e-s est plus facile à intégrer dans le volume quotidien de travail, moins soumis à des contraintes externes non prévisibles.

Un autre résultat à mettre en évidence concerne l'offre sur les *enjeux interculturels*, où les différences les plus nettes entre les secteurs ont été observées : en effet, les proportions de répondant-e-s vont de 6% pour les métiers de l'agriculture à plus de 40% pour ceux de la santé et de l'enseignement.

Remarquons enfin que l'offre sur les *compétences digitales* intéresse de manière plus importante les secteurs du commerce et de l'hôtellerie. Cela peut sans doute s'expliquer par le fort développement de l'e-commerce ou des plateformes de réservation et d'évaluation en ligne de l'offre hôtelière, développement qui nécessitent des compétences très éloignées de celles déjà exigées dans ces secteurs (Balsiger et al., 2022).

#### En bref

- L'intérêt pour les formations continues (hors perfectionnement professionnel) diffère selon le secteur d'activité. Certains tendent à choisir moins de formations (Agri, Indu), d'autres signalent un grand intérêt pour des formations très diverses (Sa-En, Admin) ;
- La formation qui réunit la plus forte adhésion, tous secteurs confondus, est celle qui porte sur les rôles, tâches et défis des FEE ;
- Des intérêts spécifiques sont à signaler : Agri & Constr pour les cours sur la connaissance du public adolescent ou la gestion du temps ; Sa-En pour les cours sur les compétences relationnelles ; Admin pour les connaissances générales du système ; Hôt pour la gestion du temps. Comm & Hôt pour les cours sur les compétences digitales ;
- Les résultats soulignent le lien entre les enjeux spécifiques des différents secteurs d'activité et les choix (ou non choix) en matière de formation continue. La formation continue ne vise donc pas seulement à augmenter les compétences des FEE, mais également à répondre à des enjeux de recrutement, de maintien en formation des apprenti-e-s dans ces secteurs, ou encore de gestion du temps dans des secteurs soumis à des fortes contraintes saisonnières ou de productivité.

*Formats, modalités et périodes (y compris durée et distance)*

		Agri (n=150)	Indu (n=585)	Info (n=415)	Constr (n=841)	Comm (n=324)	Hôt (n=341)	Admin (n=1'028)	Sa-En (n=1'309)	X <sup>2</sup>
Format	Présentiel - 73.58%	121 80.67%	462 78.97%	280 67.47%	680 80.86%	224 69.14%	251 73.61%	748 72.76%	918 70.13%	55.36***
	Distanciel - 30.81%	32 21.33%	151 25.81%	161 38.80%	213 25.33%	102 31.48%	89 26.10%	352 34.24%	443 33.84%	52.47***
	Hybride - 24.04%	22 14.67%	110 18.80%	128 30.84%	134 15.93%	93 28.70%	79 23.17%	292 28.40%	337 25.74%	77.66***
Modalité	Cours - 74.80%	114 76.00%	443 75.73%	301 72.53%	632 75.15%	219 67.59%	241 70.67%	818 79.57%	980 74.87%	27.59***
	Workshop - 48.69%	55 36.67%	265 45.30%	225 54.22%	347 41.26%	170 52.47%	185 54.25%	503 48.93%	676 51.64%	52.85***
	Échange d'exp. - 55.54%	91 60.67%	327 55.90%	225 54.22%	419 49.82%	184 56.79%	172 50.44%	575 55.93%	773 59.05%	32.06***
Période	Demi-journées - 58.61%	76 50.67%	319 54.53%	240 57.83%	484 57.55%	178 54.94%	188 55.13%	740 71.98%	707 54.01%	99.27***
	Journées entières - 63.65%	91 60.67%	351 60.00%	272 65.54%	494 58.74%	193 59.57%	212 62.17%	676 65.76%	889 67.91%	31.64***
	Soirées - 17.46%	33 22.00%	138 23.59%	71 17.11%	173 20.57%	59 18.21%	44 12.90%	107 10.41%	253 19.33%	67.93***
	Wee-kends - 4.21%	12 8.00%	24 4.10%	16 3.86%	30 3.57%	12 3.70%	15 4.40%	25 2.43%	75 5.73%	23.32**

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 26 : Formats, modalités et périodes par secteur (en effectifs et pourcentages)

Concernant les **formats** idéaux pour les formations continues (cf. Tableau 26), ce sont les secteurs de la construction, de l'agriculture et de l'industrie qui présentent les taux les plus élevés pour le format en *présentiel*. Inversement, ces mêmes secteurs ont moins privilégié le format *distanciel*, alors que d'autres secteurs comme l'informatique ou l'administration repoussent moins ce format. Ces derniers (Info, Admin), ainsi que le secteur du commerce – et de manière moins importante la santé et l'enseignement – sont plus enclins au format *hybride*.

Alors que la **modalité** *cours* est privilégiée et présente une certaine homogénéité dans les réponses (bien que des différences significatives existent tout de même), le *workshop* semble intéresser davantage l'hôtellerie, l'informatique, le commerce et la santé et l'enseignement. Les *échanges d'expériences*, quant à eux, sont la modalité proportionnellement la plus choisie dans le secteur de l'agriculture en comparaison aux autres secteurs. L'hôtellerie et la construction sont les secteurs où l'échange d'expérience est le moins plébiscité, bien que les proportions globales dépassent pratiquement le 50%.

Les **périodes** idéales pour les formations varient aussi en fonction du secteur : l'administratif se distingue en choisissant assez massivement les *demi-journées* (71.98%) ; les *journées entières* ne présentent pas de grandes variations entre les secteurs, alors que les *soirées* semblent intéresser les secteurs de l'industrie, de l'agriculture et de la construction, qui ont choisi cette période deux fois plus que l'administratif et l'hôtellerie. Finalement, bien que les *weekends* soient la période globalement la moins plébiscitée, le secteur de l'agriculture se démarque en optant deux fois plus que les autres secteurs pour cette période. Il s'agit ici de relever un paradoxe intéressant : les répondant-e-s des secteurs les moins enclins à suivre des formations optent cependant pour des périodes en soirée ou le week-end. L'hypothèse qui peut être faite est que la moindre importance des réponses quant aux offres de formation, n'est pas nécessairement à comprendre comme un rejet de toute forme de formation continue, mais davantage comme un rejet de formations qui auraient un impact sur les journées de travail. Cela semble particulièrement pertinent pour des secteurs comme l'Agriculture, l'économie forestière et l'élevage où en saison, le travail ne peut pas être interrompu et déborde largement sur le soir et les week-ends. Ces secteurs sont caractérisés par une exigence de flexibilité extrême, ce qui les conduit sans doute à développer un autre rapport à la distinction travail/hors travail. Cela rejoint également le constat déjà fait pour les micro- et petites entreprises, moins promptes à la formation continue et cependant ouvertes à des périodes hors temps de travail, même si probablement l'élément explicatif diverge.

	Agri (n=150)	Indu (n=585)	Info (n=415)	Constr (n=841)	Comm (n=324)	Hôt (n=341)	Admin (n=1'028)	Sa-En (n=1'309)	$\chi^2$
Janv - 30.76%	89	170	120	359	121	134	159	383	247.76***
	59.33%	29.06%	28.92%	42.69%	37.35%	39.30%	15.47%	29.26%	
Fév - 40.57%	91	232	165	442	144	151	297	510	140.86***
	60.67%	39.66%	39.76%	52.56%	44.44%	44.28%	28.89%	38.96%	
Mars - 37.12%	44	206	149	345	127	121	358	499	n.s.
	29.33%	35.21%	35.90%	41.02%	39.20%	35.48%	34.82%	38.12%	
Avril - 27.39%	23	142	115	196	99	97	327	367	33.36***
	15.33%	24.27%	27.71%	23.31%	30.56%	28.45%	31.81%	28.04%	
Mai - 24.19%	22	129	91	118	91	73	301	384	94.91***
	14.67%	22.05%	21.93%	14.03%	28.09%	21.41%	29.28%	29.34%	
Juin - 17.70%	24	100	67	69	78	54	218	268	81.10***
	16.00%	17.09%	16.14%	8.20%	24.07%	15.84%	21.21%	20.47%	
Juillet - 6.49%	12	40	33	29	34	30	72	72	30.21***
	8.00%	6.84%	7.95%	3.45%	10.49%	8.80%	7.00%	5.50%	
Août - 7.79%	14	45	41	29	34	38	86	99	36.37***
	9.33%	7.69%	9.88%	3.45%	10.49%	11.14%	8.37%	7.56%	
Sept - 23.07%	20	141	98	99	91	55	261	384	115.25***
	13.33%	24.10%	23.61%	11.77%	28.09%	16.13%	25.39%	29.34%	
Oct - 26.76%	19	144	107	141	91	100	329	409	89.79***
	12.67%	24.62%	25.78%	16.77%	28.09%	29.33%	32.00%	31.25%	
Nov - 37.02%	59	193	149	271	111	144	385	536	26.76***
	39.33%	32.99%	35.90%	32.22%	34.26%	42.23%	37.45%	40.95%	
Déc - 13.50%	56	76	68	140	49	43	101	139	105.87***
	37.33%	12.99%	16.39%	16.65%	15.12%	12.61%	9.82%	10.62%	
Indifférent - 33.74%	24	212	150	247	73	87	400	489	79.84***
	16.00%	36.24%	36.14%	29.37%	22.53%	25.51%	38.91%	37.36%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 27 : Mois privilégiés par secteur (en effectifs et pourcentages)

Tout d'abord, remarquons que le **mois** qui présente la plus grande hétérogénéité des réponses est *janvier*, suivi de *février* et de *septembre* (cf. Tableau 27). A cet égard, il est intéressant de remarquer la nette préférence pour janvier et février dans les secteurs de l'agriculture ainsi que de la construction, secteurs où le travail se fait principalement à l'extérieur et où l'hiver représente une période plus calme et donc plus propice à la participation à des formations continues. A l'inverse, ces deux mois ne semblent pas convenir au secteur de l'administration, janvier ayant récolté quatre fois moins de coches dans ce secteur que dans celui de l'agriculture (15.47% vs 59.33%). Janvier est en effet le mois des bouclements comptables et d'ouverture des nouveaux plans comptables.

Intéressant également de voir que dans certains secteurs, la période idéale pour des formations continues est plus flexible que dans certains autres secteurs : l'administration, la santé et l'éducation, mais aussi l'industrie et l'informatique indiquent deux fois plus que l'agriculture que la période leur est *indifférente*. Plus précisément, les secteurs qui ont le moins coché cette option sont les secteurs de l'agriculture, du commerce et de l'hôtellerie, soit des secteurs soumis aux rythmes saisonniers de manière plus marquée que les autres.

Si l'on regarde plus en détail les secteurs qui ont identifié des mois particuliers, il est à relever que le secteur de l'Agriculture privilégie les mois d'hiver, soit novembre, décembre, janvier et février, qui sont les mois où l'activité est la plus basse. Le secteur de la Construction privilégie également les mois d'hiver, soit novembre, janvier, février et mars. La saisonnalité de l'activité est à relever dans un secteur, où l'inactivité pour cause d'intempéries est fréquente. Le secteur de l'Hôtellerie, restauration a privilégié certains mois d'hiver, novembre, janvier, février et mars, où l'activité est moindre (hors périodes de fêtes ou période estivale). Les variations dans ce secteur ont sans doute également à voir avec l'implantation (en plaine ou en montagne) qui peut influencer la définition de la « haute-saison ». Enfin, le secteur du Commerce a principalement identifié les mois de février, mars et novembre, qui correspondent sans doute à des périodes moins chargées (hors périodes de soldes, de fêtes et d'intense activité – Pâques, Noël).

	<b>Agri (n=150)</b>	<b>Indu (n=585)</b>	<b>Info (n=415)</b>	<b>Constr (n=841)</b>	<b>Comm (n=324)</b>	<b>Hôt (n=341)</b>	<b>Admin (n=1'028)</b>	<b>Sa-En (n=1'309)</b>
Durée (jours/année) - 2.48	1.89	2.39	2.33	2.12	2.50	2.83	2.40	2.83
Distance (mi- nutes) - 48.64	44.31	48.27	47.43	46.97	49.03	51.08	48.69	50.08

Tableau 28 : Durée et distance pour les cours par secteur (moyennes)

Les analyses mettent en avant des différences significatives entre les **durées** moyennes (en journées par année) souhaitées en fonction des secteurs professionnels (cf. Tableau 28) : les secteurs de l'agriculture et de la construction répondent de manière statistiquement similaire, avec les durées moyennes les plus basses (autour des 2 jours par année) ; les secteurs de l'industrie, de l'informatique, du commerce et de l'administration indiquent des moyennes plus élevées que les deux secteurs précédents (2.5 jours environ), mais moins élevées que celles des secteurs de l'hôtellerie et de la santé et l'enseignement, ces deux derniers secteurs ayant indiqué des moyennes s'approchant des 3 jours par année.

Concernant la **distance** à parcourir pour se rendre à une formation continue, les différences significatives au niveau des moyennes se situent entre d'une part les secteurs de l'agriculture, de l'informatique et de la construction et, d'autre part, entre les secteurs de l'hôtellerie et de la santé et l'enseignement. Autrement dit, les répondant-e-s des trois premiers secteurs souhaitent parcourir significativement moins de distance que celles et ceux des deux derniers secteurs nommés.

### En bref

- Le présentiel est davantage plébiscité par les secteurs de l'agriculture, de la construction et de l'industrie, le secteur informatique ou administratif, ainsi le commerce et dans une moindre mesure la santé et l'enseignement étant plus prompts à adopter les formats distanciels, voire hybrides ;
- Des différences entre secteurs sont également à relever en matière de modalités ;
- Les secteurs ayant tendanciellement moins choisi de formations continues sont paradoxalement plus disposés à ce que les formations se tiennent durant les soirées et les week-ends ;
- La période de l'année privilégiée pour suivre des formations continues est fortement liée au secteur d'activité. Ainsi, les secteurs ayant des activités en extérieur choisissent-ils principalement les mois d'hiver, les secteurs ayant des événements réguliers (soldes, périodes de fêtes, haute saison) optent pour d'autres périodes de l'année. Enfin, certains secteurs n'ont pas de contraintes extérieures prévisibles et sont assez indifférents aux périodes de l'année ;
- Il semble y avoir une cohérence entre temps alloué à la formation et intérêt pour les formations continues, les secteurs les moins prompts à s'engager dans des formations étant également ceux qui souhaitent y consacrer le moins de temps. Il en va de même pour les distances parcourues ;
- Globalement, ces résultats indiquent un fort lien entre secteurs d'activité et comportements en matière de formation continue.

#### 3.3.4 Comparaison par région géographique

Pour comparer les réponses au niveau géographique, nous avons privilégié la répartition officielle de l'OFS par grandes régions de Suisse. Cette catégorisation étant plus objective et mieux représentative que la langue. Précisons que les résultats doivent être considérés comme pas nécessairement représentatifs des régions, étant donné les taux de réponses dans certains cas très faibles (p.ex. pour l'Arc Lémanique, Zurich ou encore le Tessin). Ceci dit, les réponses reflètent tout de même des tendances et des réalités diverses en fonction des différentes régions de Suisse.

*Offres de formations continues*

	Léman (n=393)	Mittel- land (n=1929)	N-O CH (n=205)	Zurich (n=145)	E CH (n=1846)	Centre CH (n=521)	Tessin (n=23)	$\chi^2$
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95%	187	1116	129	95	994	299	14	27.42***
	47.58%	57.85%	62.93%	65.52%	53.85%	57.39%	60.87%	
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	144	871	100	73	806	237	10	14.34*
	36.64%	45.15%	48.78%	50.34%	43.66%	45.49%	43.48%	
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	84	603	78	54	477	144	3	40.91***
	21.37%	31.26%	38.05%	37.24%	25.84%	27.64%	13.04%	
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	277	1309	127	96	1132	312	16	29.68***
	70.48%	67.86%	61.95%	66.21%	61.32%	59.88%	69.57%	
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	225	1023	117	84	794	257	14	60.13***
	57.25%	53.03%	57.07%	57.93%	43.01%	49.33%	60.87%	
Méthodes pédagogiques - 42.23%	243	859	90	74	677	201	11	96.98***
	61.83%	44.53%	43.90%	51.03%	36.67%	38.58%	47.83%	
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	168	874	81	53	761	215	12	n.s.
	42.75%	45.31%	39.51%	36.55%	41.22%	41.27%	52.17%	
Compétences digitales - 34.43%	114	634	77	56	670	175	9	12.43(*)
	29.01%	32.87%	37.56%	38.62%	36.29%	33.59%	39.13%	
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	150	682	75	48	647	149	6	12.35(*)
	38.17%	35.36%	36.59%	33.10%	35.05%	28.60%	26.09%	
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	151	723	67	50	642	161	12	13.47*
	38.42%	37.48%	32.68%	34.48%	34.78%	30.90%	52.17%	
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFP, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	118	530	74	43	439	118	8	25.68***
	30.03%	27.48%	36.10%	29.66%	23.78%	22.65%	34.78%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 29 : Offres de cours par région (en effectifs et pourcentages)

Un certain nombre de différences sont à relever en matière de choix d'offres de formation en fonction des régions de Suisse. Les différences les plus marquées dans les réponses concernent tout d'abord le cours sur les *méthodes pédagogiques* : presque 2 répondant-e-s sur 3 de la **région Lémanique** ont coché cette formation, contre seulement 1/3 en **Suisse orientale et centrale**. Concernant les *compétences relationnelles et de communication*, moins d'une personne sur deux en Suisse orientale et centrale ont coché cette formation, alors qu'au **Tessin** on dépasse les 60%. Quant à eux, les *enjeux interculturels* intéressent tout particulièrement le **Nord-Ouest de la Suisse** et la région de **Zurich** (1 personne sur 3), en comparaison notamment avec le Tessin (13%) ou la région Lémanique (21%). L'offre de formation au sujet des *rôles et défis des FEE* semble particulièrement intéresser les répondant-e-s de la région Lémanique (plus de 70%), alors que dans les régions de Suisse du Nord-Ouest, Est et centre, on dépasse à peine le 60% (et on est au-dessous de la moyenne générale de 64%). A nouveau, cela illustre la place de la formation duale dans les différentes régions, et à partir de là les questionnements autour de la figure de FEE. En outre, l'intérêt porté aux *connaissances sur le système de formation professionnelle* est plus marqué au Tessin et dans la région lémanique, ce qui pourrait être expliqué par la moindre proportion de jeunes suivant une formation professionnelle, notamment duale. Cette hypothèse semble se confirmer, car en Suisse centrale, où le taux de jeunes suivant une formation professionnelle duale est le plus haut de Suisse (OFS, 2022a), et par conséquent cette formation est peu prisée. Les politiques incitatives de certains cantons (Genève, Neuchâtel, Vaud) pour revaloriser la formation duale se reflètent probablement ainsi dans les intérêts de certain-e-s répondant-e-s. La *gestion du temps* est plébiscitée au Tessin, où la pression sur les entreprises formatrices est particulièrement forte, notamment en lien avec l'objectif politique de certain-e-s (voir Rapport Lamamra & Wenger, juin 2022) à former de la main d'œuvre locale pour éviter la concurrence frontalière.

#### En bref

- Les préférences pour les offres de cours se divisent selon les régions de Suisse ;
- Les choix des offres de formation continue illustrent les différences régionales en matière de formation professionnelle duale. Les intérêts semblent ainsi diverger selon que le taux de jeunes suivant une formation duale est élevé ou non ;
- Les choix des offres de formation continue traduisent également des enjeux locaux en matière de formation professionnelle : mesures incitatives, politiques économiques, main d'œuvre qualifiée locale, etc.

*Formats, modalités et périodes (y compris durée et distance)*

		Léman (n=393)	Mittel- land (n=1929)	N-O CH (n=205)	Zurich (n=145)	E CH (n=1846)	Centre CH (n=521)	Tessin (n=23)	$\chi^2$
Format	Présentiel - 73.58%	203	1456	155	102	1413	391	13	114.74***
		51.65%	75.48%	75.61%	70.34%	76.54%	75.05%	56.52%	
	Distanciel - 30.81%	118	589	75	48	577	151	5	n.s.
		30.03%	30.53%	36.59%	33.10%	31.26%	28.98%	21.74%	
	Hybride - 24.04%	171	467	45	54	363	110	9	120.48***
		43.51%	24.21%	21.95%	37.24%	19.66%	21.11%	39.13%	
Modalité	Cours - 74.80%	307	1495	151	97	1375	356	15	27.54***
		78.12%	77.50%	73.66%	66.90%	74.49%	68.33%	65.22%	
	Workshop - 48.69%	184	968	115	86	846	261	9	20.60**
		46.82%	50.18%	56.10%	59.31%	45.83%	50.10%	39.13%	
	Échange d'expé- riences - 55.54%	241	1091	109	85	984	296	13	n.s.
		61.32%	56.56%	53.17%	58.62%	53.30%	56.81%	56.52%	
Période	Demi-jour- nées - 58.61%	273	1131	126	91	1029	309	14	27.21***
		69.47%	58.63%	61.46%	62.76%	55.74%	59.31%	60.87%	
	Journées entières - 63.65%	203	1261	129	104	1195	327	12	33.47***
		51.65%	65.37%	62.93%	71.72%	64.73%	62.76%	52.17%	
	Soirées - 17.46%	63	315	51	24	340	86	7	14.34*
		16.03%	16.33%	24.88%	16.55%	18.42%	16.51%	30.43%	
Weekends - 4.21%	15	81	10	7	85	15	1	n.s.	
	3.82%	4.20%	4.88%	4.83%	4.60%	2.88%	4.35%		

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 30 : Formats, modalités et périodes par régions (en effectifs et pourcentages)

Il s'agit en premier lieu de souligner un important écart dans les réponses concernant le **format présentiel** (cf. Tableau 30) : les alémaniques semblent le privilégier beaucoup plus que les latin-e-s. Inversement, les Romand-e-s et Tessinois-e-s semblent beaucoup plus intéressé-e-s par le format *hybride*, tout comme les Zurichois-es. Il sera intéressant de vérifier s'il s'agit d'un effet « Röstigraben » ou d'un effet ville-campagne, ou encore d'un effet de tissu économique.

La **modalité cours** intéresse davantage les Lémaniques, celles et ceux de l'espace Mittelland, du Nord-Ouest et de l'est de la Suisse, alors que dans les autres régions c'est moins le cas. Le *workshop* est plébiscité à Zurich ainsi que dans le Nord-Ouest de la Suisse, alors que les lémaniques, l'Est de la Suisse et, de manière particulièrement prononcée le Tessin, ont moins coché cette modalité.

L'*échange d'expérience* (bien que statistiquement les différences ne soient pas significatives) obtient plus de succès dans la région lémanique, alors que dans le Nord-Ouest et l'Est de la Suisse, on retrouve les pourcentages les moins élevés.

Les Lémaniques ont coché de manière importante (plus de 2 personnes sur 3) des cours en *demi-journées*, alors que les *journées entières* intéressent surtout les répondant-e-s de la région zurichoise, suivi-e-s de l'espace Mittelland et de la Suisse orientale et moins les Lémaniques et les Tessinois-e-s.

Remarquons également que pratiquement un-e Tessinois-e sur 3 a coché les *soirées*, alors que dans presque toutes les autres régions on ne dépasse pas le 20%. Les différences de réponses en ce qui concerne les formations les *weekends* ne sont pas statistiquement significatives.

Pas de différences statistiquement significatives entre les grandes régions de Suisse pour les **périodes** de l'année, en particulier les mois de *janvier*, *mars*, *avril*, *août*, *novembre* et *décembre* (voir Tableau 60 en Annexe). En ce qui concerne le mois de *février*, pratiquement un-e Tessinois-e sur 2 l'a coché, contre environ 1/3 des répondant-e-s dans les autres régions. Les différences concernant le mois de *mai* ne sont pas aussi nettes, mais il existe des préférences dans la région lémanique et le Nord-Ouest de la Suisse : les Lémaniques indiquent deux fois plus que les répondant-e-s des autres régions de Suisse, des disponibilités au mois de *juillet*. Cela renvoie probablement aux vacances d'été, plus précisément aux dates de vacances scolaires, les alémaniques reprenant avant les latin-e-s.

	Léman (n=393)	Mittelland (n=1929)	N-O CH (n=205)	Zurich (n=145)	E CH (n=1846)	Centre CH (n=521)	Tessin (n=23)
Durée (jours/année) - 2.48	2.49	2.57	2.47	2.71	2.40	2.35	2.41
Distance (mi- nutes) - 48.64	37.48	49.17	50.26	52.33	50.20	47.90	47.00

Tableau 31 : Durée et distance pour les cours par région (moyennes)

En ce qui concerne la **durée** envisagée pour les formations continues, les répondant-e-s de la région de Zurich sont celles et ceux qui indiquent en moyenne la durée la plus élevée, soit 2.71 jours. Parmi les moyennes les moins élevées il y a à l'inverse la Suisse centrale et orientale et le Tessin.

Quant à la **distance** que les personnes seraient prêtes à parcourir pour se rendre à une formation continue, les répondant-e-s de l'arc Lémanique ont indiqué la moyenne la plus basse, alors que dans la région de Zurich on indique 15 minutes de plus.

#### En bref

- Des différences sont à relever en matière de format, de modalités ou de périodes entre les régions. La Suisse latine semble moins privilégier le présentiel que les régions alémaniques ;
- Des écarts importants sont à signaler entre les régions en matière de période de formation, la région de Zurich plébiscitant les journées entières et la région lémanique les demi-journées. L'écart par rapport à la moyenne est en outre particulièrement important ;
- Bien que significatifs, il est difficile de faire des hypothèses explicatives pour donner du sens à ces écarts.

### 3.3.5 Comparaison selon la répartition territoriale

Afin de compléter les analyses comparatives par région géographique, nous avons également considéré la répartition territoriale proposée par l'OFS entre espace urbain, périurbain et rural.

Pour rappel, l'OFS considère trois catégories dans la répartition territoriale : les communes dites *urbaines*, celles *périurbaines* (ou *intermédiaires*) et celles *rurales*.

#### Offres de formations continues

	Urbain (n=3'141)	Périurbain (n=1'032)	Rural (n=888)	$\chi^2$
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95%	1855	532	447	31.76***
	59.06%	51.55%	50.34%	
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	1429	454	358	7.57*
	45.50%	43.99%	40.32%	
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	970	258	215	22.96***
	30.88%	25.00%	24.21%	
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	2030	656	582	n.s.
	64.63%	63.57%	65.54%	
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	1592	508	413	n.s.
	50.68%	49.22%	46.51%	
Méthodes pédagogiques - 42.23%	1419	395	341	22.83***
	45.18%	38.28%	38.40%	
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	1317	445	401	n.s.
	41.93%	43.12%	45.16%	
Compétences digitales - 34.43%	1121	338	276	7.87*
	35.69%	32.75%	31.08%	
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	1097	339	321	n.s.
	34.93%	32.85%	36.15%	
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	1133	367	305	n.s.
	36.07%	35.56%	34.35%	
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPPr, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	883	235	212	14.65***
	28.11%	22.77%	23.87%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 32 : Offres de cours par répartition territoriale (en effectifs et pourcentages)

Globalement, si des écarts par grandes régions avaient pu être constatés, ceux-ci sont plus marqués si l'on regarde la répartition territoriale (cf. Tableau 32). Ici on peut constater une nette scission entre espaces **urbains** et **ruraux**. Ainsi, les territoires urbains choisissent tendanciellement plus volontiers les offres de formations continues (à part deux exceptions, les taux les plus élevés sont du côté des territoires urbains). Seule l'offre concernant les *rôles et défis des FEE*, la *gestion du temps* ou celle abordant les questions de *réseaux* sont privilégiées dans les espaces ruraux, mais les différences ne sont pas statistiquement significatives.

### En bref

- Le rapport aux formations continues (hors perfectionnement) se différencie entre territoires urbains et ruraux ;
- Les territoires urbains sont davantage intéressés par des formations continues que les territoires ruraux ;
- La question de la territorialité renvoie aux secteurs précédemment discutés, le moindre engouement pour des formations continues en zone rurale croise en partie le moindre intérêt identifié dans les secteurs de l'agriculture, sylviculture, etc.

### Formats, modalités et périodes (y compris durée et distance)

		Urbain (n=3'141)	Périurbain (n=1'032)	Rural (n=888)	$\chi^2$
Format	Présentiel - 73.58%	2274	776	682	8.35*
		72.40%	75.19%	76.80%	
	Distanciel - 30.81%	976	330	257	n.s.
		31.07%	31.98%	28.94%	
	Hybride - 24.04%	846	211	162	37.99***
		26.93%	20.45%	18.24%	
Modalité	Cours - 74.80%	2312	801	683	8.75*
		73.61%	77.62%	76.91%	
	Workshop - 48.69%	1616	467	385	24.55***
		51.45%	45.25%	43.36%	
	Échange d'expériences - 55.54%	1787	543	489	5.93(*)
		56.89%	52.62%	55.07%	
Période	Demi-journées - 58.61%	1886	585	502	5.80(*)
		60.04%	56.69%	56.53%	
	Journées entières - 63.65%	2015	659	556	n.s.
		64.15%	63.86%	62.61%	
	Soirées - 17.46%	544	178	164	n.s.
		17.32%	17.25%	18.47%	
Weekends - 4.21%	134	48	32	n.s.	
	4.27%	4.65%	3.60%		

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 33 : Formats, modalités et périodes par répartition territoriale (en effectifs et pourcentages)

Des différences de comportement face aux **formats** est à constater (cf. Tableau 33). Ainsi, les zones rurales privilégient-elles plus nettement le *présentiel*, pendant que les zones périurbaines sont plus intéressé-e-s par le *distanciel*. Enfin, les zones urbaines optent plus que les autres pour le format *hybride*.

La **modalité cours** est plébiscitée, mais cette adhésion est plus forte dans les contextes périurbains, quant aux deux modalités restantes (*workshop, échanges d'expérience*), elles sont privilégiées par les répondant-e-s urbain-e-s, en comparaison aux autres. Enfin, les répondant-e-s de zone rurale sont les plus réticent-e-s face à la modalité *workshop*.

Les **périodes** privilégiées sont les *journées entières* et les *demi-journées*, plus particulièrement pour les répondant-e-s de territoires urbains. Les *soirées* sont davantage retenues par les répondant-e-s de zones périurbaines, quant aux *weekends*, ils sont largement moins prisés, mais les répondant-e-s de zone rurale les choisissent davantage que les autres (à noter que ces différences ne sont pas statistiquement significatives). Cela est cohérent avec les réponses des secteurs d'activité, où le secteur de l'agriculture, de l'économie forestière et de l'élevage avaient également davantage choisi les weekends, soit des secteurs qui exigent une importante flexibilité du temps de travail (selon la saison, les tâches à faire, les conditions météorologiques) et où la frontière travail/hors travail est plus poreuse.

	Urbain (n=3'141)	Périurbain (n=1'032)	Rural (n=888)
Durée (jours/année)	2.54	2.41	2.33
Distance (minutes)	48.21	49.58	48.99

Tableau 34 : Durée et distance pour les cours par répartition territoriale (moyennes)

Concernant la **durée** souhaitée pour des cours de formation continue (cf. Tableau 34), la différence entre l'espace urbain et les deux autres types de territoires est statistiquement significative, ce qui signifie que les répondant-e-s travaillant dans un espace urbain demandent moyennement une durée de formation continue plus longue que les deux autres espaces.

Pour ce qui est de la **distance** maximale à parcourir, seule la différence entre les répondant-e-s de l'espace urbain et périurbain est statistiquement significative : en moyenne, celles et ceux de cet espace intermédiaire sont prêt-e-s à parcourir des distances plus longues que celles et ceux de l'espace urbain. Cette promptitude à parcourir de plus longues distances semble un allant de soi pour les répondant-e-s implanté-e-s en zone périurbaine. A contrario les urbain-e-s, habitué-e-s à avoir accès à tous les services, semblent légèrement plus réticent-e-s à envisager de longs trajets.

#### En bref

- L'implantation territoriale des entreprises a un impact sur les réponses en matière de formats, modalités et périodes retenues ;
- Le choix de périodes en soirée dans les zones rurales confirme ce que l'analyse sectorielle avait montré en termes de flexibilité du travail et de moindre frontière entre temps de travail et hors travail ;
- Le nombre de jours consacrés à la formation continue, ainsi que la distance parcourue pour suivre des formations continues sont également marqués par l'inscription territoriale des entreprises.

### 3.4 Analyses de profils

A la lumière des résultats présentés dans les sections précédentes, il nous a semblé pertinent d'observer si, parmi l'ensemble des répondant-e-s, des profils<sup>28</sup> distincts allaient ressortir. Ainsi, une approche dite *centrée sur la personne* nous a permis d'analyser comment les répondant-e-s se distribuent vis-à-vis des offres de formation continue. Cela permettra notamment de proposer des cours au plus près des besoins de chacun-e.

Les groupes qui seront présentés par la suite pourraient en ce sens représenter une piste de réflexion lors du développement de nouvelles formations continues pour personnes formatrices d'apprenti-e-s.

Par le biais d'analyses statistiques<sup>29</sup>, nous avons regroupé les répondant-e-s en fonction d'un critère, soit leurs réponses aux différentes offres de formation continues. Ces analyses ont ainsi fait ressortir quatre groupes (ou classes) distincts. Chaque groupe rassemblant de la manière la plus homogène possible les individus qui avaient coché des offres de cours de manière similaire. La Figure 5 illustre graphiquement les résultats obtenus à partir de ces analyses.

Nous proposons ci-dessous des descriptifs des quatre classes :

**Classe 1, ou « les accompagnant-e-s ».** Ce profil se distingue par un intérêt plus marqué pour *les problématiques sociales et familiales* et les enjeux sociaux (transition et offres de soutien), ainsi que l'accompagnement des adolescent-e-s. Plus que des formatrices et des formateurs d'apprenti-e-s et des « transmetteuses et transmetteurs de savoirs et savoir-faire », ce sont des accompagnant-e-s. Leur projet, bien au-delà de la transmission d'un métier, est d'accompagner les jeunes dans cette phase de vie (entrée dans l'âge adulte) et dans le processus de transition vers le monde du travail.

**Classe 2, ou « les indifférent-e-s » à la formation continue.** Ce profil se caractérise par une posture de retrait, quasi rien ne semblant attirer leur intérêt : le plus haut score est de 40% (connaissance du public adolescent), sinon un intérêt pour les compétences relationnelles et de communication (35%) et comprendre et soutenir les adolescent-e-s (31%). Ce groupe est le parfait opposé de la classe 3 (Les assoiffé-e-s).

*Deux hypothèses pourraient expliquer cette posture.* 1) des personnes qui se distancient de la fonction, voire globalement du travail et ne souhaitent pas investir dans la formation continue, car étant en retrait. Elles pourraient être comparées aux résigné-e-s identifié-e-s par Besozzi (2022). Elles ne s'identifient ni comme accompagnant-e-s comme la classe 1, ni comme des FEE à l'instar des investi-e-s (classe 4). De leur rôle de FEE, ils gardent avant tout la « problématique adolescente » et la nécessité de communiquer et entrer en relation avec ce public particulier.

2) des personnes pragmatiques, centrées sur le travail et qui considèrent que leur parcours antérieur ou leur position (patron-ne) leur donne les compétences nécessaires à la transmission des savoirs et savoir-faire et qui ne considèrent pas avoir besoin de formation continue, hors perfectionnement professionnel. Elles considèrent avoir les compétences professionnelles et les compétences de transmission du métier. Dès lors, elles n'identifient que les questions adolescentes comme des savoirs potentiellement intéressants et qu'elles n'auraient pas.

---

<sup>28</sup> L'analyse permettant d'obtenir ces profils s'intitulant une analyse de classes latentes (voir note suivante), nous les désignerions indifféremment en termes de profils, classes ou groupes.

<sup>29</sup> Il s'agit d'une analyse de classes latentes. Pour plus d'informations : <https://www.xlstat.com/fr/solutions/fonctionnalites/latent-class-cluster-models>

**Classe 3, ou « les assoiffé-e-s »** de formation continue. Parfait inverse de la classe 2, les personnes de ce profil s'intéressent à des formations continues dans divers domaines : Rôle des FEE, problématiques sociales, gestion du temps, méthodes pédagogiques, comprendre les apprenti-e-s, motiver les apprentis, compétences relationnelles et de communication, compétences pédagogiques, quasi tout semble les intéresser, toutes les offres dépassent ici 40%, mis à part l'acquisition des compétences numériques ou faire face aux résiliations. Ce groupe se distingue également par son intérêt marqué non seulement par des thématiques générales, mais aussi par les sous-thématiques proposées (alors que dans les trois autres groupes, ces dernières intéressent globalement moins).

*Trois hypothèses pourraient expliquer cette posture.* 1) des personnes qui se sont distancées de leur métier initial et de leur fonction et qui souhaitent redonner du sens à leur quotidien, en s'investissant de manière extrême dans la formation continue, peut-être en vue de quitter leur emploi ou la fonction.

2) des personnes surinvesties dans la fonction, qui veulent se former davantage pour augmenter leurs qualifications pour la fonction, peut-être en vue de devenir formatrice et formateur à part entière (centre de formation ou enseignant-e à titre secondaire).

3) des personnes qui débutent dans la fonction et qui souhaitent se former de manière « universaliste » en touchant un peu à tout, car pas encore au fait des besoins, défis, contraintes quotidiennes. Contrairement aux deux autres profils qui semblent indiquer une volonté de bifurcation professionnelle, cette troisième hypothèse voit principalement des personnes cherchant à investir dans la fonction de FEE.

**Classe 4, ou « les investi-e-s » dans la fonction de FEE.** Ce profil est marqué par une forte identité professionnelle de FEE. Les cours retenus touchent au rôle des FEE, aux tâches et défis, tels que motiver l'apprenti, gérer les casquettes multiples, gérer la part administrative. Un profil plus pragmatique, la question du rôle de FEE est envisagée au travers des contraintes liées à la fonction, les nombreuses tâches, les multiples casquettes, la motivation de l'apprenti-e ou encore la part administrative de la fonction. Cela semble traduire les intérêts de personnes expérimentées dans la fonction, qui souhaitent s'outiller pour former malgré ces contraintes.

Globalement, ces quatre profils illustrent d'une part, le rapport à la fonction de FEE, et d'autre part, le rapport à la formation continue. En termes de rapport à la fonction, les investi-e-s sont centré-e-s sur la fonction et ses défis, alors que les accompagnant-e-s sont davantage tourné-e-s vers les apprenti-e-s (au-delà de la seule transmission du métier). Par ailleurs, en ce qui concerne le rapport à la formation continue, les assoiffé-e-s sont extrêmement motivé-e-s par des offres variées de cours, pendant que les indifférent-e-s sont davantage dans une posture de retrait face à la formation continue.

De manière générale, il est intéressant de remarquer que la classe la plus représentée des quatre est celle des « investi-e-s », suivie par les accompagnant-e-s, les indifférent-e-s et enfin les assoiffé-e-s. Autrement dit, les profils les plus prégnants sont ceux qui caractérisent les FEE dans leur rapport à leur fonction, puis les profils faisant état du rapport à la formation continue. Cela est réjouissant, car cela confirme que les réponses disent bel et bien quelque chose de la situation des FEE et pas uniquement de leur rapport aux offres de formation continue.

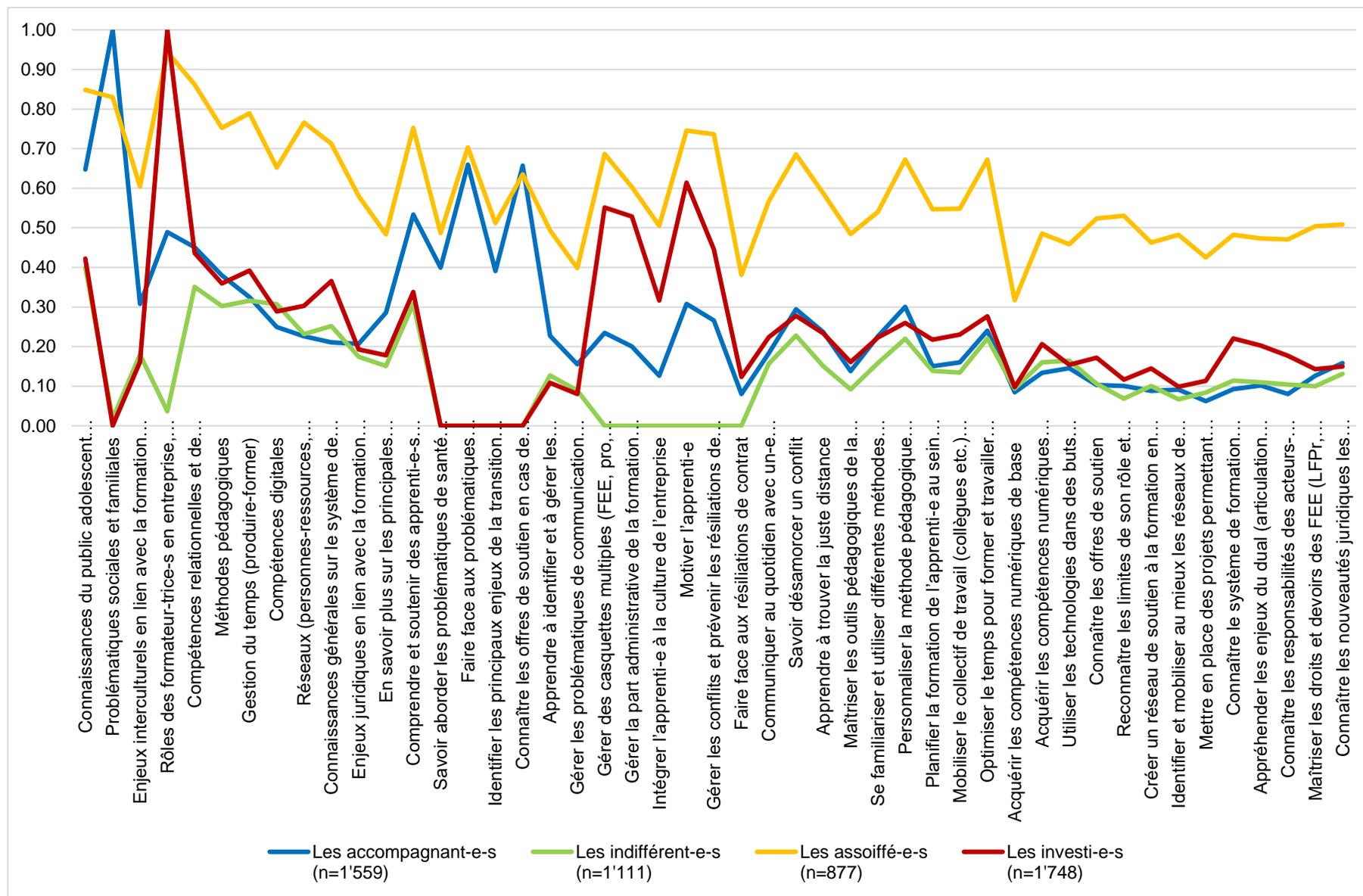


Figure 5: Réponses des différentes classes aux offres de formation continue  
Les besoins et préférences de formation continue chez les personnes formatrices

#### Lecture de la Figure 5

- Chaque groupe est représenté par une courbe de couleurs différentes ;
- Les valeurs (axe vertical) correspondent au pourcentage de personnes ayant coché les différentes offres de formations continues ;
- A titre d'exemple, la formation *connaissances du public adolescent* a été sélectionnée par 65% des individus de la classe 1 (Les accompagnant-e-s), 42% des individus des classes 2 et 4 (Les indifférent-e-s et les investi-e-s) et 85% des individus de la classe 3 (Les assoiffé-e-s).

Les tableaux 35, 36 et 37 reprennent les effectifs et pourcentages y relatifs pour les quatre classes concernant les offres de formations continues, les formats, modalités et périodes ainsi que les durées et distances moyennes.

	Les accompagnant-e-s (n=1'559)	Les indifférent-e-s (n=1'111)	Les assoiffé-e-s (n=877)	Les investi-e-s (n=1'748)
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) - 55.95%	1009	445	744	738
	64.72%	40.05%	84.83%	42.22%
Problématiques sociales et familiales - 43.98%	1559	20	728	1
	100.00%	1.80%	83.01%	.06%
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s - 28.43%	480	200	530	282
	30.79%	18.00%	60.43%	16.13%
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis - 64.41%	763	41	828	1748
	48.94%	3.69%	94.41%	100.00%
Compétences relationnelles et de communication - 49.77%	703	390	756	763
	45.09%	35.10%	86.20%	43.65%
Méthodes pédagogiques - 42.23%	592	336	660	628
	37.97%	30.24%	75.26%	35.93%
Gestion du temps (produire-former) - 42.59%	507	351	692	685
	32.52%	31.59%	78.91%	39.19%
Compétences digitales - 34.43%	389	341	572	505
	24.95%	30.69%	65.22%	28.89%
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.) - 34.49%	352	257	672	529
	22.58%	23.13%	76.62%	30.26%
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle - 35.67%	328	280	625	639
	21.04%	25.20%	71.27%	36.56%
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFP, LT, CO, LEg, etc.) - 25.97%	323	194	509	337
	20.72%	17.46%	58.04%	19.28%

Tableau 35 : Offres de cours par profils (en effectifs et pourcentages)

Sans surprise, les **assoiffé-e-s** ont les scores les plus élevés pour 9 des 11 offres, dans des domaines les plus variés (cf. Tableau 35). En outre, elles et ils ont systématiquement des scores supérieurs à la moyenne. Les **indifférent-e-s** ont les scores les plus faibles pour plus de la moitié des offres et sont systématiquement en dessous de taux de réponses moyens. Certaines offres ont été plébiscitées par 100% des répondant-e-s d'un profil, à l'instar des *problématiques sociales et familiales* (100% des **accompagnant-e-s**) ou du *rôle et défis des FEE* (par 100% des **investi-e-s**). Ces scores viennent ainsi confirmer la pertinence de ces profils. A contrario,

certaines offres ont des scores particulièrement bas, montrant ainsi un désintérêt ou rejet massif, c'est le cas des *problématiques sociales et familiales*, choisies uniquement par 0.06% des investi-e-s ou du *rôle et défis des FEE*, choisis seulement par 3.69% des indifférent-e-s. Ce rejet est particulièrement saillant si on compare ces taux à la moyenne.

#### En bref

- Quatre profils se dégagent des réponses données aux offres de cours. Deux indiquent des rapports à la fonction de FEE (accompagnant-e-s et investi-e-s) et deux soulignent un rapport à la formation continue (assoiffé-e-s et indifférent-e-s) ;
- Ces profils indiquent des postures dans la fonction et face à la formation continue et sont dès lors utiles à l'élaboration d'offres de cours ad hoc.

#### Formats, modalités et périodes (y compris durée et distance)

		Les accompagnant-e-s (n=1'559)	Les indifférent-e-s (n=1'111)	Les assoiffé-e-s (n=877)	Les investi-e-s (n=1'748)
Format	Présentiel - 73.58%	1126	748	672	1237
		72.23%	67.33%	76.62%	70.77%
	Distanciel - 30.81%	472	300	288	522
		30.28%	27.00%	32.84%	29.86%
	Hybride - 24.04%	350	185	267	440
		22.45%	16.65%	30.44%	25.17%
Modalité	Cours - 74.80%	1113	739	688	1306
		71.39%	66.52%	78.45%	74.71%
	Workshop - 48.69%	753	444	536	775
		48.30%	39.96%	61.12%	44.34%
	Échange d'expériences - 55.54%	853	497	567	940
		54.71%	44.73%	64.65%	53.78%
Période	Demi-journées - 58.61%	864	569	528	1054
		55.42%	51.22%	60.21%	60.30%
	Journées entières - 63.65%	1010	574	636	1050
		64.79%	51.67%	72.52%	60.07%
	Soirées - 17.46%	247	216	145	287
		15.84%	19.44%	16.53%	16.42%
Weekends - 4.21%	64	40	52	62	
	4.11%	3.60%	5.93%	3.55%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 36 : Formats, modalités et périodes par profils (en effectifs et pourcentages)

Sans surprise, sur ces questions plus pratiques quant à l'organisation des cours, ce sont les deux profils liés au rapport à la formation continue qui se dégagent le plus. Ainsi, les assoiffé-e-s, soit les individus les plus motivé-e-s par des formations continues, sont aussi celles et ceux qui privilégient davantage l'ensemble des types de **formats** et de **modalités** de cours (cf. Tableau 36). A l'inverse, les indifférent-e-s ont indiqué les pourcentages les moins élevés pour ces mêmes formats et modalités. L'engouement pour les thèmes se double donc pour une ouverture assez globale sur les formats et modalités.

En ce qui concerne les **périodes** des cours, ce sont les investi-e-s, soit celles et ceux « centré-e-s sur leur rôle de FEE », qui indiquent en plus haut pourcentage le souhait d'avoir des formations de *demi-journées*. Il s'agit probablement d'un « effet de réalité », ces personnes connaissant la gestion ardue de leurs tâches (tension produire/former) et anticipant sans doute les difficultés causées par une absence pour cause de formation. Les *journées entières* convainquent davantage les assoiffé-e-s, tandis que les indifférent-e-s seraient davantage disposé-e-s à effectuer des formations continues en *soirée*, comparativement aux autres groupes. Bien que globalement réticent-e-s à suivre des formations, les personnes de ce profil semblent accepter si nécessaire de le faire dans leur temps hors travail. Cela irait dans le sens de l'hypothèse 2 concernant ce profil, soit des personnes pragmatiques centrées sur le travail et privilégiant des formations de perfectionnement si possible en dehors du temps de travail. Ces réponses étaient également celles partagées par les Patron-ne-s et par les répondant-e-s des micro-et petites entreprises.

Quant aux *weekends*, les assoiffé-e-s présentent le pourcentage le plus élevé, alors que les investi-e-s le plus bas. Ainsi, le rapport à la formation continue pourrait prédire une promptitude à se former également dans certains temps hors travail, alors que le rapport à la fonction indiquerait que la formation continue fait partie du travail.

	<b>Les accompagnant-e-s</b> (n=1'559)	<b>Les indifférent-e-s</b> (n=1'111)	<b>Les assoiffé-e-s</b> (n=877)	<b>Les investi-e-s</b> (n=1'748)
Durée (jours/année) - 2.48	2.54	2.24	2.95	2.34
Distance (minutes) - 48.64	49.17	46.74	49.66	48.79

Tableau 37 : Durée et distance pour les cours par profils (moyennes)

En considérant la **durée** souhaitée pour des cours de formation continue et la **distance** à parcourir (cf. Tableau 37), les deux classes aux profils les plus « extrêmes » se distinguent une fois de plus avec les réponses les plus élevées pour les *assoiffé-e-s* et les plus basses pour les *indifférent-e-s*. Il est également intéressant de remarquer que les *accompagnant-e-s* répondent tendanciellement plus comme les *assoiffé-e-s*, alors les *investi-e-s* comme les *indifférent-e-s*. Autrement dit, les « centré-e-s sur leur rôle de FEE », auparavant décrit-e-s comme pragmatiques, semblent être moins ouvert-e-s aux formations continues – et à tout ce qu'elles impliquent – que les « centré-e-s sur les apprenti-e-s ».

### En bref

- Les profils ont un impact sur la manière dont les cours sont organisés et divisent nettement les assoiffé-e-s des indifférent-e-s ;
- Les investi-e-s tiennent compte de la complexité de la fonction pour privilégier des demi-journées, pendant que les assoiffé-e-s plébiscitent les journées entières ;
- Les assoiffé-e-s sont prêt-e-s à se former le week-end, mais pas le soir contrairement aux indifférent-e-s ;
- Quant aux durées et aux distances, elles séparent les deux groupes identifiés par leur rapport à la formation continue : assoiffé-e-s et indifférent-e-s.

### Classes et caractéristiques sociodémographiques

Afin de décrire le plus précisément possible les quatre classes créées à partir des réponses aux offres de formation continue, nous avons souhaité connaître leurs caractéristiques sociodémographiques.

	Les accompagnant-e-s (n=1'492)	Les indifférent-e-s (n=982)	Les assoiffé-e-s (n=843)	Les investi-e-s (n=1'662)	X <sup>2</sup>
Homme - 42.74% <sup>30</sup>	643 43.10%	526 53.56%	290 34.40%	707 42.54%	69.59***
Femme - 55.51%	849 56.90%	456 46.44%	553 65.60%	955 57.46%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 38 : Sexe et profils (en effectifs et pourcentages)

En comparant les proportions d'**hommes** et de **femmes** (cf. Tableau 38), il apparaît que les deux profils qui se dégagent sont ceux qui portent globalement sur le rapport à la formation continue. Il en ressort que les hommes sont plus fortement représentés chez les *indifférent-e-s* que dans les autres classes, et moins fortement chez les *assoiffé-e-s*. La tendance inverse s'observe chez les femmes, qui sont représentées de manière plus importante chez les *assoiffé-e-s* et moins chez les *indifférent-e-s*. Dans les deux autres classes, la représentativité est comparable à celle de l'ensemble des répondant-e-s.

Le fait que les femmes soient surreprésentées chez les *assoiffé-e-s* n'est guère surprenant, sachant que dans les derniers relevés statistiques, elles dépassent légèrement les hommes sur leur fréquentation de formations continues (OFS, 2022b). En outre, elles sont nettement plus nombreuses à s'intéresser à des formations continues extra-professionnelles. Serait-ce un indice quant à la perception des offres, comme non directement liées à l'activité professionnelle ? C'est un aspect à ne pas négliger dans la manière de présenter les offres à l'avenir.

<sup>30</sup> A partir de ce tableau, le 100% n'a pas pu être calculé sur l'ensemble de l'échantillon, étant donné que certaines personnes n'ont pas souhaité répondre ou ont été exclues par les analyses. Les effectifs sont donc légèrement réduits.

	Les accompagnant-e-s (n=1'512)	Les indifférent-e-s (n=1'009)	Les assoiffé-e-s (n=858)	Les investi-e-s (n=1'689)	X <sup>2</sup>
17-24 ans - 6.04%	120	52	50	84	32.96**
	7.94%	5.15%	5.83%	4.97%	
25-34 ans - 28.99%	473	282	247	467	
	31.28%	27.95%	28.79%	27.65%	
35-44 ans - 24.90%	376	261	216	409	
	24.87%	25.87%	25.17%	24.22%	
45-54 ans - 23.91%	331	245	201	435	
	21.89%	24.28%	23.43%	25.75%	
55-64 ans - 15.63%	209	163	138	282	
	13.82%	16.15%	16.08%	16.70%	
>65 ans - 0.53%	3	6	6	12	
	0.20%	0.59%	0.70%	0.71%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 39 : Classes d'âge et profils (en effectifs et pourcentages)

En termes de répartition selon la **classe d'âge** (cf. Tableau 39), il faut relever en premier lieu que l'on retrouve principalement les profils se distinguant quant à leur rapport à la fonction. Ainsi, les *accompagnant-e-s* réunissent les plus jeunes (17-34 ans), alors que les *investi-e-s* regroupent des personnes plus âgées (45- >65 ans). Il est intéressant de s'interroger sur cette répartition, les plus jeunes semblent avoir une vision plus globale de leur fonction, en termes d'accompagnement dans la transition école-travail ou vers l'âge adulte, peut-être parce que ces enjeux leur sont encore proches. Les *investi-e-s* sont également celles et ceux qui ont le plus d'expérience dans la fonction de FEE, qui en connaissent les enjeux, les difficultés. Le fait d'y trouver des personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite est certainement un indice sur l'implication de ce profil dans la fonction, notamment parce qu'on y trouverait des patron-ne-s.

En second lieu, les répondant-e-s les plus jeunes se trouvent chez les *assoiffé-e-s*, il semble donc que le rapport à la formation continue soit un élément de professionnalisation. Par ailleurs, les *indifférent-e-s* regroupent les personnes d'âge intermédiaire en premier lieu (35-44 ans) et les plus âgé-e-s en second lieu (45-64 ans). Se retrouvent alors ici les principalement centrées sur le travail, à un âge de construction ou de stabilisation de carrière (35-44 ans), mais également des personnes considérant que leurs compétences, leur expérience ne requiert pas nécessairement de formations continues.

Le rapport à la formation continue qui transparait dans ces profils correspond pour partie aux données statistiques récentes (OFS, 2022). En effet, il apparait que la classe d'âge des 25-34 ans est celle qui se forme le plus, avec celle des 35-44 ans (contrairement à nos répondant-e-s) et que cet intérêt décroît plus l'âge augmente. La différence observée avec la tranche des 35-44 ans peut à nouveau s'expliquer avec l'interprétation de ces offres comme non directement liées à l'activité professionnelle, ce qui correspondrait avec les données de l'OFS (2022b) pour les offres de cours extra-professionnelles qui connaît un décrochement pour ce groupe d'âge en particulier. En effet, si l'on considère que cette tranche d'âge voit les personnes consolider leur position professionnelle, on peut supposer qu'elles mettront l'accent sur des formations certifiées et directement en lien avec leur activité.

	Les accompagnant-e-s (n=1'512)	Les indifférent-e-s (n=1'009)	Les assoiffé-e-s (n=858)	Les investi-e-s (n=1'689)	$\chi^2$
FEE - 76.48%	1198	694	708	1276	57.82***
	79.23%	68.78%	82.52%	75.55%	
Patron-ne - 23.52%	314	315	150	413	
	20.77%	31.22%	17.48%	24.45%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 40 : Fonctions et profils (en effectifs et pourcentages)

Concernant la représentativité des **fonctions** dans les différents profils, c'est à nouveau le rapport à la formation qui distingue les groupes. Ainsi, les FEE sont représenté-e-s de manière plus importante chez les *assoiffé-e-s* et moins chez les *indifférent-e-s*, alors que dans le cas des patron-ne-s c'est l'inverse. Les proportions de FEE et de patron-ne-s dans les deux autres classes sont comparables à celles de l'échantillon général. Compte tenu de ce que les travaux antérieurs ont montré sur la situation des FEE (voir Lamamra & al. 2019 ; Rapport Lamamra & Wenger, juin 2022 ; Rapport Wenger & Lamamra, décembre 2022), cette division peut être interprétée comme une façon pour les FEE de souligner l'importance de leur rôle et leur volonté de s'impliquer encore davantage dans leur fonction. Demander un nombre important de formations continues est aussi une façon de voir leurs tâches reconnues à leur juste valeur et de montrer qu'il y a des enjeux de professionnalisation, au sens où il faut des compétences spécifiques et générales pour endosser cette fonction.

	Les accompagnant-e-s (n=1'512)	Les indifférent-e-s (n=1'009)	Les assoiffé-e-s (n=858)	Les investi-e-s (n=1'689)	$\chi^2$
Temps partiel (<50%) - 2.67%	42	24	25	44	52.54***
	2.78%	2.38%	2.91%	2.61%	
Temps partiel (50-89%) - 24.05%	328	194	278	419	
	21.69%	19.23%	32.40%	24.81%	
Plein temps (90-100%) - 73.28%	1142	791	555	1226	
	75.53%	78.39%	64.69%	72.59%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 41 : Taux d'occupation et profils (en effectifs et pourcentages)

En considérant les **taux d'occupation** (cf. Tableau 41), une nette séparation se fait entre les profils construits sur le rapport à la formation continue. Il ressort ainsi que les personnes à temps partiel sont davantage dans le profil des *assoiffé-e-s* et, inversement, moins nombreuses chez les *indifférent-e-s*. Ces résultats s'inversent pour le temps plein, où les personnes appartenant au profil des *indifférent-e-s* sont tout particulièrement nombreuses. Si l'on compare aux proportions de l'échantillon général, les assoiffé-e-s s'avèrent être surreprésenté-e-s dans le temps partiel et sous-représentées dans le plein temps, résultat qui s'inverse pour les *indifférent-e-s*. Les *accompagnant-e-s* et les *investi-e-s* ont en revanche des proportions comparables à celles de l'échantillon général.

Ces résultats se situent à l’opposé des données statistiques sur la formation continue dans la population, où la participation est inversement proportionnelle au taux d’activité. Plus le taux d’occupation est bas (< 50%), moins les personnes suivent de formations continues, et plus le taux augmente, plus elles en suivent, avec un nombre supérieur de formations suivies pour les temps partiels élevés (de 50 à 89%). En revanche, le phénomène est inversé pour les formations continues extra-professionnelles, où la fréquentation augmente plus le taux d’occupation baisse (OFS, 2022b). Là encore, un indice quant à la représentation des offres de formation continue pédagogiques par notre population.

	Les accompagnant-e-s (n=1'512)	Les indifférent-e-s (n=1'009)	Les assoiffé-e-s (n=858)	Les investi-e-s (n=1'689)	X <sup>2</sup>
Micro (<10 employé-e-s) - 17.88%	244 16.14%	253 25.07%	114 13.29%	295 17.47%	91.86***
Petite (10-49 employé-e-s) - 34.29%	516 34.13%	331 32.80%	252 29.37%	639 37.83%	
Moyenne (50-249 employé-e-s) - 25.63%	374 24.74%	250 24.78%	262 30.54%	413 24.45%	
Grande (>250 employé-e-s) - 22.20%	378 25.00%	175 17.34%	230 26.81%	342 20.25%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 42 : Taille d’entreprise et profils (en effectifs et pourcentages)

Si l’on s’intéresse aux **structures des entreprises** (cf. Tableau 42), la séparation ne se fait pas aussi nettement entre les profils fondés sur le rapport à la fonction et profils fondés sur le rapport à la formation continue. Ainsi, les *indifférent-e-s* sont plus présentes que celles et ceux des autres classes dans les microentreprises, alors que les *investi-e-s* sont représentées plus que les autres dans les petites entreprises et les *assoiffé-e-s* dans les moyennes et grandes entreprises. En comparant les résultats avec les proportions chez l’ensemble des répondant-e-s, les personnes des deux classes n’ayant pas les pourcentages aux extrêmes présentent des proportions proches de celles de l’échantillon général.

Ces résultats confirment des résultats antérieurs sur le rapport aux offres, où les microentreprises apparaissaient comme moins preneuses. Il s’agit sans doute d’un effet de contexte, les contraintes (pression à la production, moindre marge de manœuvre en cas d’absence d’une personne, organisation de la formation des apprenti-e-s) étant particulièrement fortes pour les microentreprises. A contrario, il n’est guère surprenant de voir une forte proportion d’*assoiffé-e-s* dans les moyennes et grandes entreprises, en capacité de gérer à l’interne ou à l’externe des formations continues pour leur personnel. Enfin, la surreprésentation du profil des *investi-e-s* dans les petites entreprises traduit sans doute une réalité de la part des petites entreprises dans les entreprises formatrices en Suisse. Ce profil témoigne d’un engagement fort des personnes issues de ce type d’entreprises dans la formation des apprenti-e-s.

	Les accompa- gnant-e-s (n=1'511)	Les indif- férent-e-s (n=1'008)	Les as- soiffé-e-s (n=858)	Les in- vesti-e-s (n=1'689)	$\chi^2$
Agriculture, sylviculture et élevage - 2.96%	38	43	14	55	150.46***
	2.51%	4.27%	1.63%	3.26%	
Production, industrie et artisanat (hors construction) - 11.55%	171	139	78	197	
	11.32%	13.79%	9.09%	11.66%	
Professions techniques et informatique - 8.19%	132	96	59	128	
	8.74%	9.52%	6.88%	7.58%	
Construction et second œuvre, y compris l'industrie minière - 16.60%	248	219	92	282	
	16.41%	21.73%	10.72%	16.70%	
Commerce et transports - 6.40%	96	62	51	115	
	6.35%	6.15%	5.94%	6.81%	
Hôtellerie-restauration et services personnels - 6.73%	80	91	56	114	
	5.29%	9.03%	6.53%	6.75%	
Gestion, administration, banque, assurance et droit - 20.29%	330	146	183	369	
	21.84%	14.48%	21.33%	21.85%	
Professions de la santé, de l'enseignement et de la culture et professions scientifiques - 25.84%	395	206	304	404	
	26.14%	20.44%	35.43%	23.92%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 43 : Secteurs et profils (en effectifs et pourcentages)

Concernant les **secteurs professionnels** (cf. Tableau 43), ceux de l'agriculture, de l'industrie, de l'informatique, de la construction et de l'hôtellerie sont comparativement plus représentés chez les *indifférent-e-s* que dans les autres profils. Les métiers du commerce sont légèrement plus représentés chez les *investi-e-s*, tout comme les métiers de la gestion et administration. Le profil des *assoiffé-e-s* regroupe quant à lui une proportion plus importante des métiers de la santé et de l'enseignement que les autres profils. Les proportions dans les deux classes n'étant pas aux extrêmes sont comparables avec celles de l'échantillon général. Si certains de ces résultats sont cohérents avec le rapport des différents secteurs d'activité avec les offres proposées (voir section 3.3.3), il est difficile de faire des hypothèses, hormis pour le secteur de la santé et de l'enseignement. En effet, une partie de ce secteur (santé, social) est récemment arrivé dans le champ de la formation professionnelle initiale, les personnes qui y travaillent souhaitent sans doute compléter leurs connaissances sur nombre d'éléments contextuels et spécifiques et ainsi se professionnaliser.

	Les accompagnant-e-s (n=1'510)	Les indifférent-e-s (n=1'008)	Les assoiffé-e-s (n=857)	Les investi-e-s (n=1'687)	$\chi^2$
Région lémanique - 7.76%	92	71	78	152	50.48***
	6.09%	7.04%	9.10%	9.01%	
Espace Mittelland - 38.11%	548	349	370	662	
	36.29%	34.62%	43.17%	39.24%	
Suisse Nord-Ouest - 4.05%	70	33	36	66	
	4.64%	3.27%	4.20%	3.91%	
Zurich - 2.86%	49	24	26	46	
	3.25%	2.38%	3.03%	2.73%	
Suisse orientale - 36.47%	566	413	274	593	
	37.48%	40.97%	31.97%	35.15%	
Suisse centrale - 10.29%	180	114	68	159	
	11.92%	11.31%	7.93%	9.43%	
Tessin - 0.45%	5	4	5	9	
	0.33%	0.40%	0.58%	0.53%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 44 : Régions et profils (en effectifs et pourcentages)

En comparant la représentativité des différentes **régions de Suisse** dans chacun des quatre profils (cf. Tableau 44), nous remarquons que la région lémanique est plus représentée dans le profil des *assoiffé-e-s* et moins dans celui des *accompagnant-e-s*. Cela est aussi le cas de l'espace Mittelland, comparativement plus représentée chez les *assoiffé-e-s* et de manière la moins importante chez les *indifférent-e-s*. Les régions de la Suisse du Nord-Ouest et de Zurich sont représentées de manière plus importante chez les *accompagnant-e-s* et moins importante chez les *indifférent-e-s*, tandis que la Suisse orientale est particulièrement représentée chez les *indifférent-e-s* et en moindre partie chez les *assoiffé-e-s*, tout comme la Suisse centrale, dont les personnes du profil des *accompagnant-e-s* sont fortement représentées. Finalement, malgré les faibles proportions de répondant-e-s du Tessin, les proportions les plus élevées sont chez les *assoiffé-e-s* et les moins élevées chez les *accompagnant-e-s*.

### En bref

- Les quatre profils se scindent en deux groupes, les profils fondés sur le rapport à la fonction et les profils qui renvoient au rapport à la formation continue. Cette séparation permet de comprendre les comportements face aux différentes réponses ;
- L'organisation des cours, soit les formats, modalités, périodes de cours voient les répondant-e-s se diviser selon le rapport à la formation continue ; les assoiffé-e-s sont ainsi intéressé-e-s par les différents formats (présentiels, distanciels, hybrides), privilégient les journées entières ou encore les week-ends et souhaitent plus de cours (durée) pour lesquels elles et ils sont prêt-e-s à se déplacer davantage ;
- Les indifférent-e-s sont, sans surprise, en retrait sur l'ensemble des réponses, mais par contre sont les plus prompt-e-s à se former le soir. Leur posture de retrait n'est donc pas nécessairement un rejet de la formation continue, mais un refus que celle-ci interfère sur les journées de travail ;
- Les deux groupes se distinguent également en fonction du sexe, le profil des assoiffé-e-s étant plus représenté parmi les femmes et celui des indifférent-e-s parmi les hommes. Cela se retrouve en partie si l'on s'intéresse à la répartition en fonction du taux d'occupation, les temps partiels étant davantage représenté-e-s chez les assoiffé-e-s et les temps plein chez les indifférent-e-s.
- En matière d'âge, la distinction se fait davantage entre les deux profils construits par rapport à leur rapport à la fonction. Les accompagnant-e-s se retrouvent parmi les répondant-e-s les plus jeunes et les investi-e-s dans la fonction parmi les plus âgé-e-s. Les personnes d'âge intermédiaire (35-44 ans), qui sont en pleine construction et stabilisation de carrière, se retrouvent plus fréquemment chez les indifférent-e-s ;
- Les statuts professionnels se divisent également quant à leur rapport à la formation continue, les FEE étant plus présent-e-s chez les assoiffé-e-s et les patron-ne-s chez les indifférent-e-s. Cela se retrouve en partie sur la division entre micro- et petites entreprises (indifférent-e-s) et moyennes et grandes structures (assoiffé-e-s) ;
- La représentativité des secteurs est également différente selon les profils, ainsi certains se retrouvent davantage chez les indifférent-e-s (Agr, Indu, Info, Const, Hôt), d'autres chez les assoiffé-e-s (San-En), d'autres enfin chez les investi-e-s (Admin) ;
- Globalement ces profils font écho aux statistiques sur la formation continue dans la population suisse, mais pas dans le sens attendu. Les comportements sont comparables, tout particulièrement, à ceux que la population générale a vis-à-vis des formations continues extra professionnelles. Cela pourrait indiquer que pour les répondant-e-s les offres de formation proposées ne renvoient pas à une formation continue professionnelle (réponses par sexe, taux d'occupation, âge).

## **4 IMPLICATIONS**

Le présent rapport réunit les précédentes analyses descriptives (rapport de décembre 2022), ainsi que des analyses statistiques plus détaillées. Ces dernières permettent d'ajuster les offres de formation au plus près des besoins des secteurs et des entreprises, mais aussi des personnes selon la fonction occupée (FEE ou patron-ne) ou encore selon le profil.

### **4.1 Pour le développement d'offres de formation continue (*Meilenstein III*)**

Les thématiques de cours divergent selon les secteurs d'activité, les tailles d'entreprise ou les régions, il s'agit donc de développer des offres ciblées tenant compte de ces différences.

Les périodes de l'année divergent fortement selon les secteurs d'activité, cela est à prendre en considération dans l'élaboration de différentes offres au plus près des besoins du terrain.

Les profils identifiés soulignent les rapports très différenciés à la formation continue : entre engouement et position de retrait. Ce positionnement étant conditionné par les secteurs d'activité, la fonction, la taille d'entreprise, mais aussi le sexe ou le taux d'occupation, il est indispensable d'en tenir compte lors de la mise sur pied d'une offre.

Si les profils permettent d'identifier des rapports distincts à la formation continue, les postures de retrait méritent qu'on s'y attarde. En effet, la réticence n'est pas nécessairement dirigée contre la formation continue en général, mais contre le fait qu'elle empiète sur les journées de travail. C'est particulièrement le cas dans les petites structures et pour les répondant-e-s ayant une fonction de patron-ne-s. Ces éléments de réticence sont à prendre en considération dans le marketing des offres de cours.

En comparaison avec l'attitude de la population générale face à la formation continue, les profils ont rendu perceptible que les offres étaient envisagées comme de la formation extra-professionnelle, ce qui explique certaines réticences. C'est un point crucial dont il faudra tenir compte dans le marketing des offres de cours. Il s'agira donc de montrer qu'au même titre que les formations de perfectionnement professionnel, ces offres permettent un perfectionnement et une professionnalisation de la fonction de FEE.

### **4.2 Pour la mise en œuvre, un outil pratique pour les acteurs et actrices de la formation professionnelle**

Pour faciliter la mise en œuvre d'offres de cours, des fiches pratiques ont été réalisées pour les acteurs et actrices de la formation professionnelle. Différentes fiches ont été réalisées par secteur, taille d'entreprise ou régions. Elles présentent les principaux résultats pertinents : les thèmes et sous-thèmes privilégiés ; les formats, modalités, durées et périodes de prédilection ; les périodes de l'année les plus propices pour organiser des cours ; les profils dominants.

Ces fiches peuvent ainsi être utilisées directement comme support à l'élaboration d'une offre ciblée.

### **4.3 Pour la connaissance générale du public des personnes formant les apprenti-e-s et leur rapport à la formation continue**

Il ressort un certain nombre d'éléments généraux sur la situation des FEE, en premier lieu leur implication dans la fonction et le fort engagement dans cette tâche complexe. Ensuite leur attente de reconnaissance et de professionnalisation de la fonction. La formation continue apparaît dès lors clairement comme un moyen d'une part de montrer son engagement dans la fonction, et d'autre part de signaler l'envie de s'y maintenir, d'y être reconnu comme professionnel-le-s de l'accompagnement et/ou de la transmission des savoirs, savoir-faire de métiers.

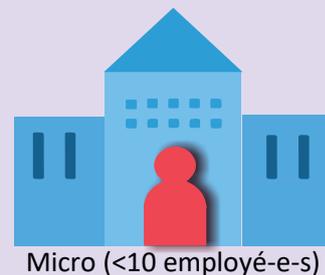
L'attitude de retrait face aux offres de formation continue témoigne d'une part d'un certain pragmatisme. En effet, les *investi-e-s*, les patron-ne-s ou les répondant-e-s de micro- et petites entreprises tiennent compte de la difficulté à articuler travail productif et formation des apprenti-e-s en optant plutôt pour des demi-journées ou des formations réalisées en soirées ou le week-end. D'autre part, cette attitude met en évidence la perception de ces offres comme relevant de la formation continue extra-professionnelle, et de ce fait divise les répondant-e-s dans leur conception générale de la charge de la formation continue. Pour certain-e-s, la formation continue, notamment extra-professionnelle, est de la responsabilité des employeur-e-s, de ce fait à la charge des entreprises et réalisées pendant les heures de travail. Pour d'autres, au contraire, la formation continue est de la responsabilité des individus, et à ce titre à faire hors des heures de travail, en soirée ou durant le weekend.

## FICHES PRATIQUES – TAILLES ENTREPRISES

# Microentreprises



[N=906 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [58.72%]

- Motiver l'apprenti-e (62.95%)
- Gérer des casquettes multiples (53.01%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (52.07%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (50.38%)

### 2. Compétences relationnelles et de communication [46.14%]

- Savoir désamorcer un conflit (63.40%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (55.74%)
- Apprendre à trouver la juste distance (53.35%)

### 3. Gestion du temps (produire-former) [45.03%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (78.43%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (54.17%)

### 4. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [42.05%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (79.00%)

### 5. Problématiques sociales et familiales / Méthodes pédagogiques [38.96%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (69.41%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (63.74%)
- Personnaliser la méthode pédagogique (75.64%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (56.66%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
73.84%

**Modalité**  
Cours  
74.39%



**Période**  
Demi-journées  
56.18%

## Distance max. du trajet



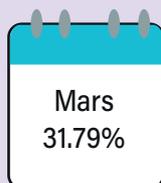
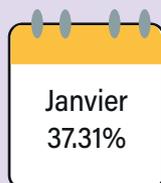
44.43 min

## Durée idéale de formation

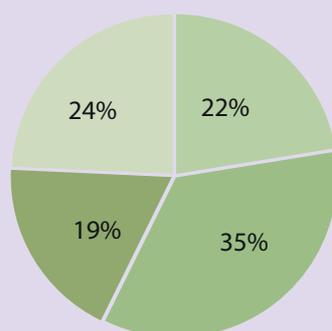


2.14 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue
- Les indifférent-e-s de la formation continue
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s
- Les investi-e-s dans la fonction FEE

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Petites entreprises

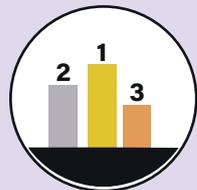


[N=1'738 pers]



Petite (10-49 employé-e-s)

## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [65.42%]

- Motiver l'apprenti-e (68.07%)
- Gérer des casquettes multiples (56.55%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (52.33%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [51.21%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (84.04%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [49.19%]

- Savoir désamorcer un conflit (68.77%)
- Apprendre à trouver la juste distance (56.96%)

### 4. Gestion du temps (produire-former) [42.35%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (75.68%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (59.38%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (57.61%)

### 5. Problématiques sociales et familiales [42.17%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (70.94%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (67.94%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
73.42%

**Modalité**  
Cours  
76.52%



**Période**  
Journées entières  
61.16%

## Distance max. du trajet



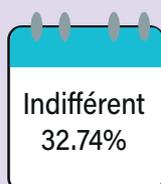
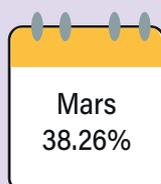
48.06 min

## Durée idéale de formation

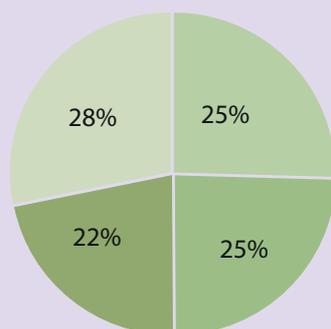


2.35 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (28%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (25%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (22%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (25%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Moyennes entreprises



[N=1'299 pers]



Moyenne (50-249 employé-e-s)

## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [65.67%]

- Motiver l'apprenti-e (67.41%)
- Gérer des casquettes multiples (59.55%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (59.55%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (56.39%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [62.36%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (82.84%)
- En savoir plus sur les principales problématiques liées aux adolescent-e-s (50.74%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [48.65%]

- Savoir désamorcer un conflit (73.73%)
- Apprendre à trouver la juste distance (58.23%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (52.22%)

### 4. Problématiques sociales et familiales [45.96%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (73.37%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (71.02%)

### 5. Méthodes pédagogiques [44.50%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (80.62%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (65.22%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
75.83%

**Modalité**  
Cours  
73.75%



**Période**  
Journées entières  
68.36%

## Distance max. du trajet



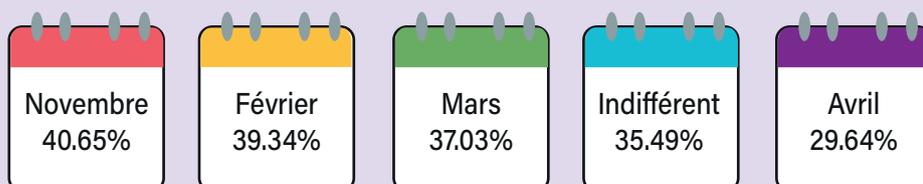
50.24 min

## Durée idéale de formation

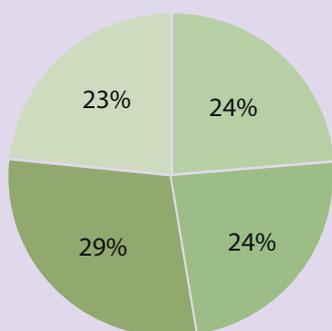


2.66 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (24%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (23%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (29%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (24%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Grandes entreprises

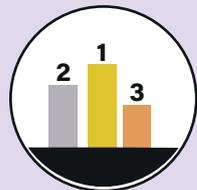


[N=1'125 pers]



Grande (>250 employé-e-s)

## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [67.38%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (83.64%)

### 2. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [66.76%]

- Motiver l'apprenti-e (62.05%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (59.92%)
- Gérer des casquettes multiples (59.65%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [54.31%]

- Savoir désamorcer un conflit (69.23%)
- Apprendre à trouver la juste distance (53.85%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (52.54%)

### 4. Méthodes pédagogiques [50.76%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (83.19%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (62.87%)

### 5. Problématiques sociales et familiales [49.87%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (71.66%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (70.05%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
71.73%

**Modalité**  
Cours  
74.40%



**Période**  
Journées entières  
71.64%

## Distance max. du trajet



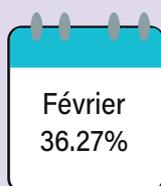
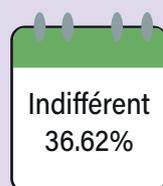
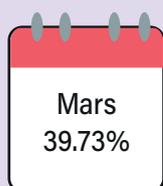
50.35 min

## Durée idéale de formation

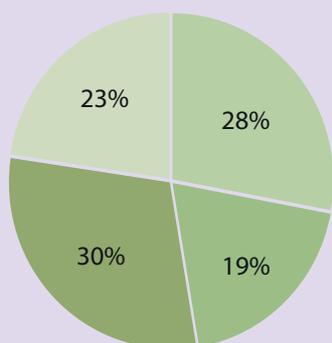


2.74 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (28%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (19%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (30%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (23%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

## FICHES PRATIQUES – SECTEURS D'ACTIVITÉ

# Secteur de l'agriculture

Professions de l'agriculture, de l'économie forestière et de l'élevage



[N=150 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [58.67%]

- Gérer des casquettes multiples (64.77%)
- Motiver l'apprenti-e (61.36%)

Préférences



Format  
Présentiel  
80.67%

### 2. Gestion du temps (produire-former) [45.33%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (70.59%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (69.12%)

Modalité  
Cours  
76.00%



### 3. Connaissances du public adolescent [40.67%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (75.41%)



Période  
Journées entières  
60.67%

### 4. Compétences relationnelles et de communication [39.33%]

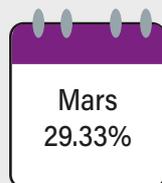
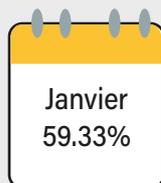
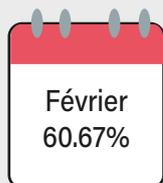
- Savoir désamorcer un conflit (64.41%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (61.02%)

### 5. Méthodes pédagogiques [35.33%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (75.47%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (64.15%)

Distance max. du trajet

## TOP 5 des mois



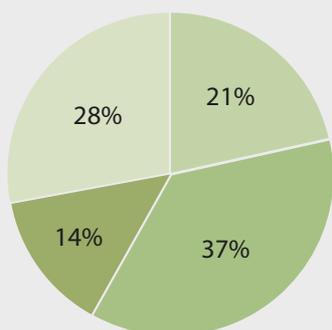
44.31 min

Durée idéale de formation

## Profils dominants



1.89 jours



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (28%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (21%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (14%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (37%)

Deux profils renvoient au rapport à la formation continue :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au rapport à la fonction FEE :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur de l'industrie

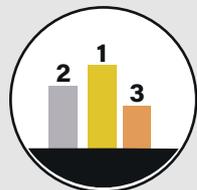
Professions de l'industrie et des arts et métiers (sauf construction)



[N=585 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [60.85%]

- Motiver l'apprenti-e (66.57%)
- Gérer des casquettes multiples (55.90%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (52.25%)

Préférences



Format  
Présentiel  
78.97%

### 2. Connaissances du public adolescent [52.99%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (82.90%)

### 3. Gestion du temps (produire-former) [44.10%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (75.19%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (53.88%)

Modalité  
Cours  
75.73%



### 4. Compétences relationnelles et de communication [42.05%]

- Savoir désamorcer un conflit (67.07%)
- Apprendre à trouver la juste distance (51.63%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (50.41%)



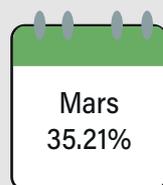
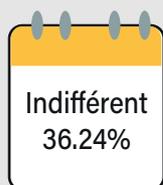
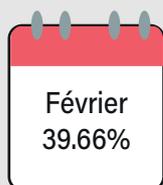
Période  
Journées entières  
60.00%

### 5. Problématiques sociales et familiales [41.88%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (66.53%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (66.12%)

Distance max. du trajet

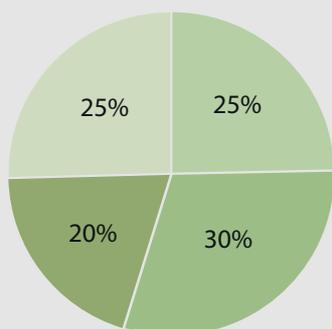
## TOP 5 des mois



48.16 min

Durée idéale de formation

## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue
- Les indifférent-e-s de la formation continue
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s
- Les investi-e-s dans la fonction FEE

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.



2.39 jours

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur de l'informatique

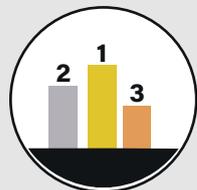
Professions de la technique et de l'informatique



[N=415 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [59.28%]

- Gérer des casquettes multiples (69.11%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (64.63%)

Préférences

### 2. Connaissances du public adolescent [55.18%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (82.97%)



Format  
Présentiel  
67.47%

### 3. Problématiques sociales et familiales [45.78%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (67.37%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (63.16%)

Modalité  
Cours  
72.53%



### 4. Méthodes pédagogiques [45.30%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (75.00%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (67.02%)



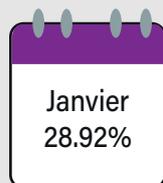
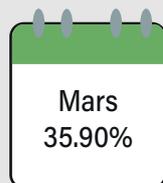
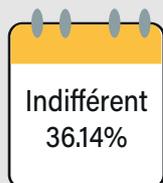
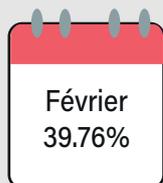
Période  
Journées entières  
65.54%

### 5. Compétences relationnelles et de communication [44.82%]

- Savoir désamorcer un conflit (70.97%)
- Apprendre à trouver la juste distance (54.84%)

Distance max. du trajet

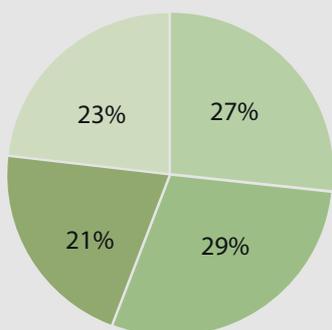
## TOP 5 des mois



47.26 min

Durée idéale de formation

## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (27%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (23%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (29%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (21%)



2.33 jours

Deux profils renvoient au rapport à la formation continue :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au rapport à la fonction FEE :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur de la construction

Professions de la construction et de l'exploitation minière



[N=841 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [58.86%]

- Motiver l'apprenti-e (69.70%)
- Gérer des casquettes multiples (51.92%)

Préférences

### 2. Connaissances du public adolescent [46.02%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (82.17%)



Format  
Présentiel  
80.86%

### 3. Gestion du temps (produire-former) [44.71%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (71.28%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (54.52%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (52.93%)

Modalité  
Cours  
75.15%



### 4. Compétences relationnelles et de communication [41.74%]

- Savoir désamorcer un conflit (63.25%)
- Apprendre à trouver la juste distance (52.42%)



Période  
Journées entières  
58.74%

### 5. Problématiques sociales et familiales [38.64%]

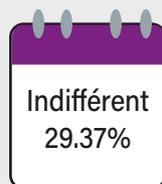
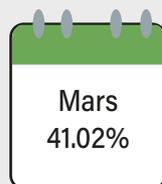
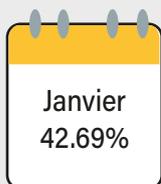
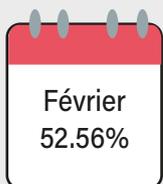
- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (70.15%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (62.15%)
- Identifier les principaux enjeux de la transition école-travail (51.08%)

Distance max. du trajet



46.58 min

## TOP 5 des mois

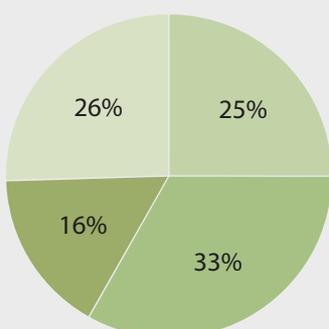


Durée idéale de formation



2.12 jours

## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (26%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (25%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (16%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (33%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur du commerce

Professions commerciales et professions des transports et de la circulation



[N=324 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [65.43%]

- Motiver l'apprenti-e (59.91%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (57.55%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (55.66%)
- Gérer des casquettes multiples (54.72%)

### 2. Connaissances du public adolescent [54.01%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (81.14%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [45.06%]

- Savoir désamorcer un conflit (58.90%)
- Apprendre à trouver la juste distance (52.05%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (50.68%)

### 4. Problématiques sociales et familiales [42.90%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (71.94%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (71.94%)

### 5. Gestion du temps (produire-former) [40.74%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (65.15%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (63.64%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (54.55%)

Préférences



Format  
Présentiel  
69.14%

Modalité  
Cours  
67.59%



Période  
Journées entières  
59.57%

Distance max. du trajet



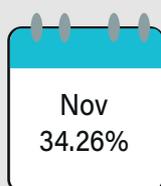
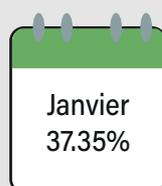
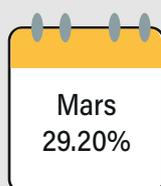
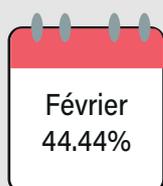
49.02 min

Durée idéale de formation

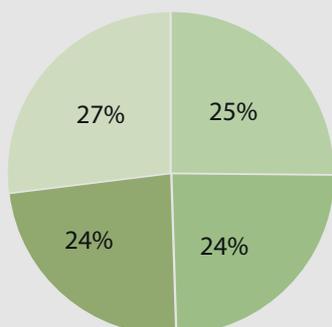


2.50 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (27%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (25%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (24%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (24%)

Deux profils renvoient au rapport à la formation continue :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au rapport à la fonction FEE :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur de l'hôtellerie

Professions de l'hôtellerie, de la restauration et des services personnels



[N=341 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [59.53%]

- Motiver l'apprenti-e (65.52%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (61.08%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (57.14%)
- Gérer des casquettes multiples (50.74%)

### 2. Connaissances du public adolescent [56.60%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (83.94%)

### 3. Gestion du temps (produire-former) [48.68%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (78.31%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (55.42%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (51.20%)

### 4. Compétences relationnelles et de communication [47.80%]

- Savoir désamorcer un conflit (72.39%)
- Apprendre à trouver la juste distance (56.44%)

### 5. Réseaux / Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle [39.30%]

- Connaître les offres de soutien (57.46%)
- Mettre en place des projets permettant d'articuler les différents lieux de formation (55.22%)
- Connaître le système de formation professionnelle, ses missions principales et les acteurs-trices impliqués (60.45%)
- Appréhender les enjeux du dual (53.73%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
73.61%

**Modalité**  
Cours  
70.67%



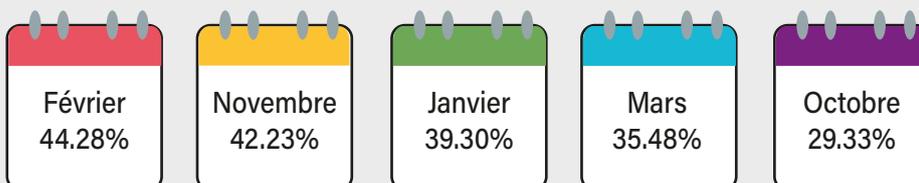
**Période**  
Journées entières  
62.17%

## Distance max. du trajet



51.05 min

## TOP 5 des mois

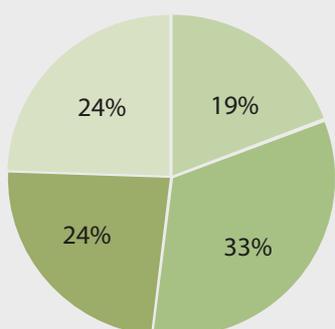


## Durée idéale de formation



2.83 jours

## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue
- Les indifférent-e-s de la formation continue
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s
- Les investi-e-s dans la fonction FEE

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur de l'administration

Professions du management, de l'administration, de la banque et des assurances et professions judiciaires



[N=1'028 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [71.89%]

- Motiver l'apprenti-e (66.17%)
- Gérer des casquettes multiples (55.48%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (54.94%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (54.80%)

### 2. Connaissances du public adolescent [63.04%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (83.95%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [52.72%]

- Savoir désamorcer un conflit (67.16%)
- Apprendre à trouver la juste distance (60.15%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (53.87%)

### 4. Problématiques sociales et familiales [47.18%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (72.58%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (69.90%)

### 5. Méthodes pédagogiques [43.00%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (80.32%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (68.33%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
72.76%

**Modalité**  
Cours  
79.57%



**Période**  
Demi-journées  
71.98%

## Distance max. du trajet



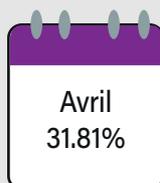
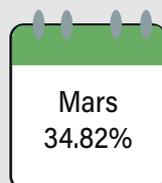
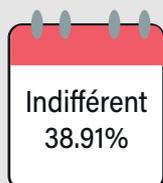
48.41 min

## Durée idéale de formation

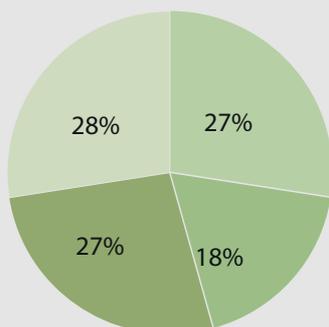


2.40 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (28%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (27%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (27%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (18%)

Deux profils renvoient au rapport à la formation continue :

- Les assoiffé-e-s, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les indifférent-e-s, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au rapport à la fonction FEE :

- Les accompagnant-e-s, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les investi-e-s, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Secteur santé & enseignement

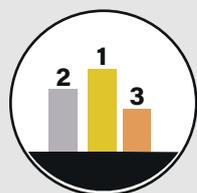
Professions de la santé, de l'enseignement et de la culture et professions scientifiques



[N=1'309 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [67.38%]

- Motiver l'apprenti-e (63.04%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (62.81%)
- Gérer des casquettes multiples (60.88%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (57.60%)

### 2. Connaissances du public adolescent [59.89%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (82.91%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [59.21%]

- Savoir désamorcer un conflit (75.74%)
- Apprendre à trouver la juste distance (56.77%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (51.61%)

### 5. Méthodes pédagogiques [53.86%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (83.69%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (60.85%)
- Maîtriser les outils pédagogiques de la formation sur le lieu de travail (50.35%)

### 4. Problématiques sociales et familiales [49.12%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (75.27%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (73.87%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
70.13%

**Modalité**  
Cours  
74.87%



**Période**  
Journées entières  
67.91%

## Distance max. du trajet



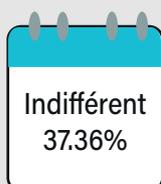
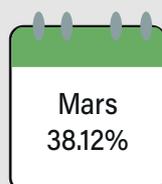
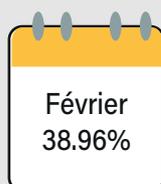
50.05 min

## Durée idéale de formation

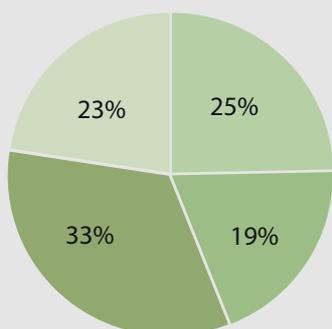


2.83 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (25%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (19%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (33%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (23%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

## FICHES PRATIQUES – RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES

# Région lémanique



[N=393 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [70.48%]

- Motiver l'apprenti-e (71.84%)
- Gérer des casquettes multiples (65.34%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (55.23%)

### 2. Méthodes pédagogiques [61.83%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (76.95%)
- Maîtriser les outils pédagogiques de la formation sur le lieu de travail (60.91%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (57.20%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [57.25%]

- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (75.11%)
- Savoir désamorcer un conflit (64.00%)
- Apprendre à trouver la juste distance (60.00%)

### 4. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [47.58%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (86.10%)

### 5. Gestion du temps (produire-former) [42.75%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (75.00%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (58.33%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (56.55%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
51.65%

**Modalité**  
Cours  
78.12%



**Période**  
Demi-journées  
69.47%

## Distance max. du trajet



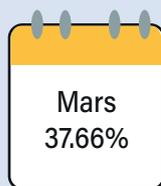
37.29 min

## Durée idéale de formation

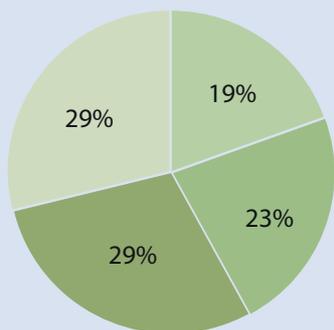


2.49 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (29%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (19%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (23%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (29%)

Deux profils renvoient au rapport à la formation continue :  
◦ Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours  
◦ Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au rapport à la fonction FEE :  
◦ Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;  
◦ Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

# Espace Mitteland



[N=1'929 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis [67.86%]

- Motiver l'apprenti-e (63.03%)
- Gérer des casquettes multiples (59.82%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (56.53%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (53.55%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [57.85%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (83.87%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [53.03%]

- Savoir désamorcer un conflit (67.16%)
- Apprendre à trouver la juste distance (56.01%)
- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (53.86%)

### 4. Gestion du temps (produire/former) [45.31%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (77.12%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (57.09%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (55.95%)

### 5. Problématiques sociales et familiales [45.15%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (74.40%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (69.58%)

## Préférences



**Format  
Présentiel**  
75.48%

**Modalité  
Cours**  
77.50%



**Période  
Journées entières**  
65.37%

## Distance max. du trajet



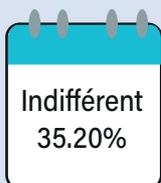
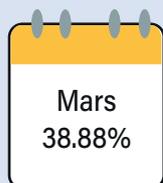
49.10 min

## Durée idéale de formation

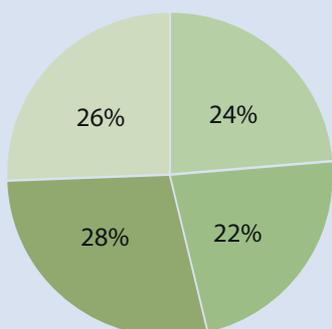


2.57 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (26%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (24%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (28%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (22%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Suisse du Nord-Ouest



[N=205 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [62.93%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (79.07%)

### 2. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [61.95%]

- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (66.14%)
- Motiver l'apprenti-e (65.35%)
- Gérer des casquettes multiples (55.12%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (54.33%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [57.07%]

- Savoir désamorcer un conflit (74.36%)
- Apprendre à trouver la juste distance (51.28%)

### 4. Problématiques sociales et familiales [48.78%]

- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (79.00%)
- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (78.00%)

### 5. Méthodes pédagogiques [43.90%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (82.22%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (62.22%)
- Maîtriser les outils pédagogiques de la formation sur le lieu de travail (54.44%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
75.61%

**Modalité**  
Cours  
73.66%



**Période**  
Journées entières  
62.93%

## Distance max. du trajet



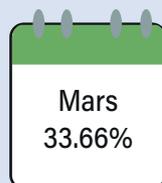
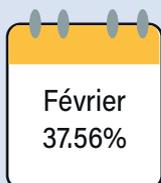
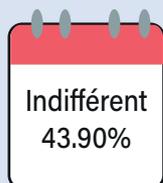
50.16 min

## Durée idéale de formation

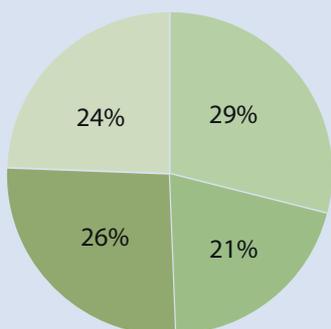


2.47 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (29%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (24%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (26%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (21%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

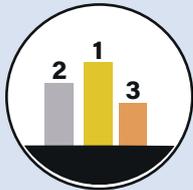
\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.



[N=145 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [66.21%]

- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (67.71%)
- Gérer des casquettes multiples (66.67%)
- Motiver l'apprenti-e (62.50%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (53.13%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [65.52%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (80.00%)
- En savoir plus sur les principales problématiques liées aux adolescent-e-s (55.79%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [57.93%]

- Savoir désamorcer un conflit (75.00%)
- Apprendre à trouver la juste distance (60.71%)

### 4. Méthodes pédagogiques [51.03%]

- Personnaliser la méthode pédagogique (81.08%)
- Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques (74.32%)

### 5. Problématiques sociales et familiales [50.34%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (73.97%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (72.60%)
- Savoir aborder les problématiques de santé et les dépendances des apprenti-e-s (53.42%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
70.34%

**Modalité**  
Cours  
66.90%



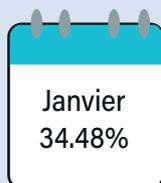
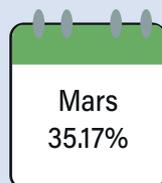
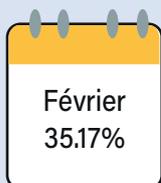
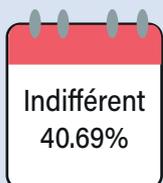
**Période**  
Journées entières  
71.72%

## Distance max. du trajet



50.20 min

## TOP 5 des mois

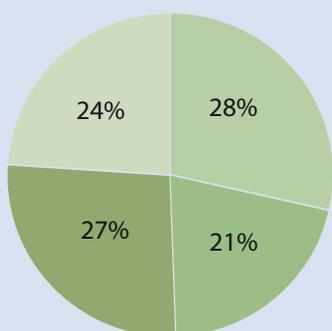


## Durée idéale de formation



2.71 jours

## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (28%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (24%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (27%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (21%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

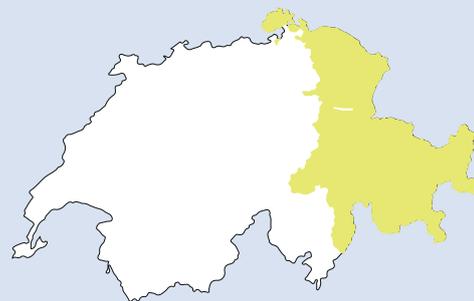
Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

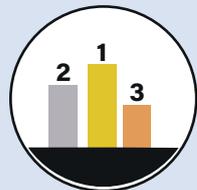
# Suisse orientale



[N=1846 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [61.32%]

- Motiver l'apprenti-e (66.96%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (53.18%)
- Gérer des casquettes multiples (52.47%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (51.77%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [53.85%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (81.49%)

### 3. Problématiques sociales et familiales [43.66%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (67.87%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (67.12%)

### 4. Compétences relationnelles et de communication [43.01%]

- Savoir désamorcer un conflit (70.40%)
- Apprendre à trouver la juste distance (55.54%)

### 5. Gestion du temps (produire/former) [41.22%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (75.95%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (56.90%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (56.11%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
76.54%

**Modalité**  
Cours  
74.49%



**Période**  
Journées entières  
64.73%

## Distance max. du trajet



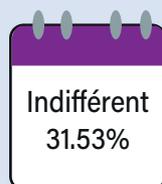
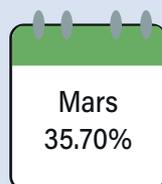
50.12 min

## Durée idéale de formation

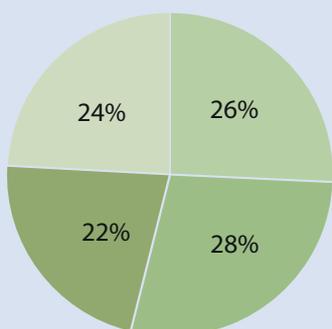


2.40 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue (26%)
- Les indifférent-e-s de la formation continue (24%)
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s (28%)
- Les investi-e-s dans la fonction FEE (22%)

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

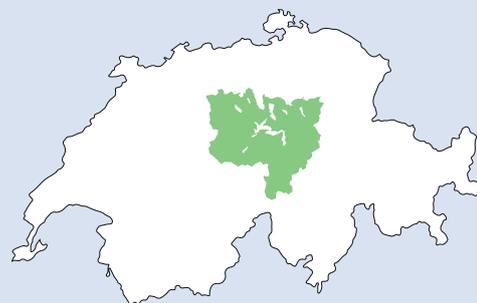
- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.

# Suisse centrale



[N=521 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [59.88%]

- Motiver l'apprenti-e (67.95%)
- Gérer des casquettes multiples (57.05%)
- Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats (50.32%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [57.39%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (83.95%)

### 3. Compétences relationnelles et de communication [49.33%]

- Savoir désamorcer un conflit (73.93%)
- Apprendre à trouver la juste distance (54.86%)

### 4. Problématiques sociales et familiales [45.49%]

- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (72.15%)
- Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (65.82%)

### 5. Gestion du temps (produire/former) [41.27%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (74.88%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (59.07%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (51.63%)

## Préférences



**Format**  
Présentiel  
75.05%

**Modalité**  
Cours  
68.33%



**Période**  
Journées entières  
62.76%

## Distance max. du trajet



47.54 min

## Durée idéale de formation

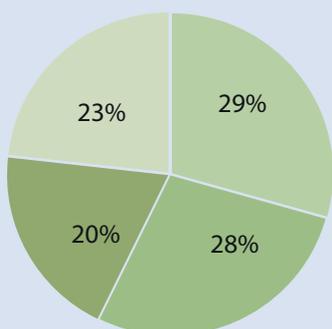


2.35 jours

## TOP 5 des mois



## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue
- Les indifférent-e-s de la formation continue
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s
- Les investi-e-s dans la fonction FEE

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

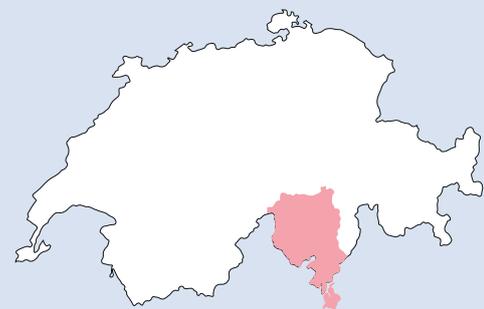
Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

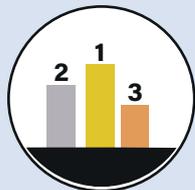
\*Les données sont issues du rapport « Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s ». Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport complet.



[N=23 pers]



## TOP 5 des offres de formations continues les plus choisies



### 1. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis [69.57%]

- Gérer des casquettes multiples (56.25%)
- Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s (56.25%)
- Motiver l'apprenti-e (50.00%)

### 2. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.) [60.87%]

- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (92.86%)

### 2. Compétences relationnelles et de communication [60.87%]

- Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e (85.71%)
- Savoir désamorcer un conflit (71.43%)

### 3. Gestion du temps (produire/former) [52.17%]

- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (83.33%)
- Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise (58.33%)
- Mobiliser le collectif de travail en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s (58.33%)

### 3. Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle [52.17%]

- Appréhender les enjeux du dual (66.67%)
- Connaître les responsabilités des acteurs-trices impliqué-e-s dans la formation professionnelle (58.33%)

## Préférences



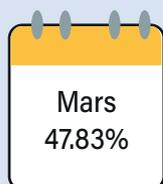
**Format**  
Présentiel  
56.52%

**Modalité**  
Cours  
65.22



**Période**  
Demi-journées  
60.87%

## TOP 5 des mois



## Distance max. du trajet



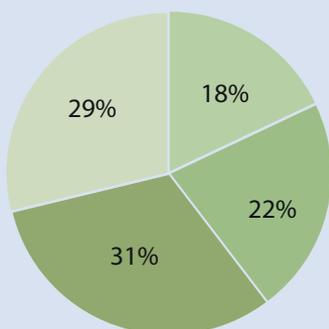
47.00 min

## Durée idéale de formation



2.41 jours

## Profils dominants



- Les assoiffé-e-s de la formation continue
- Les indifférent-e-s de la formation continue
- Les accompagnant-e-s d'apprenti-e-s
- Les investi-e-s dans la fonction FEE

Deux profils renvoient au **rapport à la formation continue** :

- Les *assoiffé-e-s*, intéressé-e-s par la plupart des offres de cours
- Les *indifférent-e-s*, très peu intéressé-e-s aux offres de cours.

Deux autres profils renvoient au **rapport à la fonction FEE** :

- Les *accompagnant-e-s*, centré-e-s sur l'accompagnement de l'apprenti-e en tant que jeune en transition ;
- Les *investi-e-s*, centré-e-s sur leur fonction et intéressé-e-s avant tout par des formations y relatives.

## 5 REFERENCES CITEES

- Balsiger, P., Jammet, T., Cianferoni, N., & Surdez, M. (2022). Coping with digital market re-organization: How the hotel industry strategically responds to digital platform power. *Competition and Change*, 27(1). <https://doi.org/10.1177/10245294211055612>
- Besozzi, R. (2022). *Former les apprenti-e-s en entreprise : diversité des parcours professionnels et rapports à la fonction des personnes formatrices en Suisse romande*. [Thèse non publiée].
- Chabloz, J.-M., Lamamra, N., & Perrenoud, D. (2017). *La situation des formateurs et formatrices en entreprise. Un état des lieux en 2014*. Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.
- Lamamra, N., Duc, B., & Besozzi, R. (2020). *Au cœur du système dual : les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs et actrices de la formation professionnelle*. IFFP.
- Lamamra, N. & Wenger, M. (décembre 2021). *Rapport d'analyse des données alémaniques. Projet TOP-Ausbildungsbetrieb*. Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP.
- Lamamra, N. & Wenger, M. (juin 2022). *Quotidien et besoins des formateurs et formatrices d'entreprise. Rapport d'analyse et propositions d'offres de formations continues*. HEFP.
- OFS (2020a). *Population des entreprises actives et emplois par grande région*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/23705279>
- OFS (2020b). *Répartition des entreprises formatrices par cantons*. Chiffres fournis sur demande.
- OFS (2022a). *Degré secondaire II : choix de formation*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/choix-formation-secii.html>
- OFS (2022b). *Micrecensement formation de base et formation continue (MZB)*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/enquetes/mzb.asset-detail.22484099.html>
- OFS (2022c). *Répartition spatiale des emplois*. <https://www.are.admin.ch/are/fr/home/developpement-et-amenagement-du-territoire/bases-et-donnees/observation-du-territoire/bevolkerung-gesellschaft/raumliche-verteilung-arbeitsplatze.html>
- Wenger, M. & Lamamra, N. (décembre 2022). *Premiers résultats de l'enquête TAB. Rapport des analyses descriptives*. HEFP.

**ANNEXES**

<b>Offre de formation continue</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%<sup>31</sup></b>
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis	3380	64.41
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.)	2936	55.95
Compétences relationnelles et de communication	2612	49.77
Problématiques sociales et familiales	2308	43.98
Gestion du temps (produire-former)	2235	42.59
Méthodes pédagogiques	2216	42.23
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle	1872	35.67
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école professionnelle, etc.)	1810	34.49
Compétences digitales	1807	34.43
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s	1492	28.43
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.)	1363	25.97
Autre	104	1.98

Tableau 45 : Effectifs et pourcentages des offres de cours sélectionnées par les répondant-e-s

<b>Offre de formation continue</b>	<b>Sous-thématique</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Rôles des formateur-trice-s en entreprises, tâches et défis	Gérer des casquettes multiples (personne formatrice, pro, collègue etc.)	1932	57.16
	Gérer la part administrative de la formation d'apprenti-e-s	1765	52.22
	Intégrer l'apprenti-e à la culture de l'entreprise	1193	35.30
	Motiver l'apprenti-e	2207	65.30
	Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats	1840	54.44
	Faire face aux résiliations de contrat	675	19.97
Connaissances du public adolescent	En savoir plus sur les principales problématiques liées aux adolescent-e-s	1348	45.91
	Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s	2425	82.60
Compétences relationnelles et de communication	Communiquer au quotidien avec un-e apprenti-e adolescent-e	1347	51.57
	Savoir désamorcer un conflit	1798	68.84
	Apprendre à trouver la juste distance	1459	55.86

<sup>31</sup> Précisons que le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des réponses sélectionnées et non sur la taille de l'échantillon. Ainsi, le total dépasse largement le 100%.

Problématiques sociales et familiales	Savoir aborder les problématiques de santé et les dépendances des apprenti-e-s	1050	45.49
	Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s	1645	71.27
	Identifier les principaux enjeux de la transition école-travail	1058	45.84
	Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s	1581	68.50
Gestion du temps (produire-former)	Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise	1248	55.84
	Mobiliser le collectif de travail (collègues etc.) en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s	1283	57.40
	Optimiser le temps pour former et travailler sans stress	1692	75.70
Méthodes pédagogiques	Maîtriser les outils pédagogiques de la formation sur le lieu de travail	1023	46.16
	Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques	1392	62.82
	Personnaliser la méthode pédagogique (savoir quel-le apprenti-e a besoin de quoi et dans quelle situation)	1756	79.24
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle	Connaître le système de formation professionnelle, ses missions principales et les acteurs-trices impliqué-e-s	1079	57.64
	Appréhender les enjeux du dual (articulation théorie-pratique)	1050	56.09
	Connaître les responsabilités des acteurs-trices impliqué-e-s dans la formation professionnelle (Etat, cantons, associations, OrTra, entreprises, centres CIE, écoles professionnelles)	963	51.44
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école professionnelle, etc.)	Connaître les offres de soutien	1038	57.35
	Reconnaître les limites de son rôle et demander de l'aide de manière ciblée	902	49.83
	Créer un réseau de soutien à la formation en entreprise et l'utiliser de manière ciblée (échange d'expériences)	909	50.22
	Identifier et mobiliser au mieux les réseaux de spécialistes en cas de problématiques spécifiques (problèmes familiaux, sociaux, cognitifs, questions de santé, de dépendances, etc.)	812	44.86
	Mettre en place des projets permettant d'articuler les différents lieux de formation (école, CIE)	761	42.04
Compétences digitales	Acquérir les compétences numériques de base	684	37.85
	Acquérir les compétences numériques spécifiques au suivi d'apprenti-e-s (plateforme etc.)	1174	64.97
	Utiliser les technologies dans des buts pédagogiques (logiciels, smartphones, réalité virtuelle, réalité augmentée, etc.)	1081	59.82
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s	Apprendre à identifier et à gérer les problématiques liées à des cultures et valeurs différentes	1118	74.93
	Gérer les problématiques de communication liées à des questions linguistiques et à la compréhension de la langue	830	55.63
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.)	Maîtriser les droits et devoirs des personnes formatrices (LFPr, ordonnances métier, contrats, résiliations etc.)	1000	73.37
	Connaître les nouveautés juridiques les modifications de la législation en rapport avec la formation des apprenti-e-s (y compris changements d'ordonnances) et les réformes en formation professionnelle	1101	80.78

Tableau 46 : Effectifs et pourcentages des sous-thématiques en lien avec les offres de formation continues

<b>Thèmes de cours proposés</b>	<b>Sous-thèmes privilégiés</b>
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis	- Motiver l'apprenti-e (65.30%)
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.)	- Comprendre et soutenir des apprenti-e-s adolescent-e-s (82.60%)
Compétences relationnelles et de communication	- Savoir désamorcer un conflit (68.84%)
Problématiques sociales et familiales	- Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprenti-e-s (71.27%) - Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprenti-e-s (68.50%)
Gestion du temps (produire-former)	- Optimiser le temps pour former et travailler sans stress (75.77%)
Méthodes pédagogiques	- Personnaliser la méthode pédagogique (savoir quel-le apprenti-e a besoin de quoi et dans quelle situation) (79.24%)
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle	*
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école professionnelle, etc.)	- Connaître les offres de soutien (57.35%)
Compétences digitales	- Acquérir les compétences numériques spécifiques au suivi d'apprenti-e-s (plateforme etc.) (64,87%) - Utiliser les technologies dans des buts pédagogiques (logiciels, smartphones, réalité virtuelle, réalité augmentée, etc.) (59.82%)
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s	- Apprendre à identifier et à gérer les problématiques liées à des cultures et valeurs différentes (74.93%)
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.)	- Connaître les nouveautés juridiques les modifications de la législation en rapport avec la formation des apprenti-e-s (y compris changements d'ordonnances) et les réformes en formation professionnelle (80.78%) - Maîtriser les droits et devoirs des personnes formatrices (LFPr, ordonnances métier, contrats, résiliations etc.) (73.37%)

\* : ce signe apparaît lorsqu'aucun sous-thème ne s'est détaché des autres

Tableau 47 : Les sous-thèmes ayant obtenu le plus grand intérêt

Offre de cours	Classement (nombre de fois à quelle place)										Ef- fec- tifs	%
	1 <sup>e</sup> %	2 <sup>e</sup> %	3 <sup>e</sup> %	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>		
Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis	1187 23.42	831 16.40	723 14.27	86	49	14	6	6	3	3	2908	57.38
Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.)	1225 24.17	648 12.79	647 12.77	100	31	8	5	5	3	3	2675	52.78
Compétences relationnelles et de communication	468 9.23	737 14.54	613 12.10	92	35	9	8	4	2	2	1970	38.87
Gestion du temps (produire-former)	396 7.81	522 10.30	517 10.20	94	33	16	9	5	9	3	1604	31.65
Méthodes pédagogiques	391 7.72	517 10.20	534 10.54	96	31	16	7	5	2	4	1603	31.63
Problématiques sociales et familiales	351 6.93	390 7.70	426 8.41	90	23	22	11	6	11	-	1330	26.24
Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle	284 5.60	407 8.03	371 7.32	75	34	6	13	13	5	7	1215	23.97
Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école professionnelle, etc.)	210 4.14	316 6.24	348 6.87	59	25	12	10	12	5	11	1008	19.89
Compétences digitales	166 3.28	282 5.56	369 7.28	78	21	16	6	7	6	10	961	18.96
Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPPr, LT, CO, LEg, etc.)	254 5.01	228 4.50	307 6.06	67	35	16	13	2	8	5	935	18.45
Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s	209 4.12	273 5.39	284 5.60	66	25	16	9	8	4	6	900	17.76
Autre	33	23	35	3	3	4	-	-	1	-	102	2.01

Tableau 48 : Classement des offres de formations continues

<b>Mois</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Janvier	1559	30.76
Février	2056	40.57
Mars	1881	37.12
Avril	1388	27.39
Mai	1226	24.19
Juin	897	17.70
Juillet	329	6.49
Août	395	7.79
Septembre	1169	23.07
Octobre	1356	26.76
Novembre	1876	37.02
Décembre	684	13.50
Indifférent	1710	33.74

Tableau 49 : Effectifs et pourcentages des mois privilégiés pour une formation continue

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Connaissances du public adolescent (psychologie, développement, etc.)	--											
2. Problématiques sociales et familiales	.288**	--										
3. Enjeux interculturels en lien avec la formation d'apprenti-e-s	.216**	.253**	--									
4. Rôles des formateur-trice-s en entreprise, tâches et défis	.060**	-.018	.048**	--								
5. Compétences relationnelles et de communication	.175**	.156**	.159**	.156**	--							
6. Méthodes pédagogiques	.182**	.133**	.143**	.110**	.224**	--						
7. Gestion du temps (produire-former)	.002	.091**	.087**	.141**	.132**	.070**	--					
8. Compétences digitales	.087**	.069**	.161**	.074**	.110**	.080**	.159**	--				
9. Réseaux (personnes-ressources, associations professionnelles, école pro, etc.)	.072**	.093**	.135**	.164**	.124**	.096**	.145**	.151**	--			
10. Connaissances générales sur le système de la formation professionnelle	.045**	.025	.089**	.189**	.101**	.048**	.137**	.118**	.243**	--		
11. Enjeux juridiques en lien avec la formation d'apprenti-e-s (LFPr, LT, CO, LEg, etc.)	.112**	.133**	.182**	.099**	.090**	.135**	.120**	.096**	.183**	.132**	--	
12. Autre	-.026	-.006	.002	-.041**	-.031*	.001	-.013	-.001	.004	-.014	.007	--

\* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$

Tableau 50 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues

#### Lecture du tableau

- En vert, les corrélations significatives positivement ; en rouge, les corrélations significatives négativement.
- Il faut lire comme suit : les personnes ayant choisi l'offre 1 (*connaissances du public adolescent*) ont également choisi de manière significative l'offre 2 (*problématiques sociales et familiales* ; .288). A contrario, les personnes ayant choisi l'offre 4 (*rôles des formateur-trice-s*) ont de manière significative moins choisi l'offre 12 (*autre* ; -.041).

	En savoir plus sur les principales problématiques liées aux adolescent-e-s	Comprendre et soutenir des apprentis-adolescent-e-s	Savoir aborder les problématiques de santé et les dépendances des apprentis-adolescent-e-s	Faire face aux problématiques d'apprentissage des apprentis-adolescent-e-s	Identifier les principaux enjeux de la transition école-travail	Connaître les offres de soutien en cas de situations familiales difficiles pour les apprentis-adolescent-e-s	Apprendre à identifier et à gérer les problématiques liées à des cultures et valeurs différentes	Gérer les problématiques de communication liées à des questions linguistiques et à la compréhension de la	Gérer des casquettes multiples (personne formatrice, pro, collègue etc.)	Gérer la part administrative de la formation d'apprentis-adolescent-e-s	Intégrer l'apprentis-adolescent-e à la culture de l'entreprise	Motiver l'apprentis-adolescent-e	Gérer les conflits et prévenir les résiliations de contrats	Faire face aux résiliations de contrat	Communiquer au quotidien avec un apprentis-adolescent-e	Savoir désamorcer un conflit	Apprendre à trouver la juste distance	Maîtriser les outils pédagogiques de la formation sur le lieu de travail	Se familiariser et utiliser différentes méthodes pédagogiques	Personnaliser la méthode pédagogique (savoir quel apprentis-adolescent-e a besoin de quoi et dans quelle situation)
Connaissances adol.	.524**	.824**	.230**	.240**	.195**	.247**	.215**	.131**	.103**	-.002	.066**	.095**	.136**	.107**	.134**	.156**	.129**	.121**	.153**	.183**
Problématiques sociales et familiales	.197**	.257**	.566**	.764**	.568**	.742**	.235**	.193**	.012	-.025	.036**	.046**	.119**	.112**	.094**	.144**	.137**	.106**	.111**	.151**
Enjeux interculturels	.154**	.183**	.229**	.245**	.179**	.244**	.826**	.688**	.100**	.031	.074**	.055**	.125**	.117**	.086**	.153**	.127**	.111**	.122**	.159**
Rôles des FEE	.053**	.056**	.014	.036**	.063**	-.007	.042**	.040**	.571**	.532**	.406**	.636**	.549**	.288**	.145**	.108**	.145**	.134**	.094**	.097**
Compét. relationnelles et de communication	.119**	.172**	.138**	.181**	.146**	.133**	.143**	.132**	.155**	.084**	.167**	.180**	.191**	.104**	.592**	.727**	.625**	.174**	.185**	.222**
Méthodes pédagogiques	.140**	.168**	.120**	.162**	.110**	.129**	.150**	.104**	.143**	.060**	.102**	.123**	.141**	.091**	.176**	.186**	.173**	.577**	.704**	.830**
Gestion du temps	.013	.016	.069**	.127**	.129**	.082**	.058**	.107**	.160**	.187**	.139**	.141**	.127**	.131**	.113**	.118**	.108**	.110**	.057**	.077**
Compét. digitales	.077**	.072**	.077**	.082**	.078**	.067**	.143**	.128**	.061**	.102**	.074**	.075**	.106**	.090**	.083**	.091**	.083**	.060**	.070**	.069**
Réseaux	.057**	.078**	.097**	.102**	.101**	.113**	.116**	.116**	.128**	.169**	.128**	.113**	.143**	.156**	.081**	.126**	.085**	.106**	.079**	.107**
Connaissances générales FP	.023	.046**	.046**	.050**	.081**	.038**	.067**	.090**	.126**	.222**	.141**	.142**	.175**	.175**	.090**	.096**	.097**	.101**	.052**	.055**
Enjeux juridiques	.107**	.103**	.136**	.138**	.109**	.139**	.167**	.145**	.085**	.106**	.068**	.078**	.173**	.236**	.070**	.112**	.084**	.128**	.133**	.141**
Autre	-.005	-.021	.029*	-.004	.018	.003	.003	.018	-.014	-.002	-.008	-.018	-.018	-.001	-.014	-.027	-.005	.007	.008	.016

\* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$

Tableau 51 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les sous-thèmes

#### Lecture du tableau

- En vert clair, toutes les corrélations significatives positivement. En vert plus foncé, les coefficients de corrélation dont la relation est considérée particulièrement forte ( $\geq .60$ ).
- Il faut lire comme suit : les personnes ayant coché l'offre *connaissances du public adolescent* ont également coché de manière significative la sous-thématique *comprendre et soutenir les apprentis-adolescent-e-s* (.824).

	Planifier la formation de l'apprenti-e au sein de l'entreprise	Mobiliser le collectif de travail (collègues etc.) en tant que ressource dans le suivi des apprenti-e-s	Optimiser le temps pour former et travailler sans stress	Acquérir les compétences numériques de base	Acquérir les compétences numériques spécifiques au suivi d'apprenti-e-s (plateforme etc.)	Utiliser les technologies dans des buts pédagogiques (logiciels, smartphones, réalité virtuelle, réalité augmentée, etc.)	Connaître les offres de soutien	Reconnaître les limites de son rôle et recommander de l'aide de manière ciblée	Créer un réseau de soutien à la formation en entreprise et l'utiliser de manière ciblée (échange d'expériences)	Identifier et mobiliser au mieux les réseaux de spécialistes en cas de problématiques spécifiques (problèmes familiaux)	Mettre en place des projets permettant d'articuler les différents lieux de formation (école, CIE)	Connaître le système de formation professionnelle, ses missions principales et les acteurs-trices impliqués-e-s	Appréhender les enjeux du dual (articulation théorie-pratique)	Connaître les responsabilités des acteurs-trices impliqués-e-s dans la formation professionnelle (Etat, cantons, association)	Maîtriser les droits et devoirs des personnes formatrices (LFP, ordonnances métier, contrats, résiliations etc.)	Connaître les nouveautés juridiques les modifications de la législation en rapport avec la formation des apprenti-e-s (y
Connaissances adol.	.003	.032**	.030*	.038**	.083**	.118**	.061**	.122**	.064**	.124**	.042**	.032*	.059**	.048**	.100**	.111**
Problématiques sociales et familiales	.080**	.076**	.103**	.074**	.053**	.092**	.075**	.139**	.064**	.143**	.067**	.018	.035*	.037**	.121**	.126**
Enjeux interculturels	.066**	.092**	.093**	.098**	.132**	.169**	.103**	.135**	.130**	.163**	.098**	.081**	.070**	.094**	.155**	.174**
Rôles des FEE	.152**	.151**	.116**	.065**	.105**	.053**	.150**	.140**	.123**	.126**	.115**	.165**	.161**	.145**	.120**	.087**
Compét. relationnelles et de communication	.117**	.135**	.136**	.096**	.099**	.098**	.097**	.151**	.109**	.141**	.092**	.100**	.083**	.077**	.106**	.086**
Méthodes pédagogiques	.059**	.087**	.079**	.023	.078**	.116**	.089**	.139**	.083**	.130**	.070**	.059**	.064**	.073**	.133**	.140**
Gestion du temps	.650**	.662**	.802**	.153**	.132**	.117**	.136**	.147**	.106**	.111**	.147**	.105**	.121**	.117**	.138**	.100**
Compét. digitales	.129**	.129**	.147**	.535**	.742**	.704**	.127**	.122**	.127**	.133**	.138**	.091**	.092**	.117**	.074**	.088**
Réseaux	.154**	.117**	.126**	.105**	.131**	.117**	.117**	.685**	.629**	.591**	.568**	.206**	.168**	.252**	.186**	.170**
Connaissances générales FP	.155**	.115**	.117**	.114**	.128**	.066**	.234**	.175**	.159**	.167**	.182**	.684**	.673**	.638**	.160**	.126**
Enjeux juridiques	.105**	.097**	.124**	.054**	.085**	.118**	.160**	.182**	.139**	.199**	.137**	.115**	.130**	.165**	.820**	.870**
Autre	-.014	-.001	-.012	-.018	.016	.009	-.008	-.006	.019	.015	.016	-.011	-.002	.014	.012	.005

\*:  $p < .05$ ; \*\*:  $p < .01$

Tableau 52 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les sous-thèmes (suite Tableau 51)

#### Lecture du tableau

- En vert clair, toutes les corrélations significatives positivement. En vert plus foncé, les coefficients de corrélation dont la relation est considérée particulièrement forte ( $\geq .60$ ).
- A noter qu'aucune corrélation n'est significativement négative entre l'ensemble des offres de formation continue et les sous-thématiques.

	Format - Pré-sentiel	Format - Dis-tanciel	Format - Hybride	Modalité - Cours	Modalité - Workshop	Modalité - Echange d'expériences	Période - Demi-journées	Période - Journées entières	Période - Soirées
Connaissances adol.	.033*	.032*	.091**	-.006	.156**	.075**	.043**	.093**	-.016
Problématiques sociales et familiales	.046**	.021	.027	.012	.088**	.067**	-.005	.091**	-.013
Enjeux interculturels	.040**	-.012	.079**	-.001	.141**	.057**	.023	.096**	-.008
Rôles des FEE	.045**	.010	.070**	.090**	.044**	.066**	.072**	.076**	-.044**
Compét. relationnelles et de communication	.038**	-.023	.082**	.014	.113**	.066**	.020	.091**	-.017
Méthodes pédagogiques	-.007	.007	.105**	.046**	.102**	.050**	.019	.092**	.006
Gestion du temps	.041**	.002	.014	.042**	.022	.033*	.014	.043**	.009
Compét. digitales	.019	-.006	.082**	-.017	.081**	.050**	.030*	.012	-.004
Réseaux	.042**	.015	.045**	.029*	.069**	.077**	.042**	.034*	.018
Connaissances générales FP	.055**	.019	-.004	.062**	.024	.029*	.007	.063**	-.036**
Enjeux juridiques	.017	.038**	.046**	.062**	.025	.044**	.036**	.030*	.061**
Autre	-.004	-.018	.012	-.029*	.018	.011	.013	-.003	-.006

\* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$

Tableau 53 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les formats, modalités et périodes des cours

Voir lecture du tableau à la page suivante.

	Mois - Janvier	Mois - Février	Mois - Mars	Mois - Avril	Mois - Mai	Mois - Juin	Mois - Juillet	Mois - Août	Mois - Septembre	Mois - Octobre	Mois - Novembre	Mois - Décembre	Mois - In-différent	Durée (/année)	Distance maximale (en min)
Connaissances adol.	.004	.012	.049**	.059**	.062**	.033*	.020	.023	.043**	.085**	.077**	.029*	.012	.126**	.107**
Problématiques sociales et familiales	.023	.028*	.046**	.033*	.019	.030*	.040**	.028*	.032*	.038**	.034*	.053**	.006	.100**	.035*
Enjeux interculturels	.000	.025	.051**	.049**	.050**	.028*	.003	.007	.030*	.050**	.062**	.021	.025	.124**	.116**
Rôles des FEE	-.014	-.010	.035**	.031*	.056**	.062**	.018	.017	.035*	.032*	.031*	-.005	.026	.039**	.032*
Compét. relationnelles et de communication	.006	.008	.042**	.040**	.044**	.013	.005	.012	.029*	.070**	.039**	-.012	.022	.116**	.030*
Méthodes pédagogiques	-.009	.020	.044**	.050**	.081**	.058**	.017	.025	.031*	.084**	.066**	.027*	.017	.104**	.031*
Gestion du temps	.039**	.039**	.045**	.039**	.026	.009	.030*	.030*	.015	.012	.017	.036**	-.016	.073**	.009
Compét. digitales	.063**	.046**	.060**	.059**	.051**	.039**	.024	.018	.038**	.053**	.090**	.051**	-.067**	.077**	.072**
Réseaux	.001	.007	.029*	.038**	.037**	.043**	.024	.042**	.023	.028*	.023	.023	.029*	.089**	.029*
Connaissances générales FP	-.011	-.021	.006	.010	.020	.039**	.025	.016	.028*	.053**	.009	.008	.033*	.087**	-.006
Enjeux juridiques	.022	.006	.009	.032*	.052**	.031*	.024	.027	.036**	.039**	.038**	.031*	.026	.070**	.020
Autre	.003	.006	-.001	.005	.005	-.007	-.003	-.025	-.007	.013	.017	.022	.000	-.017	-.012

\* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$

Tableau 54 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les formats, modalités et périodes des cours (suite Tableau 53)

#### Lecture des tableaux

- En vert clair, toutes les corrélations significatives positivement; en rouge, les corrélations significatives négativement
- Il faut lire comme suit : les personnes ayant coché l'offre *connaissances du public adolescent* ont également coché aussi le format *présentiel* (.033), mais également *distanciel* (.032) et *hybride* (.091 ; tableau 53).
- Autre exemple : plus les personnes ont coché l'offre de formation *connaissances générales sur la formation professionnelle*, moins elles ont coché les *soirées* comme période privilégiée (-.036 ; tableau 53).
- La corrélation entre l'offre *connaissances du public adolescent* et plusieurs mois (p. ex. mars, avril, mai etc.) est positive et significative, ce qui signifie que plus les répondant-e-s ont coché cette offre, plus elles et ils ont coché aussi certains mois de l'année (tableau 54).

	Langue	Sexe	Etat civil	Âge (tranches)	Secteur	Espace urbain	Grandes régions de Suisse	Taux activité	Taille entreprise	FEE vs Pat
Connaissances adol.	-.040**	-.029*	-.002	-0.012	.057**	-.075**	-.002	-.083**	.180**	-.141**
Problématiques sociales et familiales	-.042**	-.021	-.009	-.060**	.044**	-.038**	.011	-.025	.076**	-.077**
Enjeux interculturels	-.073**	.004	.018	.039**	.076**	-.064**	-.029*	-.081**	.143**	-.096**
Rôles des FEE	.040**	-.016	-.011	.017	.033*	.004	-.072**	-.070**	.047**	-.050**
Compét. relationnelles et de communication	.065**	-.006	.003	-.034*	.071**	-.031*	-.082**	-.077**	.048**	-.064**
Méthodes pédagogiques	.142**	.007	.007	.032*	.077**	-.061**	-.107**	-.077**	.094**	-.048**
Gestion du temps	.017	-.010	-.015	-.056**	.013	.024	-.030*	.012	-.017	-.011
Compét. digitales	-.060**	-.017	-.003	.105**	-.003	-.039**	.035*	-.040**	.094**	-.037**
Réseaux	-.003	.006	-.022	.012	.025	.003	-.033*	-.036*	.041**	-.038**
Connaissances générales FP	.025	-.011	.006	-.038**	.015	-.013	-.037**	-.036*	.053**	-.056**
Enjeux juridiques	.026	.032*	.003	-.054**	.019	-.046**	-.050**	.005	.053**	-.064**
Autre	.022	-.008	.029*	.069**	.015	.001	-.022	-.015	-.009	.034*

\* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$

Tableau 55 : Corrélations entre les différentes offres de formations continues et les caractéristiques sociodémographiques

#### Lecture des tableaux

- En vert clair, toutes les corrélations significatives positivement; en rouge, les corrélations significatives négativement
- Il faut lire comme suit : les répondant-e-s ayant coché l'offre de formation *connaissances du public adolescent* sont majoritairement des germanophones (-.040), la variable *Langue* étant codée 1=Allemand, 2=Français et 3=Italien. Ainsi, plus la valeur de l'offre *connaissances du public adolescent* augmente, moins la valeur de la *Langue* est élevée, ce qui signifie que la sélection de cette offre de formation continue concerne de manière plus importante les germanophones. A l'inverse, la corrélation positive entre la *Langue* et l'offre *rôles des formateur-trice-s* indique que ce sont les franco-phones et italo-phones à avoir choisi davantage cette offre (.040).

	Format - Présentiel	Format - Distanciel	Format - Hybride	Modalité - Cours	Modalité - Workshop	Modalité - Echange d'expériences	Période - Demi-journées	Période - Journées entières	Période - Soirées	Période - Weekends
Langue	-.163**	-.045**	.146**	.005	-.046**	.057**	.031*	-.075**	.011	.015
Sexe	-.043**	.047**	.026	.021	-.025	-.013	.019	-.022	-.002	-.010
Etat civil	-.049**	.046**	.021	.002	.008	.010	.013	-.004	-.015	.004
Âge (tranches)	.039**	-.116**	.014	-.049**	.017	.047**	-.004	-.055**	-.045**	-.025
Secteur	-.019	.009	.044**	-.014	.049**	.047**	.013	.039**	-.031*	.017
Espace urbain	.040**	-.013	-.084**	.036*	-.068**	-.022	-.031*	-.011	.010	-.009
Grandes régions de Suisse	.064**	-.002	-.090**	-.058**	-.022	-.030*	-.042**	.020	.019	-.001
Taux activité	.029*	-.004	-.077**	-.003	-.036*	-.036*	-.040**	-.026	.038**	-.008
Taille entreprise	-.008	-.006	.122**	-.010	.116**	.047**	.017	.135**	-.140**	-.053**
FEE vs Pat	-.028*	-.032*	-.028*	-.032*	-.054**	-.039**	-.011	-.147**	.083**	.024

\* : p < .05 ; \*\* : p < .01

Tableau 56 : Corrélations entre les caractéristiques sociodémographiques et les formats, modalités et périodes des cours

	Mois - Janvier	Mois - Février	Mois - Mars	Mois - Avril	Mois - Mai	Mois - Juin	Mois - Juillet	Mois - Août	Mois - Septembre	Mois - Octobre	Mois - Novembre	Mois - Décembre	Mois - In-différent	Durée (j/année)	Distance maximale (en min)
Langue	-.026	.014	.033*	.054**	.055**	.018	.031*	.004	.009	.042**	-.026	-.027	-.056**	-.037**	-.253**
Sexe	-.013	-.008	-.020	-.009	-.013	-.020	.012	.004	-.034*	-.010	-.016	-.018	.027	-.018	-.033*
Etat civil	-.008	-.021	-.010	-.009	-.011	-.020	-.004	-.017	-.040**	-.023	.004	-.015	.033*	-.025	-.017
Âge (tranches)	.078**	.087**	.036*	-.013	-.043**	-.027	-.065**	-.058**	-.027	-.050**	.080**	.000	-.112**	-.148**	.047**
Secteur	-.022	-.041**	.015	.021	.023	.038**	.013	.022	.030*	.013	.017	-.015	.022	.053**	.009
Espace urbain	.054**	.053**	.002	.003	.009	.009	-.025	-.012	-.005	.000	.019	.011	-.048**	-.057**	.026
Grandes régions de Suisse	.032*	.000	-.022	-.015	-.036*	-.002	-.017	-.022	.045**	-.054**	-.005	.022	-.019	-.051**	.093**
Taux activité	.057**	.009	-.039**	-.037**	-.065**	-.020	.029*	.025	-.043**	-.042**	-.069**	.038**	-.002	-.023	-.010
Taille entreprise	-.081**	-.055**	.042**	.053**	.062**	.045**	.027	-.019	.026	.049**	.046**	.006	.051**	.144**	.123**
FEE vs Pat	.130**	.113**	.015	-.042**	-.056**	-.021	-.020	-.023	-.048**	-.064**	-.025	.024	-.107**	-.171**	-.094**

\* : p < .05 ; \*\* : p < .01

Tableau 57 : Corrélations entre les caractéristiques sociodémographiques et les formats, modalités et périodes des cours (suite Tableau 56)

#### Lecture des tableaux

- En vert clair, toutes les corrélations significatives positivement; en rouge, les corrélations significatives négativement
- Il faut lire comme suit : la corrélation entre la *Langue* et le format *présentiel* est significativement négative, ce qui signifie que ce sont davantage les germanophones à souhaiter ce type de format (-.163).

	FEE (n=3'876)	Patron-ne (n=1'192)	$\chi^2$
Janv - 30.76%	1038	521	122.65***
	26.78%	43.71%	
Fév - 40.57%	1436	620	84.68***
	37.05%	52.01%	
Mars - 37.12%	1430	451	n.s.
	36.89%	37.84%	
Avril - 27.39%	1110	278	12.95***
	28.64%	23.32%	
Mai - 24.19%	998	228	21.79***
	25.75%	19.13%	
Juin - 17.70%	707	190	n.s.
	18.24%	15.94%	
Juillet - 6.49%	261	68	n.s.
	6.73%	5.70%	
Août - 7.79%	310	85	n.s.
	8.00%	7.13%	
Sept - 23.07%	936	233	10.88***
	24.15%	19.55%	
Oct - 26.76%	1107	249	27.37***
	28.56%	20.89%	
Nov - 37.02%	1465	411	4.30*
	37.80%	34.48%	
Déc - 13.50%	496	188	6.91**
	12.80%	15.77%	
Indif. - 33.74%	1433	277	76.90***
	36.97%	23.24%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 58 : Mois privilégiés par fonction regroupée (en effectifs et pourcentages)

	<b>Micro (n=906)</b>	<b>Petite (n=1'738)</b>	<b>Moyenne (n=1'299)</b>	<b>Grande (n=1'125)</b>	<b>X<sup>2</sup></b>
Janvier - 30.76%	338	563	360	298	35.71***
	37.31%	32.39%	27.71%	26.49%	
Février - 40.57%	396	741	511	408	16.24***
	43.71%	42.64%	39.34%	36.27%	
Mars - 37.12%	288	665	481	447	15.30**
	31.79%	38.26%	37.03%	39.73%	
Avril - 27.39%	203	468	385	332	17.35***
	22.41%	26.93%	29.64%	29.51%	
Mai - 24.19%	177	400	343	306	21.04***
	19.54%	23.01%	26.40%	27.20%	
Juin - 17.70%	143	277	254	223	12.53**
	15.78%	15.94%	19.55%	19.82%	
Juillet - 6.49%	58	96	86	89	n.s.
	6.40%	5.52%	6.62%	7.91%	
Août - 7.79%	83	135	92	85	n.s.
	9.16%	7.77%	7.08%	7.56%	
Septembre - 23.07%	198	375	328	268	n.s.
	21.85%	21.58%	25.25%	23.82%	
Octobre - 26.76%	195	466	375	320	17.26***
	21.52%	26.81%	28.87%	28.44%	
Novembre - 37.02%	295	623	528	430	16.78***
	32.56%	35.85%	40.65%	38.22%	
Décembre - 13.50%	138	211	164	171	8.72*
	15.23%	12.14%	12.63%	15.20%	
Indifférent - 33.74%	268	569	461	412	13.75**
	29.58%	32.74%	35.49%	36.62%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 59 : Mois privilégiés par taille d'entreprise (en effectifs et pourcentages)

	Léman (n=393)	Mittel- land (n=1929)	N-O CH (n=205)	Zurich (n=145)	E CH (n=1846)	Centre CH (n=521)	Tessin (n=23)	$\chi^2$
Janv - 30.76%	111	570	54	50	603	164	7	n.s.
	28.24%	29.55%	26.34%	34.48%	32.67%	31.48%	30.43%	
Fév - 40.57%	153	790	77	51	793	181	11	15.28*
	38.93%	40.95%	37.56%	35.17%	42.96%	34.74%	47.83%	
Mars - 37.12%	148	750	69	51	659	191	11	n.s.
	37.66%	38.88%	33.66%	35.17%	35.70%	36.66%	47.83%	
Avril - 27.39%	126	520	61	42	487	144	7	n.s.
	32.06%	26.96%	29.76%	28.97%	26.38%	27.64%	30.43%	
Mai - 24.19%	114	477	60	36	410	123	5	12.31(*)
	29.01%	24.73%	29.27%	24.83%	22.21%	23.61%	21.74%	
Juin - 17.70%	82	323	34	33	334	88	2	n.s.
	20.87%	16.74%	16.59%	22.76%	18.09%	16.89%	8.70%	
Juillet - 6.49%	51	103	12	11	116	34	1	32.23***
	12.98%	5.34%	5.85%	7.59%	6.28%	6.53%	4.35%	
Août - 7.79%	42	150	14	11	143	33	1	n.s.
	10.69%	7.78%	6.83%	7.59%	7.75%	6.33%	4.35%	
Sept - 23.07%	92	394	48	32	458	139	4	15.12*
	23.41%	20.43%	23.41%	22.07%	24.81%	26.68%	17.39%	
Oct - 26.76%	132	552	50	40	432	142	6	24.07***
	33.59%	28.62%	24.39%	27.59%	23.40%	27.26%	26.09%	
Nov - 37.02%	128	749	68	48	684	190	7	n.s.
	32.57%	38.83%	33.17%	33.10%	37.05%	36.47%	30.43%	
Déc - 13.50%	40	259	20	23	274	65	3	n.s.
	10.18%	13.43%	9.76%	15.86%	14.84%	12.48%	13.04%	
Indif. - 33.74%	117	679	90	59	582	175	6	21.86***
	29.77%	35.20%	43.90%	40.69%	31.53%	33.59%	26.09%	

Note : \* :  $p < .05$  ; \*\* :  $p < .01$  ; \*\*\* :  $p < .001$  ; n.s. : non significatif.

Tableau 60 : Mois privilégiés par région (en effectifs et pourcentages)