

FOCUS Formation continue

# Conditions d'engagement

SOFIE GOLLOB, HELEN BUCHS

Résultats de l'enquête 2023  
auprès des prestataires suisses

# Table des matières

Résumé .....	3
<b>1 Introduction .....</b>	<b>5</b>
1.1 État de la recherche .....	6
1.2 Méthode de recherche .....	8
<b>2 Structure du personnel dans la formation continue .....</b>	<b>10</b>
2.1 Nombre de collaboratrices/collaborateurs par type d'engagement .....	10
2.2 Nombre de collaboratrices/collaborateurs par domaine d'activité .....	13
2.3 Type d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes .....	14
<b>3 Conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent .....</b>	<b>16</b>
3.1 Relations contractuelles .....	16
3.2 Aspects juridiques pour les formatrices et formateurs d'adultes sans salaire mensuel fixe .....	19
3.3 Taux d'occupation .....	20
3.4 Revenus .....	23
3.5 Qualification et formation continue du personnel .....	26
3.6 Estimation des conditions d'engagement .....	29
<b>4 Conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats .....</b>	<b>32</b>
4.1 Volume horaire des mandats .....	32
4.2 Revenus .....	33
4.3 Estimation des conditions d'engagement .....	36
<b>5 Conditions d'engagement des indépendant·e·s dans la formation continue .....</b>	<b>39</b>
5.1 Activité dans la formation continue .....	39
5.2 Revenus .....	40
5.3 Estimation des conditions de travail .....	41
<b>6 Discussion des résultats .....</b>	<b>42</b>
<b>7 Conclusion .....</b>	<b>45</b>
Liste des graphiques .....	47
Liste des tableaux .....	48
Bibliographie .....	48
<b>Annexe</b>	
Données structurelles du marché de la formation continue .....	49
Mentions légales .....	55

## Résumé

Cette année, l'étude «FOCUS Formation continue» a pour thème principal les conditions d'engagement dans le secteur de la formation continue en Suisse. Elle met l'accent sur les formatrices et formateurs d'adultes<sup>1</sup>. Dans les chapitres qui suivent, les conditions d'engagement incluent différents aspects: le type d'engagement (à titre permanent ou sur la base de mandats), les relations contractuelles, le salaire, le taux d'occupation ainsi que d'autres aspects comme l'indemnité versée en cas d'annulations de cours ou le soutien pour la formation continue.

L'étude «FOCUS Formation continue» s'appuie sur une enquête menée par la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) auprès de prestataires de la formation continue générale/culturelle et professionnelle, ainsi que de prestataires actifs dans les domaines des compétences de base et des langues étrangères<sup>2</sup>. Les données ont été recueillies dans le cadre d'une enquête en ligne effectuée dans toutes les régions linguistiques en allemand, français et italien entre le 18 avril et le 12 mai 2023. L'échantillon net de l'étude comprend 447 observations valables. Environ la moitié des organisations interrogées sont de petits prestataires. La formation continue est la principale activité pour 65 % des prestataires ayant répondu à l'enquête. Il s'agit d'une activité secondaire pour 35 % d'entre eux (d'autres informations sur la structure des prestataires de formation continue figurent en annexe).

Les résultats montrent que la majorité des personnes employées dans des organisations de formation continue exerce le métier de formatrice ou de formateur d'adultes. Le ratio par rapport aux autres membres du personnel est d'environ deux pour un. Environ deux tiers de ces formatrices et formateurs d'adultes sont engagés sur la base de mandats. Chez les grands prestataires et en Suisse alémanique, la part de formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats est plus élevée que chez les petits prestataires et dans les autres régions linguistiques. De même, les prestataires dont l'activité est orientée sur la formation continue professionnelle et sur la formation continue générale ont davantage recours à des personnes mandatées que les prestataires spécialisés dans les compétences de base ou les langues étrangères.

Les résultats concernant les conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent montrent qu'elles/ils sont le plus souvent engagé·e·s avec un salaire mensuel fixe. Les engagements avec un salaire horaire sont également très répandus. Selon les informations des prestataires, le métier de formatrice

1 Sont considéré·e·s comme formatrices ou formateurs d'adultes les personnes responsables de la mise en œuvre d'offres de formation continue (direction de cours).

2 Le domaine des compétences de base comprend des offres permettant aux adultes d'améliorer leurs compétences en lecture et en écriture, en mathématiques élémentaires ou en utilisation des technologies numériques pour la vie quotidienne et professionnelle. De plus, le soutien linguistique au niveau des compétences de base (Alpha, A1-B2) fait également partie de ce domaine. Les langues comprennent des offres dans le domaine des langues étrangères, y compris le français comme langue étrangère (FLE).

ou formateur d'adultes est une activité annexe pour environ la moitié des formatrices et formateurs d'adultes. Bon nombre d'entre elles/ eux travaillent à temps partiel ou à des taux d'occupation inférieurs à 20 %. Ces taux d'occupation très bas s'accompagnent très souvent de contrats à durée déterminée. C'est dans la formation continue professionnelle que les formatrices et formateurs d'adultes engagés à titre permanent perçoivent les salaires horaires les plus élevés. En revanche, dans la formation culturelle/générale et dans les langues étrangères, les salaires horaires ne dépassant pas 40 CHF sont très courants.

L'étude relative aux conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats montre que la fourchette concernant le volume horaire des mandats est large (d'une heure à 4 000 heures de travail). L'étude révèle aussi que les salaires horaires moyens des personnes travaillant sur la base de mandats sont généralement plus élevés que ceux des personnes employées à titre permanent. La majorité des prestataires verse des salaires horaires supérieurs à 60 CHF. Ce sont les prestataires actifs dans les secteurs de la formation continue professionnelle et de la formation continue en entreprise qui offrent les salaires les plus élevés. Environ deux tiers des organisations de formation continue ne versent aucune indemnité aux formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats lorsque des cours sont annulés. Si elles le font, le taux horaire est généralement plus faible. Globalement, les prestataires de formation continue parviennent plus facilement à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats que pour celles et ceux engagés à titre permanent.

Vingt-sept travailleuses et travailleurs indépendants ont également répondu à l'enquête. Pour ces personnes, l'activité dans le secteur de la formation continue est souvent leur principale activité lucrative ; elles exercent le plus souvent la fonction de formatrice ou formateur d'adultes. Ces personnes, qui travaillent plutôt rarement sur la base de mandats, proposent leur propre offre de formation continue sur le marché. Globalement, elles se déclarent satisfaites de leur activité dans la formation continue.

# 1 Introduction

Le personnel de formation joue un rôle clé pour les organisations de formation continue, car il représente un facteur de qualité déterminant pour l'offre de formation continue (Martin, Lencer, Rosendahl, Schrader, Koscheck, Ohly, Elias & Dobischat, 2016). Pourtant, très peu de données représentatives existent sur les conditions d'engagement pour l'ensemble du secteur de la formation continue en Suisse. De même, les différences qui peuvent exister entre les différents secteurs de la formation continue en termes de conditions d'engagement ont été peu étudiées.

Dans ce contexte, l'étude «FOCUS Formation continue» s'intéresse aux conditions d'engagement du personnel de la formation continue<sup>3</sup> en Suisse aujourd'hui. Une distinction est établie entre les personnes mandatées et les personnes engagées à titre permanent. L'objectif est de montrer plus clairement quelles sont les conditions d'engagement courantes, dans quels domaines de la formation continue (financement/domaine d'activité) et dans quels types d'organisation (taille des prestataires/région/autorité responsable). Les résultats présentés ici s'appuient sur une enquête menée auprès des prestataires de formation continue entre le 18 avril et le 12 mai 2023. Les résultats reflètent donc le point de vue des organisations de formation continue sur leur situation en 2022.

Le chapitre 2 offre un éclairage sur la structure du personnel dans le secteur de la formation continue. Nous décrivons la composition du personnel par type d'emploi et par secteur d'activité. Il s'avère que la grande majorité des personnes employées dans des organisations de formation continue travaillent comme formatrice ou formateur pour adultes. Cette étude met donc l'accent sur les conditions d'engagement de cette catégorie de personnel. Dans cette étude, nous distinguons les formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent et celles/ceux travaillant sur la base de mandats. Nous montrons par ailleurs les différences qui existent selon la taille de l'organisation, la région linguistique et le domaine thématique des offres de formation.

Dans les chapitres 3 et 4, nous nous intéressons aux relations contractuelles et aux taux d'occupation des formatrices et formateurs d'adultes. Nous détaillons ensuite les salaires horaires moyens et le soutien apporté par les prestataires à la formation continue professionnelle. Nous montrons dans quelle mesure le domaine d'activité, la forme d'organisation et le financement des institutions influent sur les conditions d'engagement. Pour conclure, ces deux chapitres s'intéressent aux difficultés que peuvent rencontrer les prestataires pour créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes.

<sup>3</sup> En plus des formatrices et formateurs, le personnel de la formation continue inclut le personnel travaillant dans les domaines du conseil et de l'accompagnement, de la planification des programmes et du développement des offres, ainsi que le personnel de direction.

## 1.1 ÉTAT DE LA RECHERCHE

Il existe, pour la Suisse, seulement deux études consacrées aux conditions d'engagement dans le secteur de la formation continue. L'une d'elles, commandée par le syndicat Unia, examine, à partir du point de vue d'expert·e·s et du personnel, les conditions d'engagement dans les écoles privées proposant des cours de langues et chez des prestataires de formations professionnelles pour adultes (Liechti & Schärner, 2020). Cette étude met en lumière les conditions de travail généralement difficiles en Suisse concernant la sécurité de l'emploi, la possibilité de planifier son emploi du temps et la rémunération dans le secteur de la formation continue. De nombreuses conditions d'engagement dans des écoles de langues privées présentent des risques similaires à ceux d'une activité indépendante. La majorité des formatrices et formateurs interrogé·e·s n'a pas de salaire mensuel fixe, pas de taux d'occupation garanti et doit aussi assumer le risque financier en cas d'annulations de cours au dernier moment. Les engagements auprès de plusieurs employeurs sont également très répandus. Dans les discussions avec les expert·e·s, les appels d'offres au niveau cantonal font l'objet de critiques car à travers ceux-ci, des prestataires offrant des conditions de travail relativement bonnes et une qualité élevée font face à une forte pression sur les prix, ce qui entraîne un risque de perte de qualité. Contrairement à d'autres études, plus de la moitié des personnes interrogées déclare ne pas être du tout satisfaite des conditions de travail, ou seulement en partie satisfaite. Le salaire est au centre des critiques. Mais selon les résultats de cette étude, une majorité des personnes interrogées parvient à bien concilier son emploi dans la formation continue avec sa vie privée.

La deuxième étude majeure est l'étude de formation menée en 2014 et 2015 par la FSEA sur le thème du personnel (Sgier, 2015). Selon cette étude, environ deux tiers du personnel travaillent principalement comme formateur ou formatrice. Les prestataires de formation continue chez lesquels aucune formatrice ou formateur, ou au maximum un quart des formatrices ou formateurs, dispose d'un contrat d'engagement représentent un pourcentage élevé. Les autres formatrices ou formateurs travaillent sur la base de mandats, c'est-à-dire qu'elles/ils sont rémunéré·e·s pour des formations définies et n'ont souvent aucune garantie de salaire. Lors de l'enquête menée auprès des titulaires du brevet fédéral de formatrice ou de formateur d'adultes, plus des trois quarts des personnes principalement employées dans la formation continue déclarent être employées à titre permanent. Les personnes qui exercent la fonction de formatrice ou formateur d'adultes comme activité annexe représentent seulement un tiers. L'étude montre aussi que les conditions d'engagement varient fortement parmi les personnes employées à titre permanent. Parfois, ces dernières n'ont aucune garantie de salaire. Toutefois, dans l'enquête de 2015, une large majorité des personnes interrogées se déclarait satisfaite de ses conditions de travail actuelles. La recherche sur les conditions d'engagement du personnel employé dans la formation continue est beaucoup plus complète au niveau international qu'en Suisse. Nous nous intéressons ci-après aux recherches

menées en Allemagne. En effet, avec l'Observatoire de la formation continue et le microrecensement, il existe dans ce pays des données appropriées qui permettent une étude plus approfondie des conditions d'engagement. Des études ont montré que l'emploi dans le secteur de la formation continue va souvent de pair avec de faibles revenus, l'insécurité de l'emploi, une absence de protection sociale et des formes d'activité lucratives diversifiées, souvent atypiques. De manière générale, les conditions d'engagement en Allemagne sont souvent qualifiées de précaires et sont également abordées sous cet angle. On constate toutefois une très grande hétérogénéité (Martin et al., 2016; Martin & Schrader, 2021; Dobischat, Elias & Rosendahl, 2018).

Selon les recherches allemandes, les conditions d'engagement précaires s'expliquent par la forte expansion de l'activité indépendante (c'est-à-dire non salarié-e-s) rémunérée sur la base d'honoraires (c'est-à-dire des mandats dans la présente étude). Tandis que les tâches de direction, de planification, de coordination et d'administration sont le plus souvent assurées par des employé-e-s assujetti-e-s au régime de sécurité sociale, les organisations de formation continue préfèrent externaliser les fonctions d'enseignement et de conseil pédagogique à des travailleuses et travailleurs indépendant-e-s (Martin et al., 2016). Cette forme d'activité lucrative permet aux prestataires de formation continue de réagir rapidement et de manière appropriée aux fluctuations de la demande. Selon l'avis de Krause (2018), cela ne va guère dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs indépendant-e-s qui, en tant que personnel de second rang, doivent faire les frais de la flexibilité. Les honoraires constituent un autre point problématique: ils sont peu élevés et, avec des temps de préparation et de suivi de cours non rémunérés, ils entraînent de longues journées de travail et des risques accrus de pauvreté (Martin et al., 2016). Samray et les co-auteurs et co-auteurs (2022) ont montré que la crise du coronavirus a accentué les difficultés rencontrées par les travailleuses et travailleurs indépendant-e-s.

Les conditions d'engagement ne sont toutefois pas uniquement influencées par les organisations de formation continue et les structures. Du fait de leurs préférences, les personnes qui travaillent dans la formation continue influent aussi sur les conditions d'engagement. Les formatrices et formateurs travaillent souvent dans la formation continue car ils préfèrent un temps partiel ou une activité annexe, que ce soit à titre temporaire ou durable (Martin & Schrader, 2021). Ces préférences et le contexte budgétaire qui en découle, à savoir le revenu et l'activité lucrative de partenaires ainsi que les conditions d'une possible activité lucrative en dehors de la formation continue, sont déterminants pour savoir si les conditions de travail, qui semblent objectivement difficiles, sont effectivement perçues comme telles par les personnes concernées. La recherche a montré que les formatrices et formateurs travaillant dans la formation continue ont rarement le sentiment d'occuper un emploi précaire. Généralement, elles ne se trouvent pas dans des situations précaires et ne sont pas en danger de pauvreté (Elias, 2018). Les préférences du personnel et les conditions de travail interagissent entre elles. Comme il est difficile de gagner sa vie en travaillant dans

la formation continue, les personnes qui le souhaitent ou qui y sont obligées s'orientent souvent vers d'autres domaines professionnels ou n'envisagent pas du tout de travailler dans la formation continue (Martin & Schrader, 2021).

Globalement, la recherche suisse et allemande sur les conditions d'engagement dans la formation continue révèle une grande hétérogénéité, avec de nombreuses conditions d'engagement précaires et faiblement rémunérées. Généralement, le métier de formatrice ou de formateur d'adultes est une activité annexe exercée à temps partiel ou avec un engagement à durée déterminée. Pourtant, les formatrices ou formateurs d'adultes ont généralement un niveau de formation élevé et possèdent une longue expérience professionnelle dans la formation d'adultes (Dobischat, Elias & Rosendahl, 2018, p. 15; Liechti & Schärner, 2020). On sait peu de choses sur le rôle et le point de vue des organisations de formation continue, notamment en Suisse. Par conséquent, on ignore dans quelle mesure les conditions d'engagement ont un lien avec les caractéristiques des organisations de formation continue.

## 1.2 MÉTHODE DE RECHERCHE

Les résultats de l'étude «FOCUS Formation continue» reposent sur une enquête auprès de prestataires de la formation continue en Suisse. Elle s'est déroulée du 18 avril au 12 mai 2023 via un questionnaire en ligne partiellement standardisé en allemand, français et italien. Ce questionnaire a été envoyé à 2375 organisations de formation continue. Ce sont tous des prestataires qui figurent dans la base de données de la FSEA (pas uniquement des membres). Le taux de réponse est de 28 %, avec 666 réponses reçues. L'échantillon net de l'étude comprend 447 observations, car des jeux de données non valables ont été écartés lors du processus de nettoyage des données. Pour l'évaluation de leurs conditions de travail, les entreprises individuelles et les travailleuses et travailleurs indépendant-e-s (8 % des participant-e-s à l'enquête) ont reçu un questionnaire différent de celui envoyé aux organisations de formation continue.

Étant donné que le nombre total de prestataires de formation continue n'est pas connu de manière exacte, la représentativité de l'échantillon ne peut pas être déterminée de manière univoque<sup>4</sup>. La sélection des prestataires repose sur les coordonnées contenues dans le réseau de la FSEA et n'est donc pas aléatoire (une partie seulement des prestataires contactés est membre de la FSEA, les autres proviennent de bases de données de cours et de réseaux exploités par la FSEA). Même s'il n'existe aucun élément laissant suggérer une éventuelle distorsion de l'échantillon et que, selon toute probabilité, la base de données de la FSEA contient une grande majorité des prestataires de formation continue, il convient de faire preuve de prudence avec les généralisations.

4 Si l'on part du principe que le marché de la formation continue en Suisse compte environ 3 000 prestataires et qu'une sélection aléatoire des prestataires a été effectuée, ces données permettraient d'obtenir des informations sur le marché global de la formation continue avec un écart de 5 % et une sécurité de 95 % (Sgier, Schlöffli et Grämiger, 2022). Une estimation fiable est toutefois très difficile, faute de données correspondantes. La FSEA œuvre actuellement à l'amélioration de la représentativité, ce qui implique le développement d'une typologie propre aux prestataires de la formation continue.



Les graphiques décrivent les conditions d'engagement sur la base d'analyses univariées. Pour comprendre les liens entre les différentes conditions d'engagement et les liens entre les conditions d'engagement et les caractéristiques des organisations, nous calculons aussi des statistiques bivariées et des modèles de régression linéaires multivariés ainsi que des modèles de régression logistiques. Toutes les différences interprétées dans l'étude sont statistiquement assurées avec une probabilité d'erreur de maximum 5 %.

Le questionnaire destiné aux prestataires contient parfois des questions ouvertes: les prestataires ont été invités à citer les facteurs ayant une influence négative sur les conditions d'engagement. Les réponses aux questions ouvertes ont été analysées au moyen d'une analyse de contenu qualitative selon Mayring (2010). Les catégories d'analyses ont été formées de façon inductive.

## 2 Structure du personnel dans la formation continue

Selon le discours empirique et les études menées jusqu'à présent en Suisse, tant les engagements à titre permanent que le travail sur la base de mandats sont courants dans la formation continue. Cela concerne surtout les personnes qui dispensent des formations continues, à savoir les formatrices et formateurs d'adultes. Ce chapitre met en lumière la place occupée par les engagements à titre permanent et les engagements sur la base de mandats dans la formation continue. Il décrit aussi la composition du personnel de formation continue par secteur d'activité.

Des analyses bivariées mettent en évidence les différences dans la structure du personnel en fonction de la taille des prestataires, de la région linguistique et du domaine thématique. Les petits prestataires représentent environ la moitié des organisations interrogées. Les grands prestataires représentent quant à eux 8 % du marché. En outre, 45 % des prestataires exercent leur activité en Suisse alémanique et environ un tiers en Suisse latine (Tessin et Romandie). La plupart d'entre eux sont actifs dans la formation continue professionnelle (56 %). Les autres prestataires se répartissent dans les domaines suivants, à peu près à parts égales: formation continue générale/culturelle, langues étrangères et compétences de base (pour des informations plus précises, cf. chap. 8 «Données structurelles du marché de la formation continue»).

### 2.1 NOMBRE DE COLLABORATRICES/COLLABORATEURS PAR TYPE D'ENGAGEMENT

Le marché de la formation continue est caractérisé par un grand nombre de prestataires de petite et de moyenne taille qui emploient peu de personnel par rapport aux grands prestataires. La médiane est de 25 collaboratrices et collaborateurs. Cela signifie que la moitié des prestataires emploie au maximum 25 personnes. Il existe toutefois quelques prestataires qui ont des effectifs très élevés. La moyenne (Mean) est de 150 collaboratrices et collaborateurs.

---

#### Nombre de collaboratrices/collaborateurs par type d'engagement

	Médiane	Moyenne (Mean)	Part moyenne
Personnes salariées	10	73	51 %
Personnes mandatées	5	72	43 %
Personnes bénévoles	0	6	6 %
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>150</b>	<b>100 %</b>

Tableau 1:  
Nombre de collaboratrices/collaborateurs par type d'engagement.  
(N=301; médiane, moyenne et part moyenne)

Le nombre de collaboratrices et collaborateurs peut être réparti par type d'engagement. En moyenne, environ la moitié des collaboratrices et collaborateurs travaillant au sein d'organisations de formation continue est employée à titre permanent (51 %). On entend par personnes employées à titre permanent celles qui disposent d'un contrat de travail. En font aussi partie les personnes avec engagements à durée limitée et les personnes rémunérées à l'heure. Outre les personnes engagées à titre permanent, les organisations de formation continue emploient aussi un grand nombre de personnes mandatées (en moyenne 43 %) et, de manière isolée, des bénévoles (en moyenne 6 %). Les personnes mandatées sont des personnes qui disposent d'un contrat de mandat et qui sont soit indépendantes, soit engagées dans une autre organisation. Les personnes bénévoles ne disposent d'aucun contrat d'engagement et ne perçoivent aucune rémunération pour leurs activités. Toutefois, elles travaillent souvent avec des contrats de mission.

La médiane du nombre de personnes dans les différents types d'engagement au sein des organisations est de dix personnes employées à titre permanent, cinq personnes mandatées et aucun bénévole. Cela signifie que, chez la moitié des prestataires interrogés, on compte au maximum dix personnes employées à titre permanent, au maximum cinq personnes mandatées et aucune personne bénévole.

### Part de personnes salariées, mandatées et bénévoles dans les organisations de formation continue

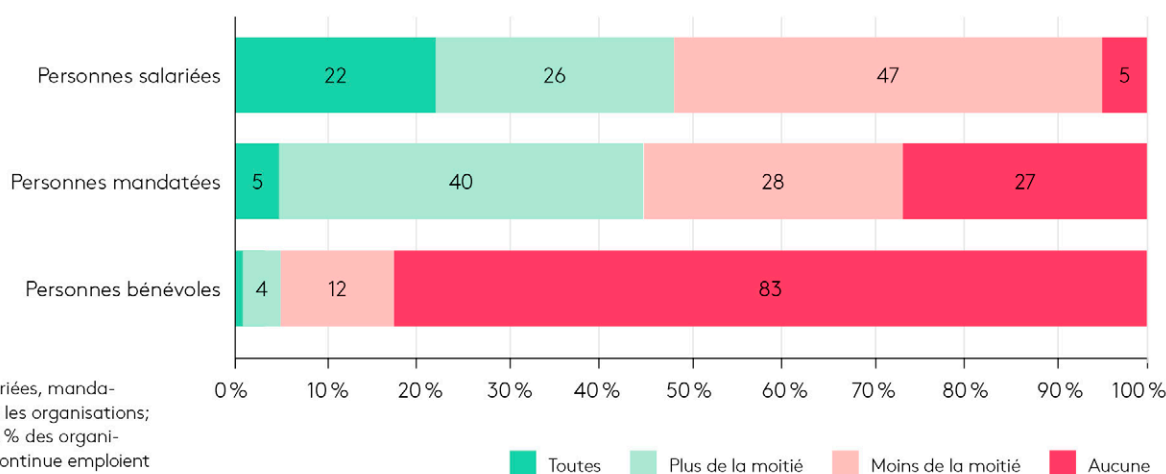


Fig. 1:  
Part de personnes salariées, mandatées et bénévoles dans les organisations;  
exemple de lecture: 22 % des organisations de formation continue emploient exclusivement des personnes salariées  
(N=301; valeurs en pourcentage arrondies)

Moins d'un quart des prestataires de formation continue (22 %) travaille exclusivement avec des personnes employées à titre permanent. Une large majorité des prestataires emploie en plus soit des personnes mandatées, soit des bénévoles; pour près de la moitié des prestataires, ces deux catégories représentent plus de 50 % des effectifs totaux.

Par ailleurs, 27 % des prestataires n'emploient aucune personne mandatée. Chez 40 % d'entre eux, plus de la moitié des collaboratrices et collaborateurs est engagée sur la base de mandats, tandis que 5 % em-

ploient exclusivement des personnes mandatées. Une large majorité des prestataires (83 %) n'emploie pas de personne bénévole. Chez 12 % des prestataires, l'effectif est composé à 50 % de personnes bénévoles. Chez les 5 % de prestataires restants, les personnes bénévoles représentent plus de la moitié de l'effectif.

Les différences dans la structure du personnel en fonction de la taille des prestataires, de la région linguistique et du domaine thématique sont abordées ci-après. Elles reposent sur des analyses bivariées. L'accent est mis sur les personnes mandatées, car c'est dans cette catégorie de personnel que les différences sont les plus marquées.

L'analyse selon la taille des prestataires montre que la part de personnes mandatées est sensiblement plus élevée chez les grands prestataires que chez ceux de petite et de moyenne taille. Chez environ deux tiers des grands prestataires, plus de la moitié des formatrices et formateurs d'adultes travaillent sur la base de mandats, alors que c'est le cas chez seulement 40 à 50 % des prestataires de petite et moyenne taille.

L'analyse par région linguistique montre clairement que les prestataires de Suisse alémanique emploient sensiblement plus de personnes mandatées que les prestataires basés en Suisse latine (Tessin et Romandie). Chez environ 50 % des prestataires de Suisse alémanique, plus de la moitié des collaboratrices et collaborateurs est engagée sur la base de mandats. En Suisse latine, c'est le cas chez seulement environ 25 % des prestataires. En revanche, il n'existe aucune différence notable en ce qui concerne le nombre de bénévoles.

Des différences significatives peuvent aussi être observées selon le domaine thématique du prestataire. Ceux qui travaillent dans le domaine des compétences de base ne font appel que de manière isolée à des personnes mandatées: chez 73 % de ces prestataires, moins de la moitié des collaboratrices et collaborateurs est engagée sur la base de mandats. Environ la moitié des prestataires qui ont les langues étrangères pour domaine thématique principal n'emploie pas de personnes mandatées. En revanche, chez plus de 50 % des prestataires qui proposent des formations continues professionnelles, plus de la moitié des collaboratrices et collaborateurs est engagée sur la base de mandats. C'est également le cas chez 44 % des prestataires proposant des formations continues générales (santé, loisirs, culture).

Concernant la collaboration avec des personnes bénévoles, il n'existe pas de différences notables en fonction de l'orientation thématique du prestataire. Alors que quelques prestataires ayant pour domaine thématique la formation continue (34 %), les langues étrangères (29 %) et les compétences de base (28 %) travaillent avec des bénévoles, ils ne sont que 6 % à le faire parmi les prestataires spécialisés dans les formations continues professionnelles.

## 2.2 NOMBRE DE COLLABORATRICES/COLLABORATEURS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ

Les prestataires de formation continue ont été invités à préciser dans quel domaine d'activité leur personnel est principalement employé. Il ressort de leurs réponses que les formatrices et formateurs d'adultes, c'est-à-dire le personnel de formation qui dispense les offres de formation continue, représentent de loin la part la plus élevée du personnel.

**Nombre de collaboratrices/collaborateurs par domaine d'activité**

	Médiane	Moyenne (Mean)	Part moyenne
Réalisation d'offres de formation continue (formatrice/formateur, responsable de cours)	25	166	70%
Conseil et coaching	1	3	7%
Développement et planification de programmes	1	3	4%
Direction d'un domaine ou de l'organisation	1	3	6%
Administration et informatique	2	5	8%
Autres	0	9	6%

Tableau 2:  
Nombre de collaboratrices/collaborateurs par domaine d'activité. (N=126; médiane, moyenne et part moyenne)

Nos résultats confirment les conclusions d'études précédentes (Sgier, 2015) et montrent que la composition des effectifs dans les organisations de formation continue affiche un ratio d'environ deux pour un: en moyenne, environ 70 % des collaboratrices et collaborateurs exercent en tant que formatrice ou formateur d'adultes. En revanche, chacun des domaines suivants, à savoir le conseil et coaching, la planification et le développement de programmes, l'administration et l'informatique, la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'organisation, emploie moins de 10 % de collaboratrices et collaborateurs.

La médiane pour les formatrices et formateurs d'adultes est de 25, ce qui est nettement plus élevée que dans les autres domaines. Hormis l'administration et l'informatique (2), la médiane est de 1 dans les secteurs du conseil et du coaching, de la planification et du développement de programmes et de la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'organisation. Cela signifie que chez la moitié des prestataires, chacun de ces secteurs emploie au maximum une personne.

## 2.3 TYPE D'ENGAGEMENT DES FORMATRICES ET FORMATEURS D'ADULTES

D'après les recherches, on sait que les organisations de formation continue font appel en premier lieu à des personnes mandatées (animation des cours) pour réaliser leurs offres de formation continue (Martin et al., 2016). Cela est confirmé par nos chiffres: en moyenne, environ deux tiers des formatrices et formateurs d'adultes engagés par des prestataires travaillent sur la base de mandats.

**Type d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes** <sup>5</sup>

Tableau 3:  
Part moyenne des formatrices et formateurs d'adultes par type d'engagement. (N=271)

	Part moyenne
Formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent	33%
Formatrices et formateurs d'adultes mandaté·e·s	67%

Certes, les prestataires font appel à des personnes mandatées principalement pour la réalisation d'offres de formation continue, mais pas uniquement. Tandis que chez 67 % des prestataires qui emploient des personnes mandatées, ces dernières travaillent comme formatrice ou formateur d'adultes, 33 % des prestataires collaborent avec des personnes mandatées dans d'autres domaines d'activité. Quelques prestataires (N=9) ont indiqué les domaines d'activité dans lesquels ils travaillent avec des personnes mandatées. Ils mentionnent la planification des offres et des programmes, l'administration, l'informatique ainsi que la gestion de la qualité. Un prestataire précise qu'il a

**Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent et travaillant sur la base de mandats dans les organisations de formation continue**

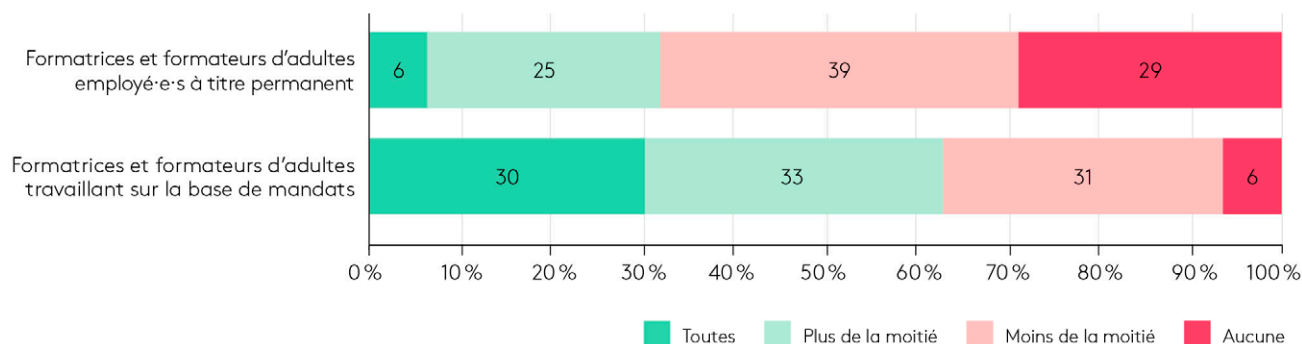


Fig. 2:  
Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent et travaillant sur la base de mandats dans les organisations de formation continue; exemple de lecture: 29 % des organisations de formation continue n'emploient aucune formatrice/aucun formateur d'adultes à titre permanent. (N=271; valeurs en pourcentage arrondies)

<sup>5</sup> Comme beaucoup de collaboratrices et collaborateurs sont employé·e·s dans différents domaines, elles/ils ont été invité·e·s à indiquer leur emploi principal. Cependant, bon nombre d'entre elles/eux n'ont pas répondu à cette question de manière cohérente, raison pour laquelle nous avons dû exclure certaines observations (N = 126).

également travaillé avec des personnes mandatées «dans le cadre de formations continues internes» (numéro de cas 1427).

Nos chiffres montrent également qu'il existe de grandes différences entre les prestataires en ce qui concerne le nombre de personnes mandatées avec lesquelles ils travaillent. En effet, 30 % font exclusivement appel à des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats et/ou n'emploient aucune collaboratrice ou collaborateur à titre permanent. En revanche, les formateurs et formatrices d'adultes sont toutes et tous employé·e·s à titre permanent chez seulement 6 % des prestataires. Chez plus de 63 % des prestataires, plus de la moitié des formateurs et formatrices d'adultes travaille sur la base de mandats.

Les analyses bivariées selon la taille des prestataires, la région linguistique et le domaine thématique font ressortir des résultats très similaires à ceux du chapitre 2.1 concernant le nombre de collaboratrices et collaborateurs par type d'engagement. La part des formatrices et formateurs d'adultes mandaté·e·s est plus élevée chez les grands prestataires que chez les petits prestataires. Les prestataires de Suisse alémanique font plus souvent appel à des personnes mandatées que ceux de Suisse latine. Les analyses par domaine thématique montrent que les prestataires ayant pour domaine principal la formation continue professionnelle et générale travaillent davantage avec des personnes mandatées que les prestataires actifs dans les langues étrangères et les compétences de base. Il existe toutefois un grand nombre de prestataires en langues étrangères (43 %) qui travaillent exclusivement avec des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats.

#### SYNTHÈSE DES RÉSULTATS CONCERNANT LA STRUCTURE DU PERSONNEL

- Le marché de la formation continue est caractérisé par un grand nombre de prestataires de petite et moyenne taille qui emploient peu de personnel. La médiane est de 25 collaboratrices et collaborateurs.
- Les organisations de formation continue emploient presque autant de personnes mandatées que de personnes employées à titre permanent. En moyenne, 51 % des collaboratrices et collaborateurs sont engagés à titre permanent et 43 % sur la base de mandats.
- En moyenne, environ 70 % des collaboratrices et collaborateurs exercent le métier de formateur ou formatrice d'adultes. Près des trois quarts de ces personnes sont engagées sur la base de mandats.
- La part des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats est plus élevée chez les grands prestataires, les prestataires de Suisse alémanique et les prestataires actifs dans la formation professionnelle ou générale. Elle est moins élevée chez les petits prestataires, les prestataires de Suisse latine et les prestataires actifs dans les compétences de base ou les langues étrangères. Toutefois, un très grand nombre de prestataires actifs dans les langues étrangères (43 %) a exclusivement recours à des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats.

### 3 Conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent

Les conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent englobent différents aspects qui ne fournissent une image d'ensemble que lorsqu'ils sont réunis. Ils incluent les conditions contractuelles, le taux d'occupation, le revenu, les qualifications exigées et l'évaluation des conditions d'engagement par les prestataires. Ce chapitre est consacré à chacun de ces aspects et met en lumière les liens au moyen d'analyses bivariées et multivariées. Il donne ainsi une image la plus complète possible des conditions d'engagement.

#### 3.1 RELATIONS CONTRACTUELLES

Les relations contractuelles sont une caractéristique importante des conditions d'engagement car elles en forment le cadre. Cette étude examine les types de contrat selon le salaire, les conditions-cadres juridiques et la durée des contrats de travail.

**Types de contrat des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent**

	Part moyenne
Engagement avec salaire mensuel fixe	70 %
Engagement avec salaire mensuel variable (avec un salaire minimum fixe)	7 %
Engagement avec salaire à l'heure (paiement mensuel du salaire)	4 %
Engagement avec salaire à l'heure (paiement du salaire à la fin du cours)	6 %

Tableau 4:  
Part moyenne des types de contrat pour les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent. (N=174)

Un constat clair se dégage concernant les relations contractuelles: dans leur majorité (62 %), les prestataires emploient la totalité des formatrices et formateurs engagés à titre permanent dans une relation contractuelle avec un salaire mensuel fixe. En revanche, 20 % des prestataires établissent un tel contrat pour moins de la moitié de leurs formatrices et formateurs engagé·e·s à titre permanent, tandis que 20 % ne proposent un tel contrat à aucun·e de leurs formatrices et formateurs engagé·e·s à titre permanent. La part moyenne des engagements avec salaire mensuel fixe représente 66 % de tous les engagements de formatrices et formateurs engagé·e·s à titre permanent.



### Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent avec contrat d'engagement

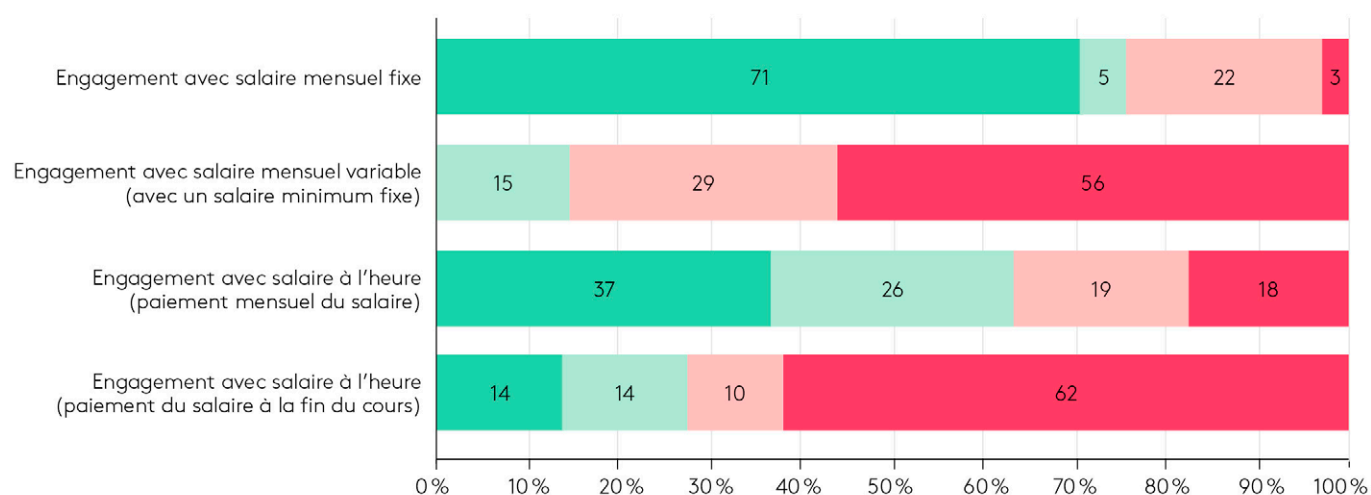


Fig. 3:  
Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent avec contrat d'engagement; exemple de lecture: 3 % des organisations de formation continue n'emploient aucune formatrice/aucun formateur d'adultes avec un salaire mensuel fixe. (N=174; valeurs en pourcentage arrondies)

■ Toutes ■ Plus de la moitié ■ Moins de la moitié ■ Aucune

Les engagements avec salaire horaire versé mensuellement sont également très courants. Ainsi, 14 % des prestataires de formation continue établissent un tel contrat pour l'ensemble de leurs formatrices et formateurs engagé.e.s à titre permanent et 12 % choisissent ce contrat pour une majorité d'entre eux. En moyenne, sur l'ensemble des prestataires, le contrat avec «salaire horaire versé mensuellement» est utilisé pour un quart des formatrices et formateurs engagé.e.s à titre permanent.

Les deux autres types de contrat mentionnés dans le questionnaire, à savoir le contrat avec «salaire horaire avec paiement du salaire à la fin de la formation» et le contrat avec «salaire mensuel variable et minimum défini » ne sont pas très répandus. Une grande majorité des prestataires n'utilise pas du tout ces types de contrat.

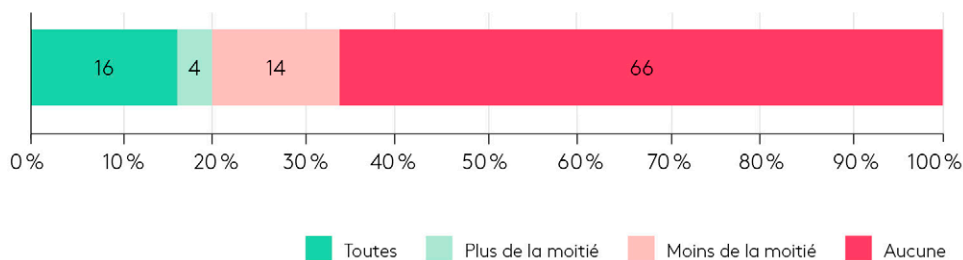
Des analyses multivariées (voir tableau 9 en annexe), qui prennent en compte simultanément plusieurs facteurs explicatifs, montrent les éléments ayant un lien avec le type de contrat lorsque tous les autres facteurs mesurés sont maintenus constants. Le domaine principal dans lequel un prestataire propose des offres s'avère être l'aspect possédant le lien le plus étroit avec le type de contrat. Lorsque les langues étrangères ou la formation continue générale sont le domaine thématique principal, les prestataires ont beaucoup moins recours à des contrats avec salaire mensuel fixe que lorsque le domaine thématique principal est la formation continue en entreprise ou la formation continue professionnelle. Le lien avec l'autorité responsable est moins marqué, mais reste important. Les prestataires publics ont davantage recours à des contrats avec salaire mensuel fixe que les prestataires privés, à but lucratif ou non. Le lien avec le type d'organisation est plus faible, mais

également notable. Dans les hautes écoles et les institutions d'églises, de syndicats, de partis ou d'organisations à but non lucratif, le pourcentage de formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent et avec un salaire mensuel fixe est plus élevé que dans les institutions dont l'activité principale est la formation continue. Un financement du prestataire via des appels d'offres n'a aucune influence sur le type de contrat.

#### Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent avec un contrat de travail à durée limitée

Fig. 4:

Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent avec un contrat de travail à durée limitée; exemple de lecture: dans 66 % des organisations de formation continue, aucune formatrice/ aucun formateur d'adultes n'est engagé-e avec un contrat de travail à durée limitée. (N=186; valeurs en pourcentage arrondies)



Quoique répandus, les contrats à durée déterminée pour le personnel de formation engagé à titre permanent ne sont pas la règle dans les organisations de formation continue: 66 % des prestataires n'emploient aucune personne avec un contrat à durée déterminée. Chez 14 % d'entre eux, jusqu'à la moitié des contrats sont à durée déterminée. Chez 4 % d'entre eux, les contrats à durée déterminée représentent plus de la moitié de tous les contrats. Toutefois, il existe aussi beaucoup de prestataires (16 %) qui établissent exclusivement des contrats à durée déterminée pour leurs formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent. Les prestataires déclarent avoir engagé en moyenne 22 % de formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent sous contrat à durée déterminé. En comparaison, en 2020, 3,1 % des employé-e-s en Suisse étaient engagé-e-s sous contrat d'une durée de moins de douze mois (OFS, 2022). Même si ce chiffre se rapporte aux employé-e-s et non aux entreprises, on peut partir du principe que les contrats à durée déterminée sont beaucoup plus répandus dans la formation continue que dans les autres secteurs de l'économie suisse.

Il existe une légère corrélation négative entre la part des employé-e-s engagé-e-s avec un salaire mensuel fixe et la part des employé-e-s engagé-e-s sous contrat à durée déterminée (-0,30). Cela signifie que les prestataires qui établissent un contrat avec un salaire mensuel fixe pour une plus grande partie de leurs employé-e-s établissent plus rarement des contrats à durée déterminée.

Des analyses multivariées (voir tableau 9 en annexe) montrent que les appels d'offres ont une influence légèrement marquée sur la part de contrats à durée déterminée parmi les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent. Si l'offre d'un prestataire a été intégralement ou partiellement financée par des appels d'offres, il est

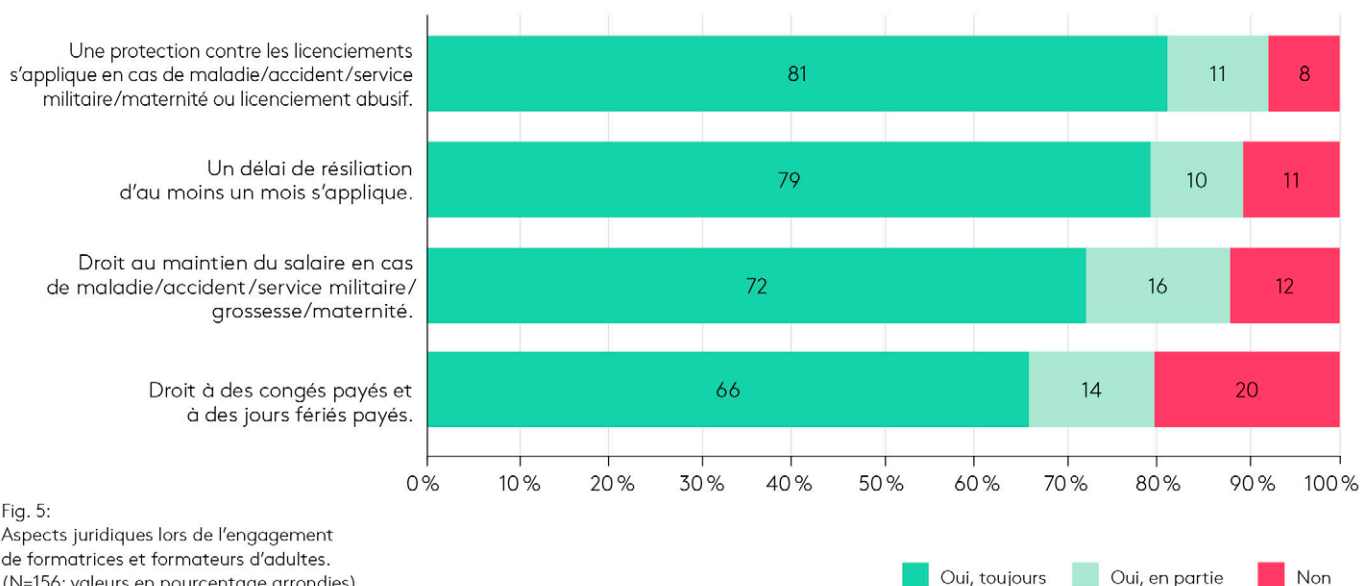
plus probable – par rapport à un prestataire dont l’offre n’a pas été subventionnée de cette manière – que ce prestataire affiche une part élevée de contrats à durée déterminée. Par ailleurs, la part de contrats à durée déterminée est plus faible dans les hautes écoles et les départements de formation continue d’entreprises que dans les institutions de formation continue.

### 3.2 ASPECTS JURIDIQUES POUR LES FORMATRICES ET FORMATEURS D’ADULTES SANS SALAIRE MENSUEL FIXE

En général, en présence d’un contrat de travail sans salaire mensuel fixe, des dispositions protectrices en matière du droit du travail s’appliquent malgré tout. Toutefois, de telles dispositions peuvent ne pas s’appliquer dans certains cas. Nous présentons ci-après ces exceptions et déterminons dans quelle mesure elles sont répandues dans la formation continue, chez les formatrices et formateurs d’adultes sans salaire fixe mensuel.

En vertu de la loi, tout employé bénéficie d’une protection contre le licenciement en cas de maladie, d’accident, de service militaire et de grossesse. Cette protection ne s’applique toutefois pas aux contrats de travail à durée déterminée. Le contrat de travail se termine alors à la date convenue. On notera que 19 % des prestataires font savoir que cette protection contre le licenciement ne s’applique pas ou seulement partiellement à leurs formatrices et formateurs d’adultes sans salaire mensuel fixe. Il s’agit surtout des prestataires qui comptent une part élevée d’employé·e-s à durée déterminée, car il existe un lien étroit entre la part d’employé·e-s sans protection contre le licenciement et la part d’employé·e-s sous contrat à durée déterminée.

#### Les affirmations suivantes concernant les conditions d’engagement des formatrices et formateurs d’adultes employé·e-s à titre permanent sans salaire mensuel fixe s’appliquent-elles?



Selon la loi sur le travail, une protection contre le licenciement d'une durée minimale d'un mois s'applique après la période d'essai. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas nécessairement en cas d'engagements à durée limitée. Un contrat à durée déterminée se termine automatiquement à la date convenue. En général, un tel contrat ne peut pas être résilié avant son terme, sauf pour raisons importantes ou si le contrat prévoit une telle possibilité. La part des prestataires qui, en général, ne propose aucun préavis d'un mois en cas de licenciement, est d'environ 20 %. Il existe un lien significatif entre cette pratique et la part de contrats à durée déterminée, ce qui n'a rien de surprenant compte tenu des dispositions légales décrites ci-dessus.

Une obligation de poursuivre le versement du salaire s'applique en cas de maladie ou d'accident. L'unique exception sont les employé·e·s avec un temps de travail hebdomadaire inférieur à 8 heures. Seuls les accidents professionnels sont alors assurés, et non les accidents qui se produisent en dehors du temps de travail. Étant donné que la part d'employé·e·s avec un petit taux d'occupation est relativement élevée dans la formation continue, l'obligation de poursuivre le versement du salaire s'applique rarement. Par ailleurs, 28 % des prestataires déclarent que cette obligation ne s'applique pas, ou seulement partiellement. Ce sont surtout des prestataires engageant un nombre élevé de personnes dont l'activité de formatrice ou de formateur d'adultes est annexe.

Le droit à une indemnité pour jours fériés n'est pas toujours garanti pour le personnel percevant un salaire horaire. Lorsque les employé·e·s travaillent à des jours fixes, elles/ils ont droit à un jour férié rémunéré si celui-ci tombe sur un jour de travail. En général, pour les personnes sous contrat à durée déterminée et avec un salaire horaire, une indemnité pour jour férié est versée en plus du salaire horaire. Le plus souvent, les contrats de courte durée ne prévoient pas de congés. Sur l'ensemble des prestataires, environ un tiers précise que leurs formatrices et formateurs d'adultes sans salaire mensuel fixe n'ont pas droit à des congés ni à des jours fériés payés.

Du fait de ces quatre éléments du droit du travail décrits ici, les formatrices et formateurs d'adultes avec un salaire horaire et, surtout, sous contrat à durée déterminée, peuvent ne pas être correctement assuré·e·s en cas de maladie, d'accident ou de grossesse et être obligé·e·s de planifier leurs congés de manière flexible, sous leur propre responsabilité.

### **3.3 TAUX D'OCCUPATION**

Dans la littérature spécialisée, il est souvent mentionné que le travail à temps partiel et les activités annexes sont très répandus chez les formatrices et formateurs d'adultes dans la formation continue et que ces formes de travail sont souvent souhaitées par ces dernières et ces derniers (Martin & Schrader, 2021). Dans le questionnaire ayant servi de base à ce rapport, les organisations de formation continue ont indiqué les taux d'occupation de leurs formatrices et formateurs d'adultes en

2022 et si leur métier de formatrice ou formateur d'adultes constituait leur activité principale ou une activité annexe.

### Formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent par taux d'occupation

Tableau 5:  
Part moyenne des formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent par taux d'occupation. (N=185)

Taux d'occupation	Part moyenne
Temps plein, 90-100 %	28 %
Temps partiel, 50-89 %	35 %
Temps partiel, 20-49 %	18 %
Temps partiel, moins de 20 %	19 %

### Part de formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent, par taux d'occupation

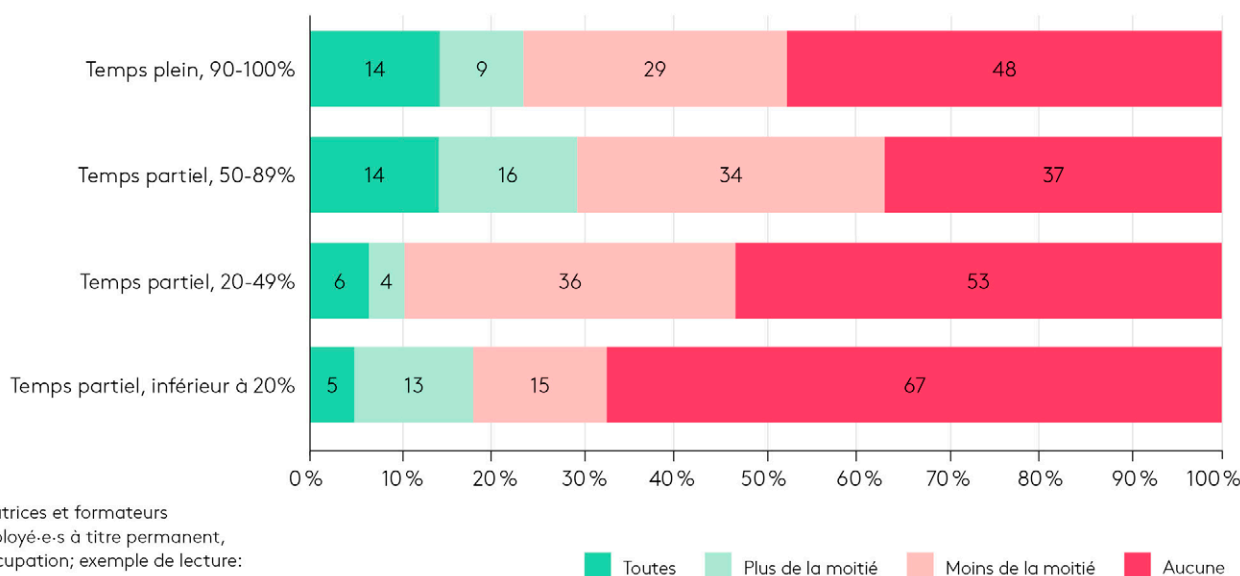


Fig. 6:  
Part de formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent, par taux d'occupation; exemple de lecture: dans 48 % des organisations de formation continue, aucune formatrice/aucun formateur d'adultes n'est employé-e à temps plein. (N=185; valeurs en pourcentage arrondies)

Parmi les formatrices et formateurs d'adultes engagés à titre permanent, les temps partiels entre 50 et 89 % sont les plus répandus. En moyenne, sur l'ensemble des prestataires, environ un tiers des employé-e-s a un temps partiel compris dans cette fourchette. Chez 30 % des prestataires, plus de la moitié des formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent occupe un temps partiel compris entre 50 et 89 %.

Les emplois à temps plein sont également répandus parmi les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent. En moyenne, sur l'ensemble des prestataires, ils représentent 28 % de tous les engagements. Près de la moitié des prestataires (48 %) n'emploie aucune formatrice ou

formateur d'adultes à temps plein, tandis que chez 23 % des prestataires, plus de la moitié d'entre elle/eux est engagée à temps plein. Toutefois, il faut noter que dans cette enquête, les prestataires ont été invités à préciser l'activité principale des employé-e-s en vue de l'affectation à la catégorie «formatrice ou formateurs d'adultes» et les emplois à temps plein peuvent inclure non seulement les activités dans la formation, mais aussi des activités dans d'autres domaines de l'organisation.

Les temps partiels compris entre 20 et 49 % et les petits taux d'occupation inférieurs à 20 % sont également répandus parmi les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent. En moyenne, ils représentent respectivement 18 % et 19 % des emplois. Une comparaison avec la part de petits taux d'occupation chez l'ensemble des employé-e-s en Suisse montre que ces taux d'occupation sont relativement fréquents dans la formation continue. En effet, en 2022, seulement 3 % des personnes exerçant une activité lucrative en Suisse étaient engagées avec un taux d'occupation inférieur à 3 % (OFS, 2023).

D'autres analyses montrent que le taux d'occupation a un lien avec le type de contrat. Plus la part de temps partiels de plus de 50 % ou d'emplois à temps plein est élevée chez les formatrices et formateurs engagé-e-s à titre permanent, plus la part des contrats avec salaire mensuel fixe est élevée. En revanche, si les petits taux d'occupation inférieurs à 20 % sont nombreux, les contrats avec un salaire à l'heure et les contrats à durée déterminée sont alors plus répandus.

### Part de formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent dans le cadre d'une activité annexe

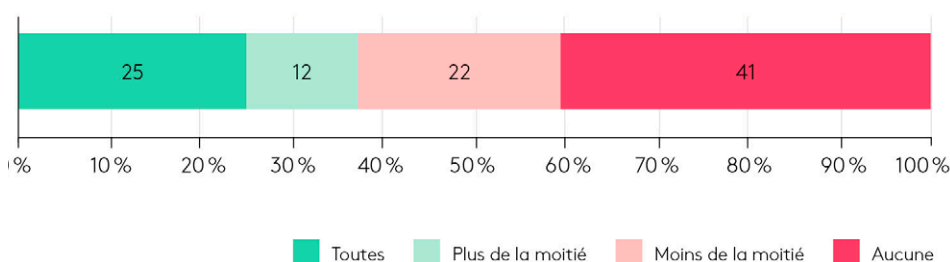


Fig. 7: Part de formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent dans le cadre d'une activité annexe; exemple de lecture: dans 41% des organisations de formation continue, aucune formatrice/aucun formateur d'adultes n'est employé-e dans le cadre d'une activité annexe. (N=184; valeurs en pourcentage arrondies)

Étant donné que les temps partiels et notamment les taux d'occupation bas, voire très bas, sont répandus chez les formatrices et formateurs engagé-e-s à titre permanent, on peut partir du principe que, bien souvent, le métier de formatrice ou de formateur n'est pas l'activité principale. La figure suivante indique le nombre de formatrices ou de formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent, dont l'activité exercée chez le prestataire interrogé constitue une activité annexe.

On constate que 41 % des prestataires n'emploient aucune personne dont l'activité de formatrice ou de formateur d'adultes est une activité annexe en 2022. Chez un quart des prestataires, la totalité des formatrices ou formateurs d'adultes exerce ce métier en tant qu'activité

annexe. En moyenne, les prestataires précisent que l'activité de formatrice ou de formateur d'adultes est une activité annexe pour environ la moitié de leur personnel de formation engagé à titre permanent.

### 3.4 REVENUS

En plus du type de contrat et du taux d'occupation, le salaire est l'aspect le plus important dans les conditions d'engagement. Dans la formation continue, l'indemnité financière versée aux formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent comprend souvent des composantes supplémentaires, en plus du salaire à proprement parler. Ce rapport n'examine donc pas seulement le salaire horaire moyen, mais aussi les indemnités liées au temps de préparation et de suivi des cours et les indemnités versées en cas de réunions, d'annulation de cours ou de travail en soirée ou le week-end.

**Salaire horaire moyen des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent (salaire net, en CHF)**

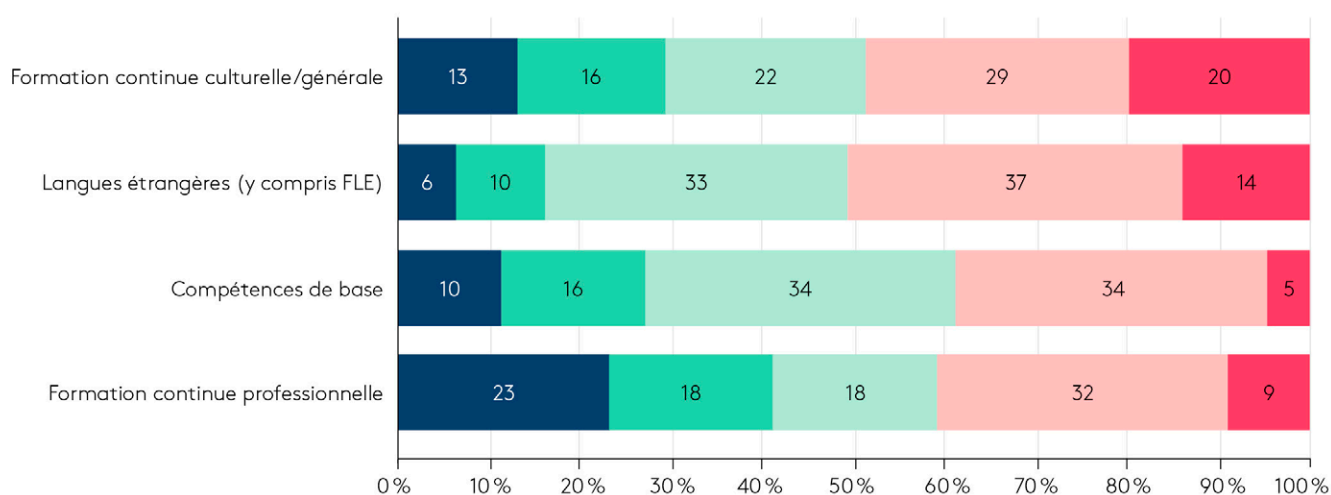


Fig. 8:  
Salaires horaires moyens des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent par domaine thématique (salaire net, en CHF); exemple de lecture: dans 20 % des organisations de formation continue actives dans le domaine de la formation continue culturelle/générale, le salaire horaire moyen est compris entre 21 et 40 CHF. (N=155; valeurs en pourcentage arrondies)

■ Plus de 100 CHF ■ 81-100 CHF ■ 61-80 CHF ■ 41-60 CHF ■ 21-40 CHF

La figure 8 révèle que ce sont les prestataires actifs dans la formation continue professionnelle qui paient les salaires horaires les plus élevés. Plus de 40 % des prestataires ayant la formation continue professionnelle comme domaine principal précisent qu'ils paient un salaire horaire supérieur à 80 CHF. Pour une formatrice ou un formateur d'adultes, un tel salaire horaire est beaucoup plus rare dans le domaine des langues étrangères que dans les autres secteurs. Des salaires horaires compris entre 21 et 40 CHF sont nettement plus répandus dans les langues étrangères et la formation culturelle/générale que dans les secteurs des compétences de base et de la formation continue professionnelle.

Lorsque d'autres facteurs d'influence sont maintenus de manière constante dans les analyses multivariées, on constate que les prestataires principalement actifs dans les compétences de base proposent des salaires horaires supérieurs à la moyenne par rapport aux prestataires actifs dans d'autres domaines. La région linguistique a aussi une importance déterminante dans le salaire. Les prestataires de Suisse alémanique offrent des salaires plus élevés que les prestataires de Suisse latine. D'autres facteurs, comme le financement via des appels d'offres ou l'autorité responsable n'ont, dans le modèle multivarié, aucune influence notable sur le niveau des salaires des formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent.

### Le temps nécessaire à la préparation et au suivi des heures de cours est-il inclus dans ce taux horaire?

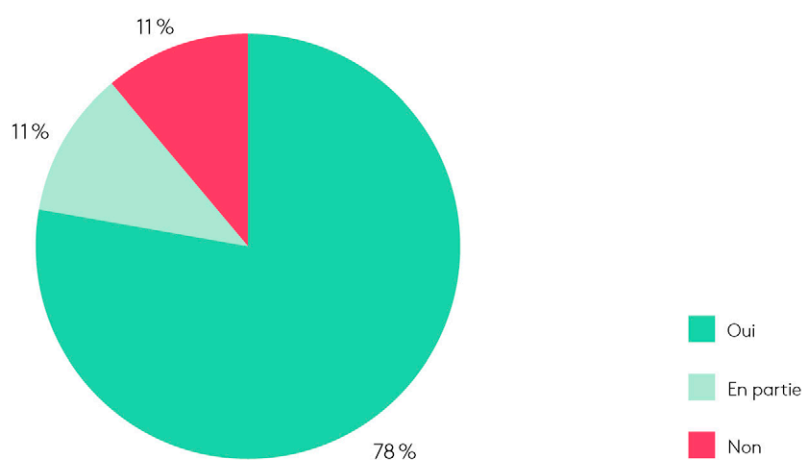


Fig. 9:  
Part des organisations de formation continue dans lesquelles le temps consacré à la préparation et au suivi des heures de cours est inclus dans le taux horaire. (N=166; valeurs en pourcentage arrondies)

Dans cette enquête, les prestataires ont été invités à préciser si le temps de préparation et de suivi des cours était pris en compte dans le taux horaire indiqué. C'est le cas chez plus des trois quarts des prestataires. Seuls 11 % ont indiqué que ce temps n'est pas pris en compte ou seulement en partie. Dans leur majorité, ces prestataires indiquent qu'ils rémunèrent au maximum 2 heures supplémentaires pour le temps de préparation et de suivi. En général, les salaires horaires indiqués incluent, en plus du temps d'enseignement, le temps de préparation et le temps de suivi.

Des analyses plus complètes révèlent qu'il existe un lien négatif entre le montant du salaire horaire normalement versé et le temps de préparation et de suivi rémunéré en plus. Les prestataires qui précisent que le temps de préparation et de suivi n'est pas inclus paient des salaires nettement inférieurs à la moyenne.

Dans la formation continue, environ un cinquième des offres annoncées n'est finalement pas effectué (Poopalapillai et Buchs, 2023). Environ un prestataire sur dix indemnise systématiquement les formatrices et formateurs d'adultes en cas d'annulations de cours. Ils sont environ un tiers à le faire uniquement en cas d'annulations au dernier moment. En outre, 7 % des prestataires citent d'autres conditions pour le verse-



**Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe perçoivent une indemnité financière en cas d'annulation de cours?**

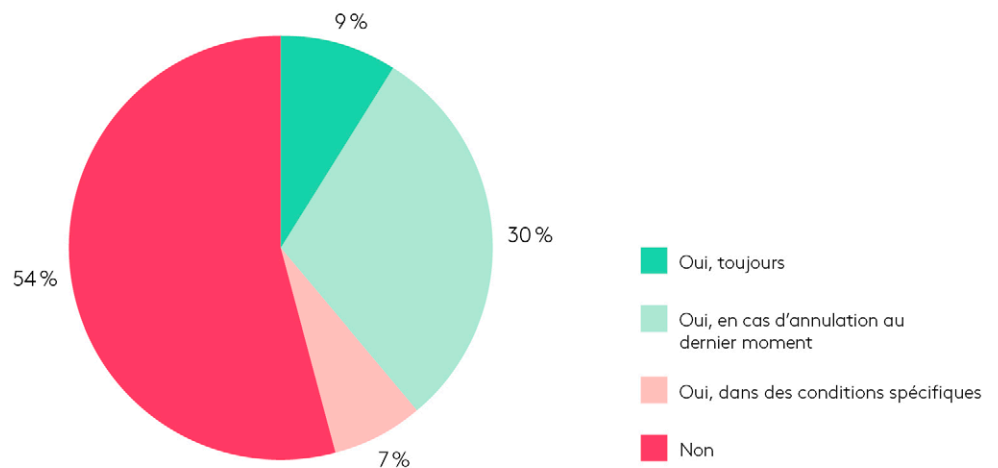


Fig. 10: Part des organisations de formation continue qui, en cas d'annulation de cours, indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe. (N=166; valeurs en pourcentage arrondies)

ment d'une indemnisation en cas d'annulation de cours, par exemple si le prestataire n'est pas en mesure de proposer à la formatrice ou au formateur la prise en charge d'une autre formation à la place de la formation annulée. Un peu plus de la moitié des prestataires ne verse aucune indemnité en cas d'annulation de cours aux formatrices et formateurs d'adultes sans salaire mensuel fixe.

**Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe perçoivent une indemnité financière supplémentaire en participant à des offres de formation continue ayant lieu le soir et le week-end?**

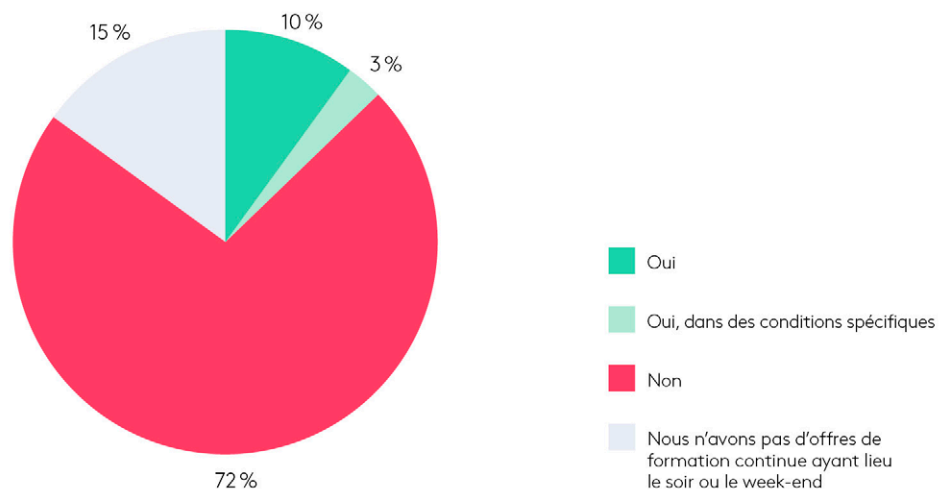


Fig. 11: Part des organisations de formation continue qui indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe en cas de participation à des offres de formation continue ayant lieu le soir ou le week-end. (N=71; valeurs en pourcentage arrondies)

Dans la formation continue, les offres le soir et le week-end sont courantes. Cela se reflète aussi dans la rémunération des formatrices et formateurs d'adultes lorsqu'elles/ils interviennent le soir ou le week-end. Près des trois quarts des prestataires indiquent ne verser aucune indemnité financière supplémentaire. Par ailleurs, 15% des prestataires précisent qu'ils ne proposent aucune offre le soir ou le week-end. Seule une minorité (10%) verse une indemnité financière supplémentaire.

**Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes salarié·e·s et sans salaire mensuel fixe perçoivent une indemnité financière (non incluse dans l'unité d'enseignement/leçon) en participant à des réunions?**

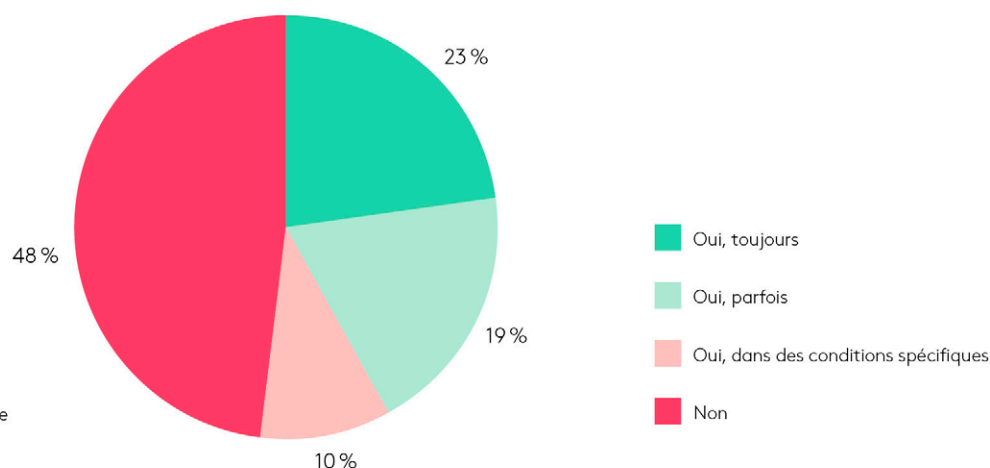


Fig. 12:  
Part des organisations de formation continue qui indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe lors de la participation à des réunions.  
(N=69; valeurs en pourcentage arrondies)

En cas de réunions, environ la moitié des prestataires interrogés ne verse aucune indemnité financière aux formatrices et formateurs d'adultes engagés à titre permanent et sans salaire mensuel fixe. Un quart des prestataires indique verser systématiquement une indemnité financière en cas de réunions et 20 % le font parfois. Enfin, 10 % des prestataires appliquent des conditions précises pour le versement d'une indemnité financière. Il doit par exemple s'agir de réunions obligatoires, décidées par la direction, ou de réunions consacrées à des travaux administratifs.

### 3.5 QUALIFICATION ET FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL

La qualité des offres de formation continue dépend en grande partie des compétences et du professionnalisme du personnel (Gieseke 2018; Kraus 2012). Les prestataires peuvent veiller, lors du recrutement des formatrices et formateurs d'adultes, que ces personnes possèdent des compétences andragogiques. Les prestataires peuvent aussi soutenir la formation continue des formatrices et formateurs d'adultes en poste, ce qui constitue un critère important dans les conditions d'engagement pour de nombreuses personnes travaillant dans la formation continue. Les chapitres suivants sont consacrés aux exigences de qualification et au soutien apporté par les prestataires à la formation continue de leurs formatrices et formateurs d'adultes.

### Votre organisation exige-t-elle une qualification andragogique pour l'activité de formatrice/formateur d'adultes à titre permanent?

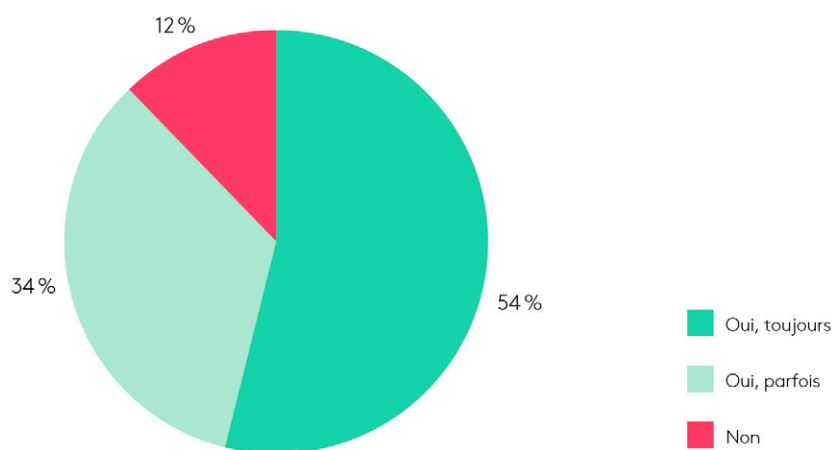


Fig. 13:  
Part des organisations de formation continue qui exigent une qualification andragogique pour l'activité de formatrice/formateur d'adultes. (N=184; valeurs en pourcentage arrondies)

Une bonne moitié des prestataires interrogés exige systématiquement une qualification andragogique pour l'activité de formatrice ou de formateur d'adultes. Environ un tiers l'exige en partie. Seuls 12 % des prestataires n'exigent aucune qualification andragogique. Il s'agit plus souvent de départements de formation continue internes à des entreprises que d'organisations de formation continue.

### Votre organisation soutient-elle financièrement la formation continue professionnelle de ses formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent?

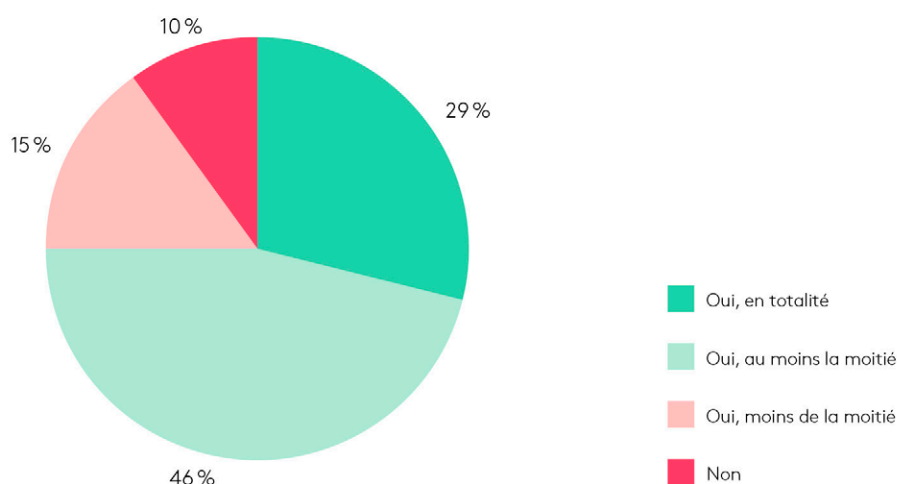


Fig. 14:  
Part des organisations de formation continue qui soutiennent financièrement la formation continue professionnelle de leurs formatrices et formateurs d'adultes. (N=177; valeurs en pourcentage arrondies)

Un soutien financier pour la formation continue professionnelle des formatrices et formateurs d'adultes engagés à titre permanent est largement répandu. Ainsi, 29 % des prestataires interrogés indiquent qu'ils prennent en charge intégralement la formation continue professionnelle et 46 % participent à hauteur d'au moins 50 % des coûts. Seuls 15 % des prestataires prennent en charge moins de la moitié des coûts de la formation continue professionnelle. Enfin, 10 % des prestataires interrogés ne versent aucune participation pour la formation continue professionnelle. Des différences

sont surtout apparentes selon le domaine thématique des offres. Les prestataires dont le domaine principal est la formation continue générale sont beaucoup moins nombreux à prendre en charge au moins la moitié ou l'intégralité de la formation continue professionnelle que les prestataires dont le domaine principal est la formation continue professionnelle/en entreprise. Aucun lien entre la participation à la formation continue professionnelle et le niveau moyen des salaires horaires n'a été identifié.

**Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent dans votre organisation peuvent imputer leur formation continue professionnelle sous forme de temps de travail?**

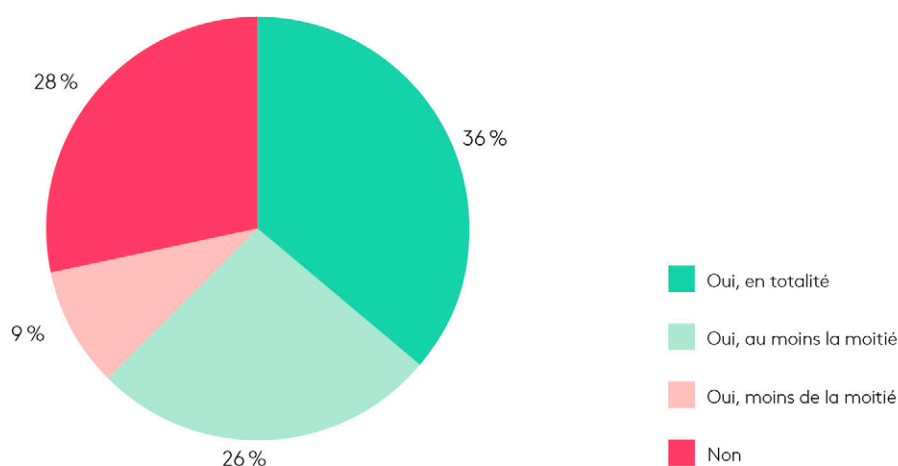


Fig. 15: Part des organisations de formation continue qui imputent la formation continue professionnelle sous forme de temps de travail. (N=172; valeurs en pourcentage arrondies)

Chez la plupart des prestataires interrogés, les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent peuvent comptabiliser au moins pour moitié leur formation continue professionnelle comme temps de travail; un tiers peut même la comptabiliser à 100 % comme temps de travail. La formation continue professionnelle n'est pas comptabilisée comme temps de travail chez 28 % des prestataires. La part des prestataires qui n'incluent pas la formation continue dans le temps de travail est donc plus élevée que la part des prestataires qui ne soutiennent pas financièrement la formation continue professionnelle.

Il existe un lien positif entre le soutien financier de la formation continue professionnelle et sa prise en compte dans le temps de travail des formatrices et formateurs pour adultes. Plus la participation financière des prestataires est élevée, plus ils auront tendance à prendre en compte la formation continue professionnelle dans le temps de travail. À noter que 20 % des prestataires soutiennent intégralement la formation continue, tant sur le plan financier qu'au niveau du temps de travail. Il existe également un lien entre la prise en compte de la formation continue professionnelle dans le temps de travail et le domaine principal du prestataire. Si les langues étrangères sont le domaine principal, les prestataires qui prennent en compte intégralement ou au moins à 50 % la formation continue professionnelle dans le temps de travail sont beaucoup plus rares que si le domaine principal du prestataire concerne la formation continue professionnelle ou les compétences de base.

### 3.6 ESTIMATION DES CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Les prestataires ne sont pas les seuls à avoir une influence sur les conditions d'engagement dans la formation continue. Elles sont aussi influencées par la demande et la concurrence, des facteurs qui limitent la marge de manœuvre en ce qui concerne les conditions d'engagement. Les résultats issus de la recherche ont aussi montré que des conditions d'engagement que l'on peut qualifier de difficiles peuvent être perçues subjectivement comme favorables, par exemple lorsque les salaires perçus par les formatrices et formateurs dans la formation continue ne sont pas leur source de revenu principale (Elias, 2018). Lorsqu'on leur demande si les conditions d'engagement sont «bonnes», les prestataires de formation continue n'établissent pas seulement une comparaison avec les conditions d'engagement dans d'autres secteurs économiques, ils tiennent aussi compte de la satisfaction subjective de leurs employé·e·s.

**Estimez-vous qu'il est difficile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent?**

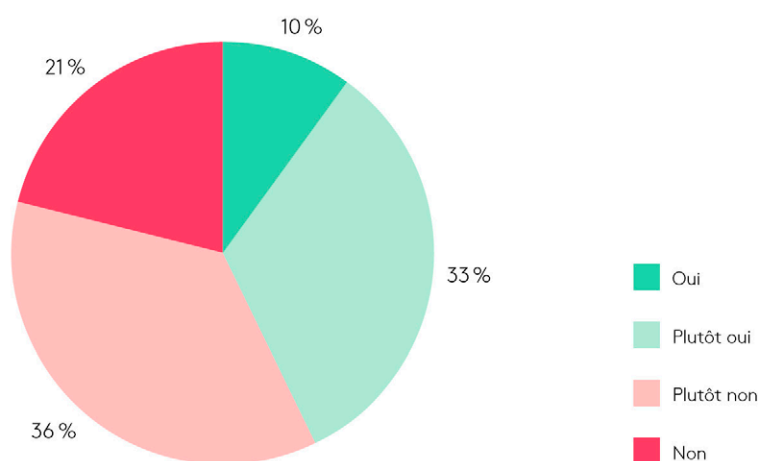


Fig. 16:  
Part des organisations de formation continue qui ont des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent. (N=193; valeurs en pourcentage arrondies)

Selon les résultats recueillis, un peu plus de la moitié des prestataires n'a aucune difficulté à créer de bonnes conditions d'engagement: 36 % ont répondu à cette question par «plutôt non» et 21 % par «non». En revanche, 43 % des prestataires ont des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent : 10 % considèrent cela comme «difficile» et 33 % comme «plutôt difficile».

Les prestataires qui estiment qu'il est difficile de créer de bonnes conditions d'engagement ont été invités à préciser quels sont les facteurs qui influencent négativement les conditions d'engagement (N=73). Le facteur le plus souvent cité est le salaire peu élevé. Une autre difficulté réside dans le fait que bon nombre de formatrices et formateurs d'adultes sont engagés avec de faibles taux d'occupation. Certain·e·s ont plusieurs employeurs, ce qui rend plus difficile la capacité à s'identifier à l'équipe et à l'organisation. Cela peut aussi conduire

à un manque de reconnaissance de la part des employeurs. Pour les formatrices et formateurs d'adultes, le taux d'occupation effectif est aussi une source d'inquiétude, car de nombreuses offres de formation sont annulées s'il n'y a pas assez de participant-e-s. Cela complique les possibilités de planification. Selon un prestataire, les «formatrices et formateurs endossent aussi le risque» (1344). De plus, les horaires de travail variables dans la formation continue exigent une grande flexibilité, car de nombreuses formations ont lieu le soir ou le week-end. Certains prestataires estiment que, pour des raisons financières, leur marge de manœuvre pour créer de bonnes conditions d'engagement est faible. En plus de la baisse de la demande ou d'un contexte économique difficile, ils citent également les procédures de soumission comme explication. En effet, ces dernières exercent une pression sur les prix, selon les prestataires. L'un d'eux décrit la situation comme suit: «Les taux couramment pratiqués dans la branche sont trop faibles. Ces dernières années, les appels d'offres ont tiré les salaires vers le bas. Certains prestataires pratiquent des méthodes de dumping et aggravent la situation.» (1295) Cette estimation correspond aux avis d'expert-e-s dans une étude précédente (Liechti & Schärner, 2020), mais elle n'a pas pu être confirmée avec les chiffres recueillis (voir chapitre 3.4). Selon un autre prestataire, la pression sur les prix est aussi accentuée par le fait que dans le domaine de l'intégration, les prestataires travaillent beaucoup avec des bénévoles. Un autre prestataire fait remarquer que c'est surtout la concurrence de l'étranger qui a des répercussions négatives sur la situation financière.

#### SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SUR LES CONDITIONS D'ENGAGEMENT DES FORMATRICES ET FORMATEURS D'ADULTES EMPLOYÉ·E·S À TITRE PERMANENT

- Les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent sont généralement engagé·e·s avec un salaire mensuel fixe. Les engagements avec un salaire horaire sont également courants. Les prestataires principalement actifs dans les langues étrangères ou la formation continue générale recourent relativement rarement à des contrats avec salaire mensuel fixe.
- Les contrats à durée déterminée pour les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent sont courants, mais ne sont pas la règle. Les appels d'offres favorisent les contrats à durée déterminée.
- Les formatrices et formateurs d'adultes sont généralement engagé·e·s à temps partiel. Des taux d'occupation inférieurs à 20 % sont fréquents et s'accompagnent souvent de contrats à durée limitée.
- Des salaires horaires bas, ne dépassant pas 40 CHF, sont surtout répandus dans la formation continue culturelle/générale et dans les langues étrangères. Ce sont les prestataires principalement actifs dans la formation continue professionnelle qui offrent les salaires horaires les plus élevés.

- Un peu plus de la moitié des prestataires interrogés ne verse aucune indemnité financière aux formatrices et formateurs d'adultes en cas d'annulations de cours. Seuls 11 % versent une indemnité supplémentaire pour le temps de préparation et de suivi des cours.
- La majorité des prestataires interrogés soutient financièrement la formation continue professionnelle de leurs formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent et la prend en compte au moins à hauteur de 50 % dans le temps de travail.
- Pour 43 % des prestataires, la création de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes employé·e·s à titre permanent est une tâche difficile.

## 4 Conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats

Le chapitre 2 de ce rapport a montré qu'une majorité des formatrices et formateurs d'adultes (67 %) est engagée sur la base de mandats, ce que confirment la littérature et la pratique. Bien souvent, les expert·e·s du métier concerné sont les personnes les mieux à même d'effectuer des formations spécialisées. Par conséquent, afin d'analyser les conditions d'engagement dans la formation continue, il est important de prendre en compte le volume et la rémunération des mandats.

### 4.1 VOLUME HORAIRE DES MANDATS

Un facteur important dans les conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats est le volume de ceux-ci. Tout comme le taux d'occupation chez les formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent, le volume des mandats détermine en partie le revenu perçu. Il faut toutefois noter que pour de nombreux formateurs et formatrices d'adultes travaillant sur la base de mandats, le travail dans la formation continue est une activité annexe et les mandats ne sont pas leur principale source de revenu.

Dans cette enquête, il n'a pas été possible d'interroger les personnes de manière détaillée sur les mandats qui leur sont attribués, car ces questions auraient dépassé le cadre de cette étude. À la place, les prestataires ayant travaillé avec des personnes mandatées en 2022 ont indiqué, en nombre d'heures, quel était le mandat le plus petit et le mandat le plus grand au cours de l'année dernière. Ces données permettent d'estimer approximativement le volume de ces mandats en termes de temps.

#### Nombre de mandats en 2022

Tableau 6:  
Nombre d'heures de travail des plus petits et des plus grands mandats en 2022. (N=127/129; minimum, médiane, moyenne et part moyenne)

	Minimum	Médiane	Moyenne (Mean)	Maximum
Heures de travail mandat le plus petit	1	8	22	255
Heures de travail mandat le plus grand	8	160	339	4000

Les résultats révèlent un écart important tant au niveau des mandats les plus grands que des mandats les plus petits. Par prestataire, les mandats les plus grands vont de 8 heures à 4 000 heures, et les mandats les plus petits de 1 heure à 255 heures. Pour les mandats les plus grands, la médiane est de 160 heures, ce qui signifie que la moitié des prestataires n'a attribué aucun mandat de plus de 160 heures. Pour les mandats les plus petits, la moitié des prestataires n'a attribué aucun mandat inférieur à 8 heures, ce que l'on peut constater à la lecture de la médiane pour les mandats les plus petits.



Il existe une très faible corrélation entre le nombre d'heures des mandats les plus grands et le nombre d'heures des mandats les plus petits. Les prestataires ayant indiqué un faible nombre et/ou un grand nombre d'heures pour les mandats les plus petits ne sont pas nécessairement ceux ayant indiqué un faible nombre et/ou un grand nombre d'heures pour les mandats les plus grands. Comme attendu, par rapport aux prestataires de petite et de moyenne taille, les grands prestataires ont indiqué un nombre d'heures plus élevé pour les grands mandats. Concernant les mandats les plus petits, aucun lien ne peut être établi avec les caractéristiques des prestataires.

## 4.2 REVENUS

Contrairement aux formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent, les formatrices et formateurs mandaté-e-s doivent inclure certaines dépenses dans leurs taux horaires, par exemple les charges salariales et les frais d'administration. On peut donc s'attendre à ce que les taux horaires des personnes mandatées soient un peu plus élevés que ceux des personnes engagées à titre permanent. Comme pour les formatrices et formateurs d'adultes engagés à titre permanent, il faut s'attendre à des différences en fonction du domaine thématique de l'offre de formation du prestataire.

Globalement, les salaires horaires moyens payés par les prestataires aux formatrices et formateurs d'adultes sont plus élevés chez les personnes mandatées que chez les personnes engagées à titre permanent. Tous secteurs confondus, la majorité des prestataires déclare payer au maximum 80 CHF/heure.

### Salaire horaire moyen des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats (salaire net, en CHF)

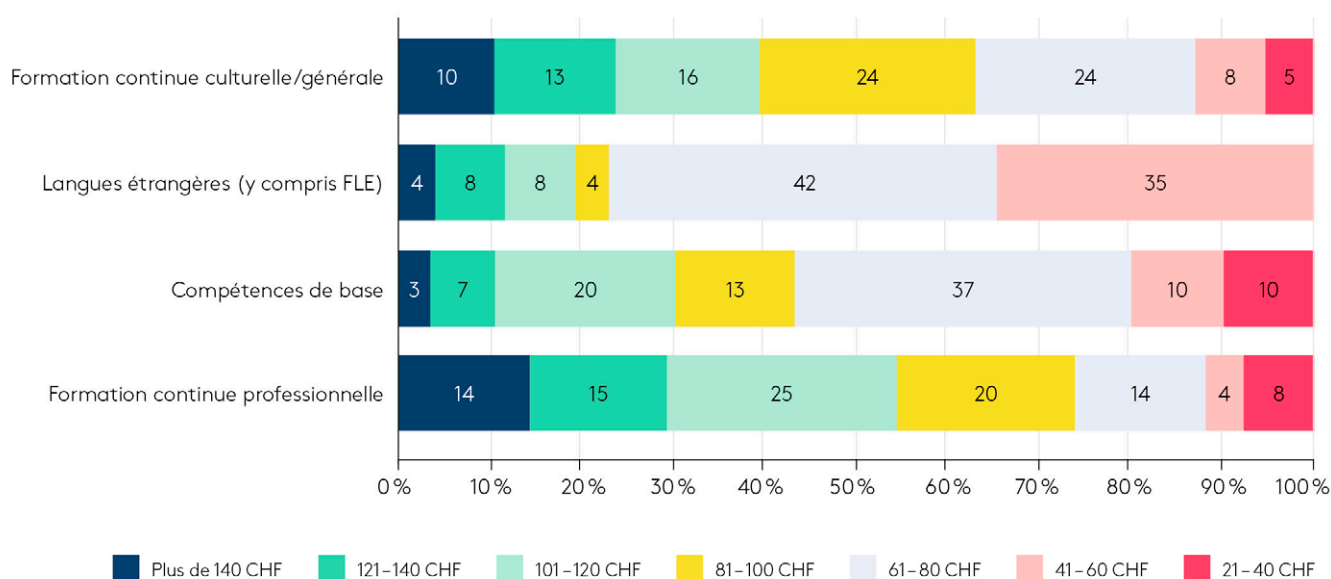


Fig. 17: Salaire horaire moyen des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats, par domaine thématique (salaire net, en CHF); exemple de lecture: dans 10% des organisations de formation continue actives dans le domaine de la formation continue culturelle/générale, le salaire horaire moyen dépasse 140 CHF (N=130; valeurs en pourcentage arrondies)

La figure 17 montre que les salaires horaires moyens des formatrices et formateurs d'adultes mandaté-e-s varient fortement selon le domaine d'offre. C'est dans la formation continue professionnelle/en entreprise qu'ils sont les plus élevés. Dans ces domaines, plus de 50 % des prestataires offrent des salaires horaires de plus de 100 CHF. Seulement 10 % paient au maximum 60 CHF/heure. En revanche, les salaires horaires dans le domaine des langues étrangères sont sensiblement inférieurs: 35 % des prestataires interrogés et actifs dans ce domaine proposent en moyenne 60 CHF/heure au maximum, et 42 % au maximum 80 CHF/heure. Dans le domaine des langues étrangères, seuls 20 % des prestataires versent des salaires horaires supérieurs à 100 CHF. Les secteurs des compétences de base et de la formation continue culturelle/générale se situent au milieu en ce qui concerne le niveau des salaires horaires. Les analyses multivariées révèlent aussi que les salaires horaires moyens sont beaucoup plus faibles dans les domaines des langues étrangères et de la formation continue générale/culturelle que dans le domaine de la formation continue professionnelle/en entreprise.

Les analyses multivariées révèlent par ailleurs que les départements de formation continue d'entreprises proposent beaucoup plus fréquemment des salaires inférieurs à la moyenne que les organisations de formation continue. Il en va de même pour les prestataires privés à but lucratif par rapport aux prestataires publics. Contrairement à ce qui se passe pour les formatrices et formateurs d'adultes engagés à titre permanent, les appels d'offres favorisent les bas salaires chez les personnes mandatées. Les organisations qui se financent en partie ou intégralement par des appels d'offres ont davantage tendance à offrir des salaires inférieurs à la moyenne que les organisations dont le financement ne provient pas d'appels d'offres.

**Le temps nécessaire à la préparation et au suivi des heures de cours est-il inclus dans ce taux horaire pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats?**

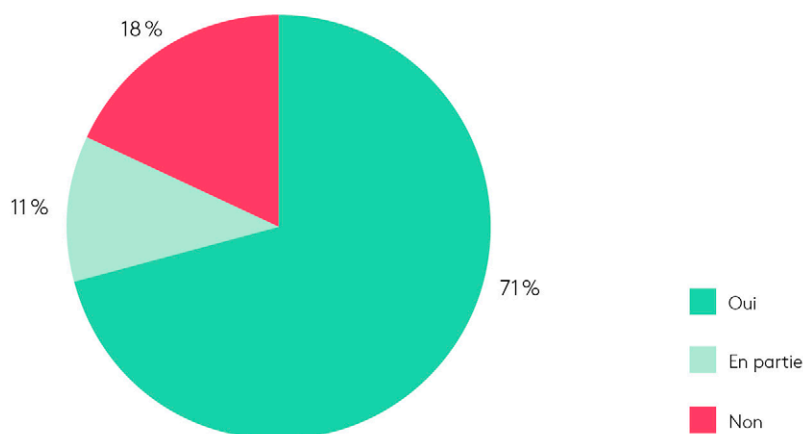


Fig. 18:  
Part des organisations de formation continue dans lesquelles le temps nécessaire à la préparation et au suivi des heures de cours est inclus dans le taux horaire des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. (N=136; valeurs en pourcentage arrondies)

On distingue globalement deux modèles salariaux chez les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. Soit les prestataires paient un montant forfaitaire pour le travail accompli, sur la

base d'une estimation du temps passé (temps de préparation et temps de suivi inclus), soit ils paient un montant qui correspond aux heures effectivement travaillées.

Les analyses montrent que 71 % des prestataires interrogés ne versent pas de supplément pour le temps de préparation et de suivi. Ils précisent que ce temps est déjà inclus dans le taux horaire. Ce dernier doit donc être relativisé car dans les faits, il comprend davantage de temps, si bien que le taux horaire par heure effectivement travaillée est inférieur au taux horaire indiqué. Chez respectivement 11 % et 18 % des prestataires, le temps de préparation et de suivi est partiellement inclus ou n'est pas du tout inclus dans le taux horaire.

D'autres analyses montrent qu'il existe un lien significatif entre le taux horaire et le temps de préparation et de suivi: les prestataires ont plutôt tendance à offrir des salaires plus bas lorsque ce temps n'est pas inclus dans le taux horaire.

---

#### Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats perçoivent une indemnité financière en cas d'annulation de cours?

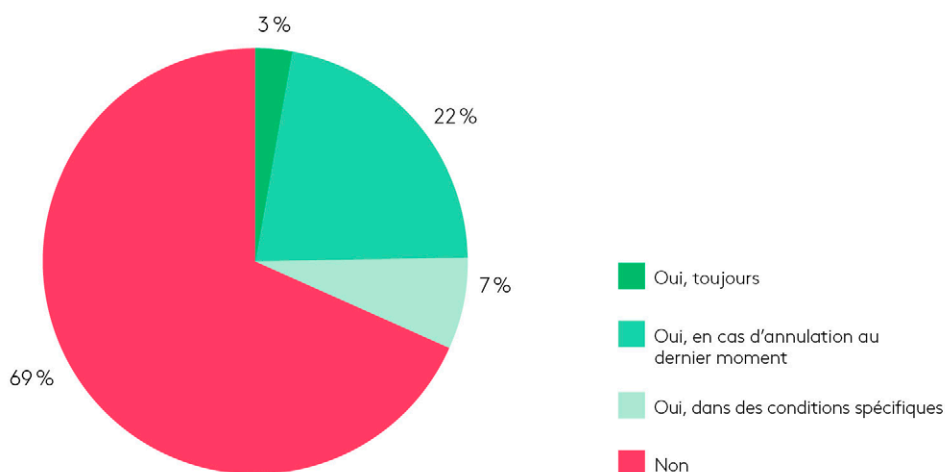


Fig. 19:  
Part des organisations de formation continue qui, en cas d'annulation de cours, indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. (N=134; valeurs en pourcentage arrondies)

Le paiement d'indemnités financières aux formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats n'est pas une pratique courante. Pourtant, environ un cinquième des offres annoncées est annulé (Poopalapillai et Buchs, 2023). À noter que 69 % des prestataires ne versent aucune indemnisation lorsqu'un cours est annulé. Ce chiffre est plus élevé que pour les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent: 7 % des prestataires accordent une indemnité seulement sous certaines conditions et 22 % uniquement en cas d'annulations au dernier moment. Une très faible part de prestataires (3 %) verse systématiquement une indemnité.

La question sur les conditions de versement d'une indemnité en cas d'annulations de cours montre que les indemnités ne sont parfois payées qu'après entente. À la place d'une indemnisation, certains prestataires recherchent une autre solution pour que le cours puisse tout de même être dispensé.

**Est-ce que les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats perçoivent une indemnité financière supplémentaire en participant à des offres de formation continue ayant lieu le soir et le week-end?**

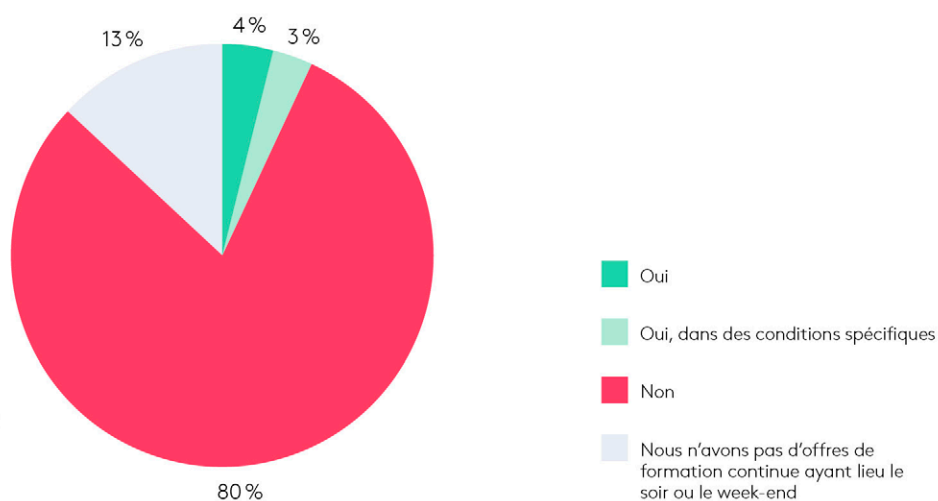


Fig. 20: Part des organisations de formation continue qui versent une indemnité supplémentaire aux formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats en cas de participation à des offres de formation continue ayant lieu le soir et le week-end. (N=133; valeurs en pourcentage arrondies)

Dans leur majorité (80 % des réponses), les organisations de formation continue ne versent aucune indemnité financière supplémentaire aux formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats en cas de formations ayant lieu le soir ou le week-end. Toutefois, 13 % précisent qu'ils n'organisent aucune offre de formation le soir ou le week-end. Une très faible minorité (3 %) verse une indemnité sous certaines conditions et 4 % le font systématiquement.

**4.3 ESTIMATION DES CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Comme pour les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent, les prestataires de formation continue ne disposent pas d'une totale marge de manœuvre dans la définition des conditions d'engagement des personnes mandatées. Ils doivent s'adapter à la concurrence et à d'autres facteurs externes.

**Estimez-vous qu'il est difficile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats dans votre organisation?**

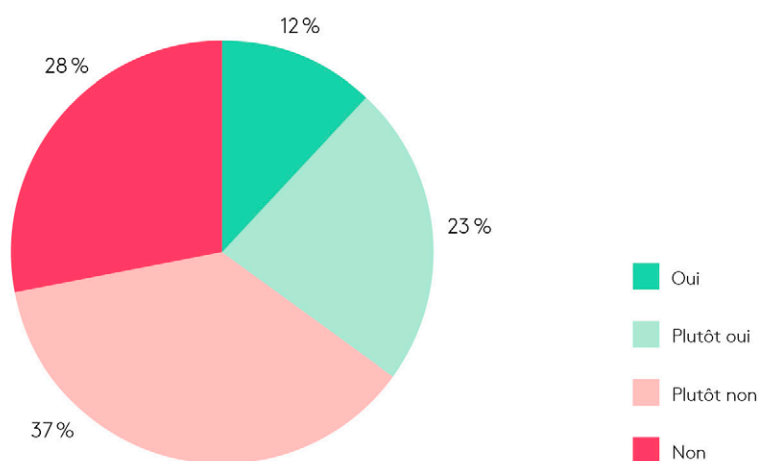


Fig. 21: Part des organisations de formation continue qui ont des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. (N=176; valeurs en pourcentage arrondies)

Selon les résultats disponibles, les prestataires jugent qu'il est un peu plus facile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats que pour les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent: 35 % sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle il est difficile ou plutôt difficile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes, tandis que 28 % des prestataires interrogés jugent cette tâche «pas difficile» et 37 % «plutôt pas difficile».

Les prestataires qui jugent qu'il est difficile ou plutôt difficile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats ont été invités à préciser quels sont les facteurs qui influencent négativement les conditions d'engagement (N=43). Les facteurs cités sont similaires à ceux concernant les personnes employées à titre permanent: bas salaire, pression sur les prix, insécurité, impossibilité de prévoir le volume de travail, exigences élevées en matière de flexibilité. Un prestataire aborde le thème de l'«esprit d'équipe». Comme les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats se trouvent rarement ensemble au même endroit, peu d'entre eux se connaissent, ce qui ne favorise pas un esprit de groupe. Un autre prestataire fait remarquer que le travail de formateur ou de formatrice étant une activité annexe pour les personnes mandatées, il est peu prioritaire à leurs yeux.

Un prestataire indique que les conditions de travail sont différentes selon le secteur; il établit un lien direct entre les appels d'offres et les bas salaires: «Auparavant, les taux journaliers étaient nettement plus élevés. Ils ont été abaissés de manière continue dans le cadre des appels d'offres dans les mesures relatives au marché du travail. Pour les mandats économiques et les formats «Train the Trainer», les conditions sont toutefois attrayantes. Ce qui aboutit à une bonne combinaison pour une partie des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur base de mandats.» (1270)

#### CONDITIONS D'ENGAGEMENT DES FORMATRICES ET FORMATEURS D'ADULTES TRAVAILLANT SUR LA BASE DE MANDATS

- Les salaires horaires moyens des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats sont un peu plus élevés que ceux des personnes employées à titre permanent. La majorité des prestataires propose un taux horaire supérieur à 60 CHF. Ce sont les prestataires actifs dans le domaine de la formation continue professionnelle et en entreprise qui versent les salaires horaires les plus élevés. Les procédures de soumission favorisent les bas salaires chez les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats.
- Environ deux tiers des prestataires ne versent aucune indemnité aux formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats en cas d'annulation de cours. S'ils versent une telle indemnité, le taux horaire est alors généralement plus faible.

- Environ un tiers des prestataires estime qu'il est difficile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. Ils estiment qu'il est un peu plus facile de créer de bonnes conditions d'engagement pour les personnes mandatées que pour les personnes engagées à titre permanent.
- Le volume horaire des mandats est très large. Selon les résultats de l'enquête, il oscille entre une heure et 4 000 heures.

## 5 Conditions d'engagement des indépendant·e·s dans la formation continue

Les travailleuses et travailleurs indépendant·e·s représentent une catégorie de personnel importante dans la formation continue. Chaque année, des formatrices et formateurs indépendant·e·s et/ou des entreprises individuelles (regroupé·e·s sous la dénomination «indépendant·e·s») participent à l'enquête de la FSEA auprès des prestataires, dont 8 % étaient des indépendant·e·s. Comme elles/ils n'emploient pas de personnel, elles/ils ont reçu un questionnaire séparé sur leurs conditions de travail.

### 5.1 ACTIVITÉ DANS LA FORMATION CONTINUE

Pour environ trois quarts (74 %) des indépendant·e·s ayant participé à l'enquête, l'activité dans la formation continue est l'activité lucrative principale (N=27). Certain·e·s exercent une activité lucrative annexe, mais la majorité (70 %) travaille exclusivement dans la formation continue (N=20).

#### Nombre d'heures de travail effectuées par les travailleuses et travailleurs indépendant·e·s en 2022

Tableau 7:  
Nombre d'heures de travail effectuées par les travailleuses et travailleurs indépendant·e·s en 2022. (N=23; médiane, moyenne, maximum et part moyenne)

	Médiane	Moyenne (Mean)	Maximum	Part moyenne
Nombre d'heures de travail avec une offre personnelle (financée par les frais des participant·e·s)	200	427	2630	72 %
Nombre d'heures de travail sur la base d'un mandat	0	149	1000	28 %

En 2022, les indépendant·e·s ont effectué beaucoup plus d'heures de travail avec leur propre offre que dans le cadre de mandats: la part des heures relevant de l'offre personnelle atteint en moyenne 72 %. De plus, la moitié des personnes ayant répondu à l'enquête indique n'avoir effectué aucune heure dans le cadre de mandats (médiane = 0). Ces chiffres montrent qu'un grand nombre d'indépendant·e·s ne travaillent pas sur mandat de grandes organisations de formation continue, d'entreprises ou d'autres institutions, mais proposent leur propre offre sur le marché.

#### Nombre de mandats des travailleuses et travailleurs indépendants par domaine d'activité

Tableau 8:  
Nombre de mandats des travailleuses et travailleurs indépendant·e·s par domaine d'activité. (N=10; médiane, moyenne, maximum et part moyenne)

	Médiane	Moyenne (Mean)	Maximum	Part moyenne
Réalisation d'offres de formation continue (formatrice ou formateur d'adultes, direction de cours)	7	12	40	70 %
Conseil et coaching	2	4	18	21 %
Planification et développement de programmes	0	3	24	9 %

Un prestataire sur dix ayant reçu des mandats en 2022 et ayant participé à l'enquête a obtenu en moyenne 19 mandats. Il s'agissait principalement de mandats comme formatrice ou formateur d'adultes. Les mandats dans les domaines du conseil et du coaching étaient également fréquents. En revanche, ceux dans la planification des programmes étaient plutôt rares.

## 5.2 REVENUS

Étant donné que seulement dix indépendant-e-s ayant reçu des mandats en 2022 ont participé à l'enquête, nous renonçons à indiquer des statistiques ci-après. À la place, nous montrons à titre d'exemple, au moyen des dix réponses recueillies, la situation des indépendant-e-s qui travaillent sur la base de mandats.

**Quel est, en moyenne, le salaire horaire (salaire net, en CHF) en tant que formatrice ou formateur d'adultes travaillant sur la base de mandats?**

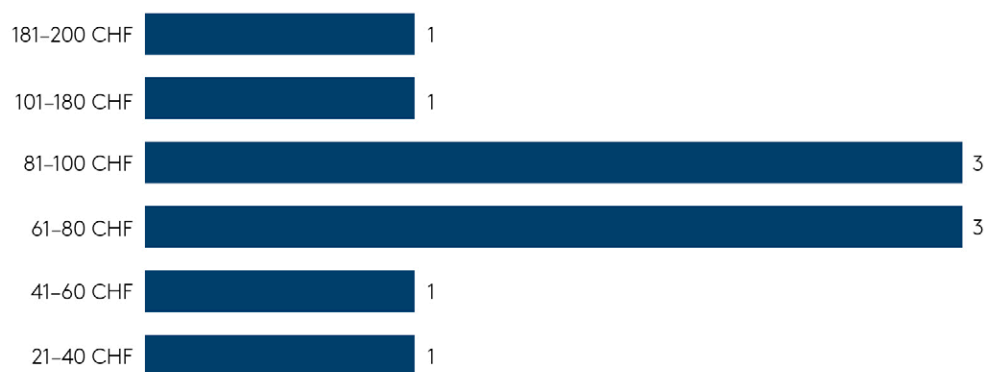


Fig. 22:  
Salaire horaire des formatrices et formateurs d'adultes indépendant-e-s travaillant sur la base de mandats.  
(N=10; fréquences absolues)

Le chapitre 4 montre clairement que les formatrices et formateurs pour adultes travaillant sur la base de mandats perçoivent des salaires horaires plus élevés que les formatrices et formateurs pour adultes engagé-e-s à titre permanent. Pour les dix indépendant-e-s ayant répondu à l'enquête et qui travaillent au moins partiellement sur la base de mandats, la fourchette est très large. Pour 6 indépendant-e-s sur 10, le salaire horaire est compris entre 60 et 100 CHF.

Pour 8 indépendant-e-s, le taux horaire incluait aussi le temps de préparation et de suivi. Chez une personne indépendante, ce temps était partiellement inclus dans le taux horaire et chez une autre, il ne l'était pas (N=10). Les indépendant-e-s pour qui le temps de préparation et de suivi n'est pas inclus dans le salaire horaire ont bénéficié en moyenne de 15 heures rémunérées au titre du temps de préparation et de suivi en 2022. Pour 6 indépendant-e-s, ce taux horaire comprend aussi les dépenses d'infrastructure et de matériel. Ces dépenses étaient en partie incluses pour un-e indépendant-e ; elles ne l'étaient pas pour deux indépendant-e-s (N=9).



Les indépendant·e·s ont été invité·e·s à préciser si elles/ils perçoivent une indemnité financière en cas d'annulation de cours. L'un·e d'eux perçoit systématiquement des indemnités, quatre n'en perçoivent jamais, trois en perçoivent une en cas d'annulations de cours au dernier moment et un·e indépendant·e perçoit une indemnité sous certaines conditions, par exemple lorsque les personnes qui devaient participer à la formation ne se présentent pas (N=9). Seul un·e indépendant·e perçoit une indemnité supplémentaire en cas de formations ayant lieu le soir ou le week-end (N=10).

### 5.3 ESTIMATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La recherche en Allemagne a montré que les indépendant·e·s sont particulièrement satisfait·e·s de leur emploi dans la formation continue (Elias, 2018). Nos chiffres le confirment. Nous avons demandé aux indépendant·e·s d'évaluer sur une échelle de 1 à 10 leurs conditions de travail dans la formation continue (N=25). Globalement, elles/ils semblent pleinement satisfait·e·s de celles-ci: la moyenne (Mean) est de 6,9 et la médiane est de 7. Aucune des 25 personnes ayant répondu à l'enquête n'a qualifié ses conditions de travail de très mauvaises (1).

Le thème de la concurrence, notamment des offres en ligne, a été mentionné plusieurs fois dans les réponses à la question sur les facteurs ayant une influence négative sur les conditions d'engagement des indépendant·e·s (N=19). Certaines personnes ressentent la pression sur les prix et l'insécurité financière. Une personne précise qu'elle doit parfois attendre six mois entre l'accord et la réalisation d'une offre de formation continue: «Le temps de la mise en place de formation, il faut parfois attendre 6 mois entre le moment de la signature du contrat et le début de celui-ci.» (numéro de cas 1667).

#### SYNTHÈSE DES RÉSULTATS CONCERNANT LES CONDITIONS D'ENGAGEMENT DES INDÉPENDANT·E·S

- Pour environ trois quarts des indépendant·e·s, l'activité dans la formation continue est l'activité lucrative principale. Toutefois, seuls 27 indépendant·e·s ont répondu au questionnaire de l'enquête.
- Les indépendant·e·s ayant participé à l'enquête travaillent plutôt rarement sur mandat de grandes organisations de formation continue, d'entreprises ou d'autres institutions. Elles/ils proposent plutôt leur propre offre de formation continue sur le marché.
- Globalement, les indépendant·e·s se disent satisfait·e·s de leur emploi dans la formation continue. Aucun·e d'entre elles/eux ne qualifie ses conditions de travail de très mauvaises.

## 6 Discussion des résultats

L'étude a examiné les conditions d'engagement du personnel de la formation continue du point de vue des organisations de formation continue. Globalement, les résultats révèlent une très grande hétérogénéité des conditions d'engagement dans la formation continue. Souvent, celles-ci diffèrent des conditions d'engagement dans la plupart des branches du marché du travail suisse (engagement à durée indéterminée avec salaire mensuel fixe). Cela concerne tout particulièrement les formatrices et formateurs d'adultes qui représentent environ deux tiers du personnel dans les organisations de formation continue en Suisse.

Les conditions d'engagement sont hétérogènes notamment parce que l'activité des formatrices et formateurs d'adultes dans la formation continue n'est pas leur activité principale: il s'agit souvent d'une activité annexe, avec un métier principal en dehors de la formation continue. Souvent, elles/ils exercent dans la formation continue car elles/ils préfèrent une activité annexe ou à temps partiel (Martin & Schrader, 2021). Une autre caractéristique importante de la branche réside dans les nombreux mandats dans le cadre desquels les prestataires ne paient des formatrices et formateurs d'adultes que pour un mandat spécifique. En moyenne, les prestataires emploient environ un tiers de personnes à titre permanent et deux tiers de personnes mandatées. Les engagements à titre permanent sont donc plutôt l'exception alors qu'ils sont la règle dans une grande majorité des secteurs d'activité en Suisse. Dans la lignée des études précédentes (Sgier, 2015), les résultats montrent que certains prestataires de formation continue travaillent presque exclusivement avec des personnes employées à titre permanent, tandis que d'autres travaillent presque uniquement avec des personnes mandatées. La part des personnes mandatées est plus élevée chez les prestataires dans les secteurs de la formation continue professionnelle et de la formation continue générale, chez les grands prestataires et en Suisse alémanique que chez les prestataires dans les secteurs des langues étrangères et des compétences de base, chez les petits prestataires et en Suisse latine. Parmi les formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent, les engagements avec un salaire mensuel fixe sont répandus. Ils représentent presque deux tiers des engagements, même s'il existe des différences selon le domaine thématique de l'offre. Ils sont plus répandus dans la formation continue professionnelle que dans les langues étrangères et la formation continue générale. Un bon tiers des formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent ne perçoit aucun salaire mensuel fixe. En effet, les salaires horaires sont aussi très courants dans la formation continue. Souvent, les formatrices et formateurs d'adultes ne perçoivent aucune indemnité en cas d'annulations de cours et endossent ainsi une partie du risque économique. De ce fait, ces formes d'engagement peuvent être problématiques. Par ailleurs, les prestataires ont souvent recours à des contrats à durée déterminée qui s'accompagnent souvent de taux d'occupation très réduits.

De manière générale, un engagement à titre permanent ne signifie pas nécessairement la sécurité de l'emploi, comme l'a souligné Sgier (2015). Selon l'enquête, la moitié des formatrices et formateurs d'adultes engagé·e·s à titre permanent travaille chez le prestataire dans le cadre d'une activité annexe. Pour ces personnes, on peut donc penser que la sécurité de l'emploi dans la formation continue n'est pas prioritaire.

Une autre particularité des conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes dans la formation continue réside dans le faible niveau des salaires horaires qui, souvent, incluent le temps de préparation et le temps de suivi. Selon cette étude, les prestataires qui ne versent pas d'indemnité supplémentaire pour le temps de préparation et le temps de suivi ont tendance à offrir des salaires horaires plus élevés que ceux qui versent une indemnité supplémentaire pour le temps de préparation et le temps de suivi. Il n'est donc pas étonnant de constater que l'écart concernant les salaires horaires est élevé, car celui-ci comprend non seulement le temps de présence, mais aussi d'autres éléments. Chez les personnes employées à titre permanent qui perçoivent des salaires horaires plutôt inférieurs à ceux des personnes mandatées, il peut s'agir de contributions sous forme d'argent ou de temps pour la formation continue des formateurs et formatrices d'adultes, dont la majorité des prestataires s'acquitte. D'autres facteurs ont une influence sur les salaires offerts par les prestataires aux formateurs et formatrices d'adultes. Le domaine de l'offre est un critère déterminant à la fois pour les personnes employées à titre permanent que pour les personnes mandatées: souvent, les salaires sont plus élevés dans la formation continue professionnelle/en entreprise et dans le domaine des compétences de base que dans la formation continue générale et culturelle et dans les langues étrangères. Les taux horaires sont donc plus faibles dans ces secteurs, dans lesquels les offres sont principalement financées par les frais payés par les participant·e·s aux formations.

Cette étude confirme les évaluations existantes concernant les conditions d'engagement dans la formation continue. Liechti et Scherrer (2020) ainsi que Sgier (2015) en concluent que, pour la majorité des formatrices et formateurs d'adultes, les conditions d'engagement sont incertaines, ce qui signifie qu'elles/ils n'ont souvent pas de salaire fixe ni de taux d'occupation garanti. Cependant, en raison des conditions d'engagement très diversifiées, il est difficile de tirer une conclusion s'appliquant à tous les secteurs. Par exemple, on peut partir du principe qu'un mandat bien payé dans la formation continue professionnelle constitue, pour les formatrices et formateurs d'adultes, un complément bienvenu à leur activité principale. En revanche, pour les formatrices et formateurs d'adultes dont le métier principal est la formation dans le secteur des langues étrangères, dégager un revenu suffisant peut s'avérer difficile.

Cette hétérogénéité se reflète aussi lorsque l'on interroge les prestataires sur les possibilités de créer de bonnes conditions d'engagement. La majorité estime qu'il est possible d'y parvenir. En revanche, une minorité juge cette tâche difficile. Selon les prestataires, créer de bonnes

conditions d'engagement s'avère plus difficile pour des personnes employées à titre permanent que pour des personnes mandatées. Étant donné que les coûts salariaux représentent la majeure partie des dépenses (Poopalapillai et Buchs, 2023), les organisations de formation continue transfèrent la pression économique en premier lieu sur le personnel, et en particulier sur les personnes mandatées. Cette étude révèle également que les appels d'offres, qui engendrent une pression économique selon divers-es expert-e-s (Sgier, 2015), ont une influence négative sur les salaires des personnes mandatées. Globalement, les prestataires jugent que les conditions d'engagement dans la formation continue sont bonnes, ce qui correspond au sentiment exprimé par les formatrices et formateurs d'adultes qui, dans leur majorité, se déclarent satisfait-e-s de leurs conditions d'engagement (pour la Suisse: Sgier 2015; pour l'Allemagne: Elias, 2018). Des critiques sont toutefois formulées. Selon Liechti & Schärr (2020), bon nombre de formatrices et de formateurs d'adultes ne sont pas satisfait-e-s de leurs conditions de travail, même si, avec leur emploi dans la formation continue, elles/ils arrivent à bien concilier vie professionnelle et privée.

Enfin, cette étude montre que l'activité indépendante dans la formation continue semble moins problématique en Suisse qu'en Allemagne par exemple, où cette activité individuelle avec des mandats est associée à une forme de travail précaire (p. ex. Krause, 2018; Martin et al., 2016). Dans cette étude, seul un petit nombre d'indépendant-e-s déclare travailler sur la base de mandats. Généralement, elles/ils se disent très satisfait-e-s de leurs conditions de travail.

## 7 Conclusion

Au printemps 2023, l'enquête annuelle de la FSEA auprès des prestataires a été consacrée aux conditions d'engagement dans les organisations de formation continue. Les résultats qui en ressortent constituent le point de vue des prestataires sur ce thème.

Un enseignement important de cette étude est l'hétérogénéité, déjà évoquée à maintes reprises, des conditions d'engagement chez les formatrices et formateurs d'adultes. Elle reflète l'hétérogénéité du marché de la formation continue dans son ensemble. Ainsi, la fourchette des salaires est large. Ces derniers ont tendance à être faibles dans les langues étrangères et la formation continue générale et culturelle, au point qu'il est difficile d'assurer un revenu si l'on exerce son activité principale dans l'un de ces secteurs. En revanche, pour les personnes qui travaillent sur la base de mandats dans la formation continue professionnelle, exercer dans la formation continue peut s'avérer une activité annexe très lucrative. La grande flexibilité et la possibilité de travailler à temps partiel avec des taux d'occupation très réduits comportent à la fois des avantages et des inconvénients. D'un côté, ces situations entraînent des conditions potentiellement précaires, avec des horaires de travail le soir et le week-end, mais de l'autre, il est possible de concilier une activité dans la formation continue avec une autre activité lucrative principale et/ou avec sa vie privée. Par conséquent, il n'est pas possible d'affirmer clairement si les conditions de travail dans la formation continue sont «bonnes» ou «mauvaises».

Les avis des prestataires de formation continue à propos des conditions d'engagement sont également très hétérogènes. Alors que la moitié d'entre eux estime qu'il n'est pas particulièrement difficile de créer de bonnes conditions d'engagement, une minorité assez importante juge en revanche qu'il s'agit d'une tâche difficile, surtout pour les formatrices et formateurs d'adultes engagé-e-s à titre permanent. Cela montre que les engagements à titre permanent dans la formation continue ne peuvent en aucun cas être assimilés à de «bonnes» conditions d'engagement. Nos résultats montrent qu'au contraire, ce sont les personnes mandatées qui semblent avoir les meilleures conditions, tout du moins en ce qui concerne le salaire. Parmi les facteurs ayant une influence négative sur les conditions d'engagement, les prestataires citent en premier lieu l'incertitude en matière de planification et les exigences élevées en termes de flexibilité. Certains prestataires estiment que des facteurs comme la forte pression sur les prix, la baisse de la demande, le contexte économique difficile et les appels d'offres entravent leur marge de manœuvre pour créer de meilleures conditions d'engagement.

La FSEA a déjà publié une étude sur le personnel de la formation continue en 2015. Les résultats présentés ici montrent que, malgré la pandémie et la transformation numérique, les conditions d'engagement ont peu changé en huit ans. Toutefois, l'étude de cette année était exclusivement ciblée sur le point de vue des prestataires, une perspective jusqu'à

présent très peu étudiée. Pour obtenir un avis nuancé sur les conditions d'engagement, il serait essentiel, dans une seconde étape, de présenter le point de vue des formatrices et formateurs d'adultes. Il serait également important de montrer dans quelle mesure les conditions d'engagement ont une influence sur la professionnalisation dans le secteur de la formation continue. Les résultats d'une telle étude offriraient de précieux enseignements pour l'assurance qualité, qui est une exigence essentielle de la formation continue.

# Liste des graphiques

Fig. 1.....	11	Fig. 9.....	24	Fig. 18.....	34
Part de personnes salariées, mandatées et bénévoles dans les organisations; exemple de lecture: 22% des organisations de formation continue emploient exclusivement des personnes salariées (N=301; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue dans lesquelles le temps consacré à la préparation et au suivi des heures de cours est inclus dans le taux horaire. (N=166; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue dans lesquelles le temps nécessaire à la préparation et au suivi des heures de cours est inclus dans le taux horaire des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. (N=136; valeurs en pourcentage arrondies)	
Fig. 2.....	14	Fig. 10.....	25	Fig. 19.....	35
Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent et travaillant sur la base de mandats dans les organisations de formation continue; exemple de lecture: 29% des organisations de formation continue n'emploient aucune formatrice/aucun formateur d'adultes à titre permanent. (N=271; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui, en cas d'annulation de cours, indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe. (N=166; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui, en cas d'annulation de cours, indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. (N=134; valeurs en pourcentage arrondies)	
Fig. 3.....	17	Fig. 11.....	25	Fig. 20.....	36
Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent avec contrat d'engagement; exemple de lecture: 3% des organisations de formation continue n'emploient aucune formatrice/aucun formateur d'adultes avec un salaire mensuel fixe. (N=174; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe en cas de participation à des offres de formation continue ayant lieu le soir ou le week-end. (N=71; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui versent une indemnité supplémentaire aux formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats en cas de participation à des offres de formation continue ayant lieu le soir et le week-end. (N=133; valeurs en pourcentage arrondies)	
Fig. 4.....	18	Fig. 12.....	26	Fig. 21.....	36
Part de formatrices ou formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent avec un contrat de travail à durée limitée; exemple de lecture: dans 66% des organisations de formation continue, aucune formatrice/aucun formateur d'adultes n'est engagé-e avec un contrat de travail à durée limitée. (N=186; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui indemnisent les formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent et sans salaire mensuel fixe lors de la participation à des réunions. (N=69; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui ont des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. (N=176; valeurs en pourcentage arrondies)	
Fig. 5.....	19	Fig. 13.....	27	Fig. 22.....	40
Aspects juridiques lors de l'engagement de formatrices et formateurs d'adultes. (N=156; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui exigent une qualification andragogique pour l'activité de formatrice/formateur d'adultes. (N=184; valeurs en pourcentage arrondies)		Salaire horaire des formatrices et formateurs d'adultes indépendants travaillant sur la base de mandats. (N=10; fréquences absolues)	
Fig. 6.....	21	Fig. 14.....	27	Fig. 23.....	49
Part de formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent, par taux d'occupation; exemple de lecture: dans 48% des organisations de formation continue, aucune formatrice/aucun formateur d'adultes n'est employé-e à temps plein. (N=185; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui soutiennent financièrement la formation continue professionnelle de leurs formatrices et formateurs d'adultes. (N=177; valeurs en pourcentage arrondies)		Répartition des prestataires par région linguistique (N=422; valeurs en pourcentage arrondies)	
Fig. 7.....	22	Fig. 15.....	28	Fig. 24.....	50
Part de formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent dans le cadre d'une activité annexe; exemple de lecture: dans 41% des organisations de formation continue, aucune formatrice/aucun formateur d'adultes n'est employé-e dans le cadre d'une activité annexe. (N=184; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui imputent la formation continue professionnelle sous forme de temps de travail. (N=172; valeurs en pourcentage arrondies)		Prestataires selon le type d'institution. (N=403; valeurs en pourcentage arrondies)	
Fig. 8.....	23	Fig. 16.....	27	Fig. 25.....	51
Salaires horaires moyens des formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent par domaine thématique (salaire net, en CHF); exemple de lecture: dans 20% des organisations de formation continue actives dans le domaine de la formation continue culturelle/générale, le salaire horaire moyen est compris entre 21 et 40 CHF. (N=155; valeurs en pourcentage arrondies)		Part des organisations de formation continue qui ont des difficultés à créer de bonnes conditions d'engagement pour les formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent. (N=193; valeurs en pourcentage arrondies)		Prestataires selon la taille de l'entreprise. (indice; N=325; valeurs en pourcentage arrondies)	
		Fig. 17.....	33	Fig. 26.....	51
		Salaire horaire moyen des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats, par domaine thématique (salaire net, en CHF); exemple de lecture: dans 10% des organisations de formation continue actives dans le domaine de la formation continue culturelle/générale, le salaire horaire moyen dépasse 140 CHF (N=130; valeurs en pourcentage arrondies)		Chiffre d'affaires global 2022. (N=279; valeurs en pourcentage arrondies)	
				Fig. 27.....	52
				Orientation thématique des prestataires, avec plusieurs choix possibles. (N=445; réponses absolues)	
				Fig. 28.....	52
				Orientation thématique des prestataires, par catégorie. (N=429; valeurs en pourcentage arrondies)	
				Fig. 29.....	53
				Financement par des appels d'offres. (N=385; valeurs en pourcentage arrondies)	

# Liste des tableaux

Tableau 1.....	10	Tableau 6 .....	32	Tabelle 10 .....	55
Nombre de collaboratrices/collaborateurs par type d'engagement. (N=301; médiane, moyenne et part moyenne)		Nombre d'heures de travail des plus petits et des plus grands mandats en 2022. (N=127/129; minimum, médiane, moyenne et part moyenne)		Modèle de régression multivarié logistique sur les salaires des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. Seul le modèle significatif est représenté. (N=119)	
Tableau 2 .....	13	Tableau 7 .....	39		
Nombre de collaboratrices/collaborateurs par domaine d'activité. (N=126; médiane, moyenne et part moyenne)		Nombre d'heures de travail effectuées par les travailleuses et travailleurs indépendants en 2022. (N=23; médiane, moyenne, maximum et part moyenne)			
Tableau 3 .....	14	Tableau 8 .....	39		
Part moyenne des formatrices et formateurs d'adultes par type d'engagement. (N=271)		Nombre de mandats des travailleuses et travailleurs indépendants par domaine d'activité. (N=10; médiane, moyenne, maximum et part moyenne)			
Tableau 4 .....	16	Tableau 9 .....	54		
Part moyenne des types de contrat pour les formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent. (N=174)		Modèles de régression multivariés linéaires et logistiques sur les conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent. Seuls les modèles significatifs sont représentés. (N=182/146)			
Tableau 5 .....	21				
Part moyenne des formatrices et formateurs d'adultes employé.e.s à titre permanent par taux d'occupation. (N=185)					

## Bibliographie

### Office fédéral de la statistique (2023):

Enquête suisse sur la population active (ESPA): taux d'occupation par sexe, nationalité, groupes d'âge, type de famille (tableau). Neuchâtel: OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/caracteristiques-main-oeuvre/plein-temps-temps-partiel.assetdetail.28245099.html>

### Office fédéral de la statistique (2022):

Communiqué de presse: 1 employé.e sur 10 dans un emploi atypique en 2020. Neuchâtel: OFS. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23524558/master>

### Dobischat, Rolf; Elias, Arne & Rosendahl, Anna (2018):

Das Personal in der Weiterbildung: Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-17076-9

Elias, Arne (2018): Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung? Objektive und subjektive Bewertung der Beschäftigungsbedingungen von hauptberuflichen Weiterbildungern. In: Rolf Dobischat, Arne Elias & Anna Rosendahl (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung: Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität (S. 185–203). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-17076-9\_9

Krause, Ina (2018): Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung. Segmentationstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. Das Personal in der Weiterbildung. (S. 309–327). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

### Liechti, Lena & Schärner, Markus (2020):

Anstellungsbedingungen im Bereich der privaten Sprach-, Aus- und Weiterbildungen. Schlussbericht. Bern: Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS.

Martin, Andreas; Lencer, Stefanie; Rosendahl, Anna; Schrader, Josef; Koscheck, Stefan; Ohly, Hana; Elias, Arne & Dobischat, Rolf (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld: W.Bertelsmann Verlag GmbH & Co.

### Martin, Andreas & Schrader, Josef (2021):

Das Personal in der Weiterbildung. Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021 (S. 179–208). Bielefeld: wbv Media.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim Basel: Beltz.

Samray, David; Wagner, Pia; Koscheck, Stefan; Blank, Marco & Schreyer, Jasmin (2022): Auswirkungen der Coronapandemie auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [https://res.bibb.de/vet-repository\\_780705](https://res.bibb.de/vet-repository_780705)

Sgier, Irena (2015): Bildungsstudie 2014/2015: Personal in der Weiterbildung. Jährliche Befragung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz. Zürich: SVEB.

Sgier, Irena; Schläfli, André & Grämiger, Bernhard (2022): Weiterbildung in der Schweiz (5. Auflage). Bielefeld: wbv.



# Annexe

## DONNÉES STRUCTURELLES DU MARCHÉ DE LA FORMATION CONTINUE

### Répartition par région linguistique

Le graphique 13 présente la répartition par région linguistique des prestataires de formation continue interrogés. Une grande partie des prestataires (46 %) de l'échantillon est implantée en Suisse alémanique, 27 % sont en Suisse romande et 5 % en Suisse italienne. Les prestataires «interrégionaux» (22 %) sont actifs dans plusieurs régions linguistiques, 13 d'entre eux ont un site en Suisse rhéto-romane. Enfin, 75 % des prestataires ne comptent pas plus d'un site.

---

### Répartition des prestataires par région linguistique

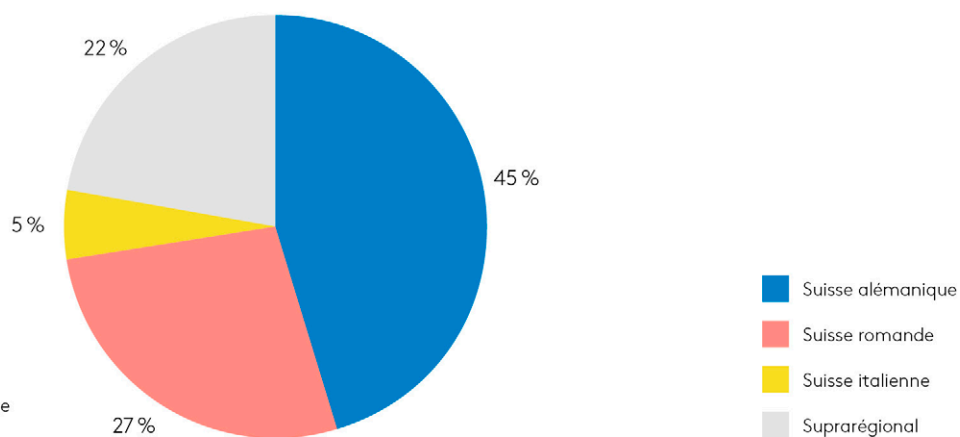


Fig. 23:  
Répartition des prestataires par région linguistique (N=422; valeurs en pourcentage arrondies)

## AUTORITÉS RESPONSABLES, FINANCEMENT ET TYPES DE PRESTATAIRES

Il apparaît que 45 % des prestataires interrogés sont des institutions privées à but lucratif, 24 % sont des institutions privées à but non lucratif et 18 % sont des institutions publiques (N = 434, 13 % ont sélectionné la réponse «Autre»).

La majorité des prestataires (54 %) se définit comme des institutions de formation. Viennent ensuite les départements de formation continue internes à des entreprises ou d'une administration (11 %) et les institutions d'une église ou autres (10 %).

### Type d'institution

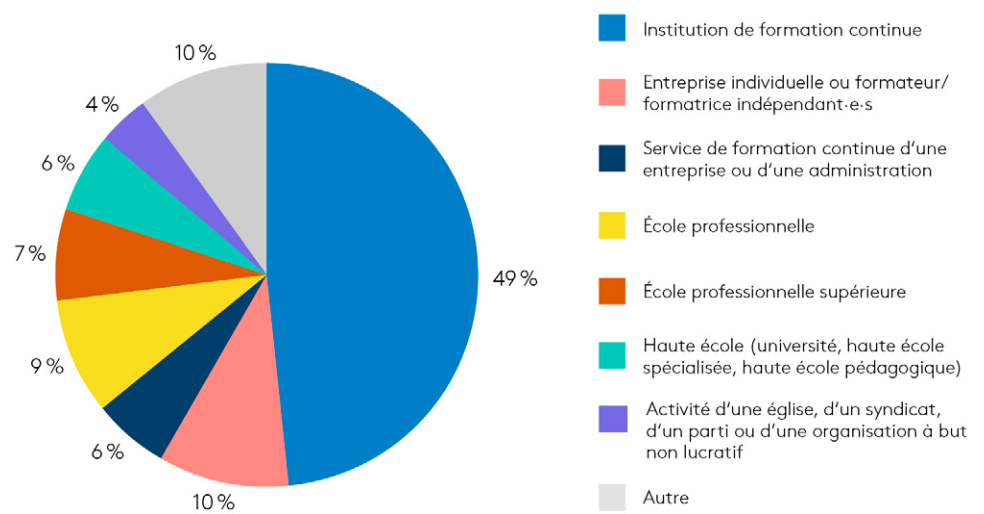


Fig. 24:  
Prestataires selon le type d'institution.  
(N=403; valeurs en pourcentage arrondies)

La formation continue est l'activité principale pour 65 % des prestataires ayant répondu à l'enquête. Elle représente une activité secondaire pour 35 % d'entre eux.

## Taille des prestataires

La taille des prestataires de formation continue a été déterminée sous la forme d'un indice composé de trois indicateurs: nombre de collaborateurs et collaboratrices, nombre d'heures de cours effectuées par an et nombre de participant-e-s. Une double pondération a été appliquée au nombre d'heures de cours et au nombre de participant-e-s. En effet, ces indicateurs sont plus pertinents que le nombre de collaborateurs et collaboratrices dans le cadre de l'activité de formation continue d'un prestataire.

### Prestataires selon la taille de l'entreprise

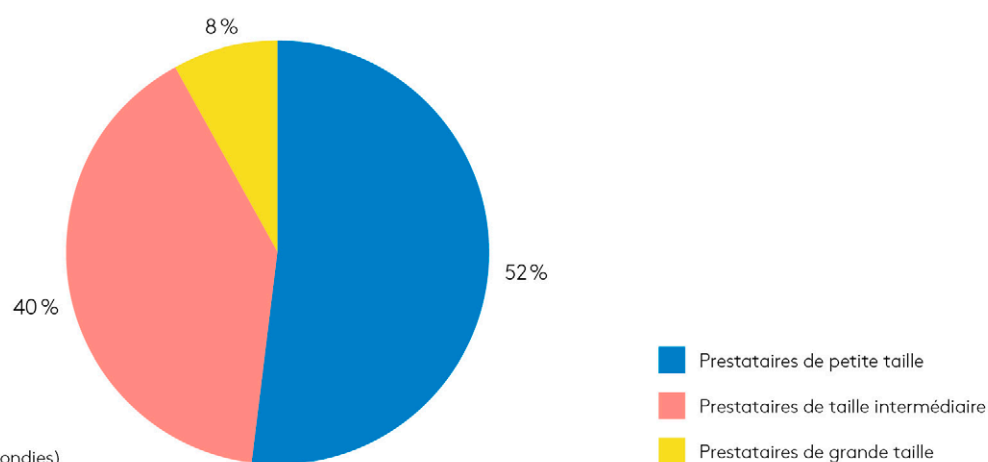


Fig. 25:  
Prestataires selon la taille de l'entreprise.  
(indice; N=325; valeurs en pourcentage arrondies)

Le graphique 26 présente la répartition des prestataires par chiffre d'affaires global. En 2022, un peu plus d'un tiers des prestataires a généré un chiffre d'affaires compris entre 100 000 et 1 million de francs. Un autre tiers a généré entre 1 million et 10 millions de chiffre d'affaires.

### Chiffre d'affaires global en 2022

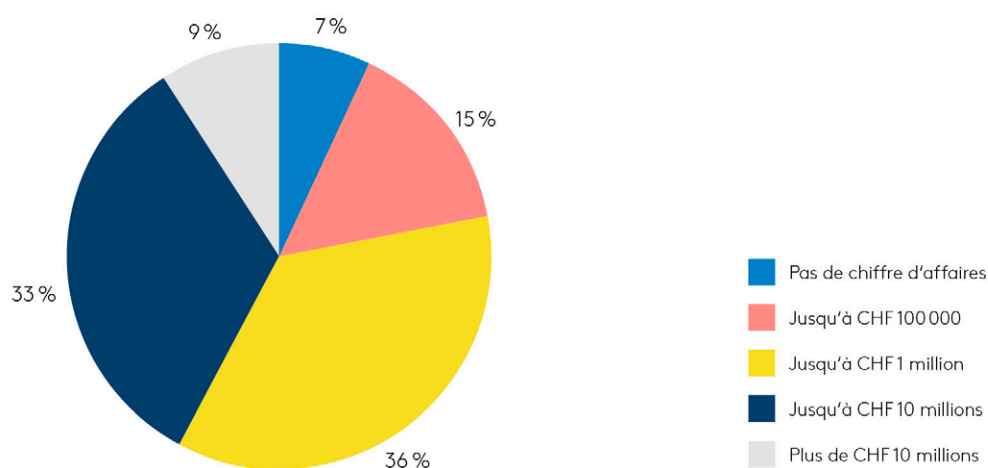


Fig. 26:  
Chiffre d'affaires global 2022.  
(N=279; valeurs en pourcentage arrondies)

## Orientation thématique

Le thème dominant des offres de formation continue est en lien avec l'entreprise ou le milieu professionnel. Environ deux tiers des institutions proposent des formations continues dans ces domaines.

### Dans quels domaines votre organisation propose-t-elle des cours?

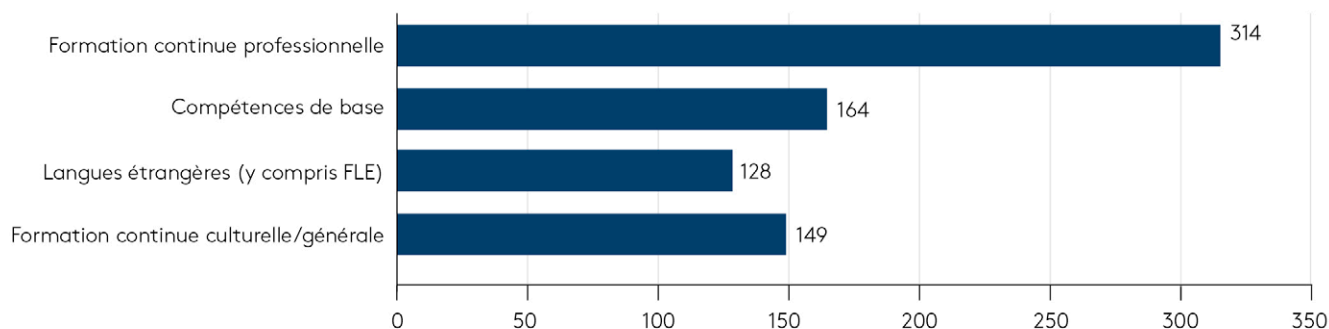


Fig. 27:  
Orientation thématique des prestataires,  
avec plusieurs choix possibles. (N=445;  
réponses absolues)

Le graphique 28 présente les orientations thématiques des prestataires. Les offres en lien avec l'entreprise ou le milieu professionnel sont l'orientation thématique principale pour 56 % des prestataires. Les autres thèmes sont répartis de manière assez homogène entre les prestataires.

### Orientation thématique des prestataires

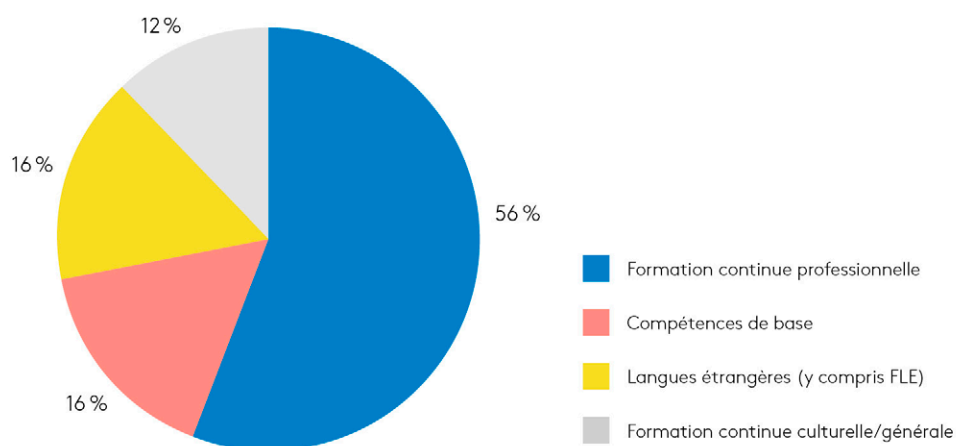


Fig. 28:  
Orientation thématique des prestataires,  
par catégorie. (N=429; valeurs en pour-  
centage arrondies)

## Financement

Les prestataires se financent en grande partie par les frais payés par les participant·e·s, ce qui représente en moyenne 59 % des recettes. Les prestataires dans le domaine des compétences de base se financent en moyenne à hauteur de 48 % avec des fonds publics. Chez les prestataires actifs dans d'autres secteurs, ce pourcentage atteint en moyenne 30 %.

Une grande partie des prestataires ne se finance pas au moyen d'appels d'offres, un quart en partie et 4 % en totalité.

---

**En 2022, les offres de formation continue de votre organisation ont-elles été financées par le biais d'appels d'offres?**

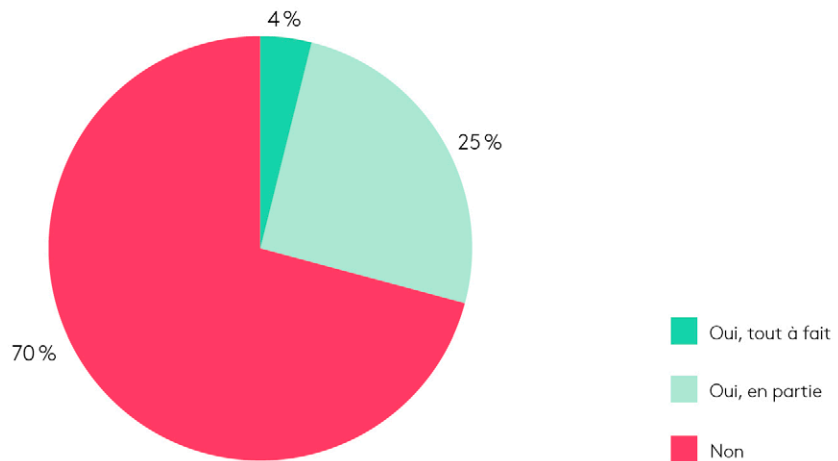


Fig. 29:  
Financement par des appels d'offres.  
(N=385; valeurs en pourcentage arrondies)

**Modèle multivarié sur les conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent**

	Part avec salaire mensuel fixe Coef.	Part avec contrat à durée limitée Coef.	Salaire horaire moyen dans la partie principale sous la médiane Coef.
<b>Forme d'organisation</b>			
Privée-commerciale (référence)	0.00	0.00	0.00
Privée-associative	-0.05	0.03	0.20
Publique	0.14	-0.04	0.28
Autre	0.00	-0.04	1.15
<b>Région linguistique</b>			
Suisse alémanique (référence)	0.00	0.00	0.00
Suisse romande et Suisse italienne	-0.07	0.14*	0.97*
Suprarégional	0.04	0.03	0.32
<b>Orientation thématique</b>			
Formation continue professionnelle (référence)	0.00	0.00	0.00
Compétences de base	-0.17	0.11	-2.13*
Langues étrangères	-0.58***	0.16*	0.62
Formation culturelle/générale	-0.29***	0.00	1.22*
<b>Taille de l'entreprise</b>			
Prestataires de petite taille (référence)	0.00	0.00	0.00
Prestataires de taille intermédiaire	0.15*	-0.09	-0.21
Prestataires de grande taille	-0.03	-0.15	-0.70
<b>Type d'institution</b>			
Institution de formation continue (référence)	0.00	0.00	0.00
Service de formation continue d'une entreprise	0.06	-0.25**	1.27
École professionnelle/école professionnelle supérieure/ haute école	0.08	-0.05	-1.11
Activité d'une église, d'un syndicat, d'un parti ou d'une organisation à but non lucratif	0.26*	-0.21*	0.19
Type d'institution missing	0.24*	-0.14	-0.12
<b>Appels d'offres</b>			
Non financées par des appels d'offres (référence)	0.00	0.00	0.00
En partie ou totalement financées par des appels d'offres	-0.01	-0.01	-0.10
<b>Qualifications andragogiques requises</b>			
Oui, toujours	0.00	0.00	0.00
Oui, parfois	-0.13*	0.12*	-0.63
Non	-0.14	0.13	-0.87
_cons	0.74***	0.20*	-0.43
p	0.00	0.02	0.02
N	182	182	146

Tableau 9:

Modèles de régression multivariés linéaires et logistiques sur les conditions d'engagement des formatrices et formateurs d'adultes employé-e-s à titre permanent. Seuls les modèles significatifs sont représentés. (N=182/146)

\* pour  $p < 0,05$ , \*\* pour  $p < 0,01$ , et \*\*\* pour  $p < 0,001$

**Modèle multivarié sur le salaire horaire moyen des personnes mandatées dans le domaine principal**

		Salaire horaire moyen dans le domaine principal sous la médiane Coef.
<b>Forme d'organisation</b>		
	Privée-commerciale (référence)	0.00
	Privée-associative	-0.70
	Publique	-1.70*
	Autre	-0.55
<b>Région linguistique</b>		
	Suisse alémanique (référence)	0.00
	Suisse romande et Suisse italienne	0.92
	Suprarégionale	-0.01
<b>Orientation thématique</b>		
	Formation continue professionnelle (référence)	0.00
	Compétences de base	1.32
	Langues étrangères	2.14*
	Formation culturelle/générale	1.27*
<b>Taille de l'entreprise</b>		
	Prestataires de petite taille (référence)	0.00
	Prestataires de taille intermédiaire	0.66
	Prestataires de grande taille	0.40
<b>Type d'institution</b>		
	Institution de formation continue (référence)	0.00
	Service de formation continue d'une entreprise	2.20*
	École professionnelle/école professionnelle supérieure/haute école	-0.50
	Activité d'une église, d'un syndicat, d'un parti ou d'une organisation à but non lucratif	-0.23
	Type d'institution missing	-0.11
<b>Appels d'offres</b>		1.18*
	_cons	-0.89
	p	0.01
	N	119

Tableau 10:

Modèle de régression multivarié logistique sur les salaires des formatrices et formateurs d'adultes travaillant sur la base de mandats. Seul le modèle significatif est représenté. (N=119)

\* pour  $p < 0.05$

## Mentions légales

### Autrices

Sofie Gollob, historienne MA, cheffe de projet Recherche et Compétences de base FSEA, domaines de spécialisation: statistiques sur la formation continue, formation continue dans les PME, compétences de base.

[sofie.gollob@alice.ch](mailto:sofie.gollob@alice.ch)

Helen Buchs, sociologue, cheffe de projet à la FSEA et directrice du think tank TRANSIT, domaines de spécialisation: avenir de la formation continue, recherche sur la formation continue.

[helen.buchs@alice.ch](mailto:helen.buchs@alice.ch)

### Mise en page

Völlm+Walthert

### Traduction

AHA Translations: Jérôme Boudet, Roberto Parisini, Michael Reiterer

### Lectorat

Alexandre Lecoultre

### Correctorat

Anne-Francoise Rose

### Rapport disponible sur

<https://alice.ch/fr/rester-informe/les-publications/>

### Droits d'utilisation

Le FOCUS est sous licence CC BY-SA 4.0 [www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr](http://www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr)

### Financement

L'élaboration de l'étude a été soutenue par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

### Informations bibliographiques

Gollob, Sofie (2023 & Buchs, Helen): FOCUS Formation continue: conditions d'engagement. Résultats de l'enquête 2023 effectuée auprès des prestataires suisses. Zurich: FSEA.