

Les qualifications professionnelles de l'avenir

Le Centre de recherches conjoncturelles de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich et l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich

L'enquête porte sur les thèmes suivants:

1. Caractéristiques de l'entreprise
 2. Taille et structure du personnel
 3. Qualifications exigées des collaborateurs¹
 4. Qualifications exigées des cadres
 5. Qualifications exigées des apprentis
 6. Qualifications dans l'entreprise
 7. Changements organisationnels
- Toutes les indications seront **traitées de manière strictement confidentielle**.
 - **Veillez nous retourner le questionnaire même si vous ne pouvez pas répondre à toutes les questions et vous devez répondre en façon approximative.**
 - **S.v.p. ne pas remplir en rouge.**
 - L'adresse à laquelle envoyer le questionnaire se trouve en dernière page.
 - **Vous recevrez cette année encore un rapport sur les résultats de l'enquête.**
 - Si vous avez des questions, vous pouvez vous adresser à:
Petra Brouwer 01/634 27 25, Hanja Hansen 01/634 21 58 ou
Urs Meuli 01/634 21 66.

Prière de nous retourner le questionnaire
d'ici au 20.2.1998.

Nous vous remercions vivement de votre collaboration !

Si votre entreprise fait partie d'un consortium, nous vous prions de ne remplir le questionnaire que pour l'établissement figurant sur l'adresse.

1. Caractéristiques de l'entreprise

- 1.1 **Forme juridique** de votre entreprise:
- indépendante, sans liens juridiques avec d'autres firmes
 - société mère indépendante
 - filiale indépendante (société mère en Suisse)
 - filiale indépendante (société mère à l'étranger)
 - profitcenter dépendant
 - filiale ou département d'une entreprise dépendant

- 1.2 a) **Chiffre d'affaires** brut 1996 en suisse et exportations:

env. Fr. 000.-

- b) Le chiffre d'affaires **1995-1997**:

a fortement augmenté	augmenté	est resté inchangé	a diminué	fortement diminué
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 1.3 **Dépenses en personnel** pour 1996:

env. Fr. 000.-

- 1.4 Votre entreprise **exporte-t-elle** des produits ou des services?

Non Oui. Part des exportations par rapport au chiffre d'affaires 1996

env. %

2. Taille et structure du personnel

- 2.1 Nombre de **personnes employées** en 1996:

personnes

- 2.2 **Répartition** des personnes employées:

Nombre personnes employées

Plein temps (90-100%)	Temps partiel I (50-89%)	Temps partiel II (<50%)
--------------------------	-----------------------------	----------------------------

Hommes

Femmes

Total

- 2.3 Nombre de personnes employées de manière **temporaire** ou pour une **durée limitée**:

personnes

¹ Lors de la désignation d'un ensemble de personnes, le masculin figure à titre de terme générique, comprenant les hommes et les femmes concernés.



2.4 Changement du nombre de personnes employées de 1995 jusqu'à 1997:

Le nombre de personnes employées

	a fortement augmenté	a augmenté	est resté inchangé	diminué	a fortement diminué
Plein temps (90-100%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps partiel I (50-89%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps partiel II (<50%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail temporaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.5 Changement prévisible du nombre de personnes employées de 1998 jusqu'à 2000:

Le nombre de personnes employées

	augmentera fortement	augmentera	restera inchangé	diminuera	diminuera fortement
Plein temps (90-100%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps partiel I (50-89%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps partiel II (<50%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail temporaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Total	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.6 Répartition des personnes employées d'après le degré hiérarchique (en nombre absolu):

	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs et moyens (directeur d'entreprise, responsable d'un domaine, chef d'un département)		
Cadres inférieurs (chefs de groupe ou de projet)		
Employés (travaux de bureau, comptabilité, vente, etc.)		
Ouvriers qualifiés (production, atelier, construction, service, etc.)		
Auxiliaires		
Total personnes employées		

2.7 Evolution des besoins en main-d'oeuvre dans les différents degrés hiérarchiques au cours de ces deux prochaines années:

Les besoins en main-d'oeuvre

	augmenteront fortement	augmenteront	resteront inchangés	diminueront	diminueront fortement
Cadres supérieurs et moyens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cadres inférieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ouvriers qualifiés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auxiliaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.8 Répartition des personnes employées d'après le niveau de formation (en nombre absolu):

	Hommes	Femmes
Personnes ayant une formation universitaire (université, EPF)		
Personnes ayant une formation supérieure (haute école spécialisée, diplôme spécialisé, maîtrise fédérale)		
Personnes ayant un certificat fédéral de capacité		
Personnes sans formation/ ayant une formation élémentaire (acquise dans ou hors de l'entreprise)		
Apprentis		
Total personnes employées		

2.9 Evolution des besoins en main-d'oeuvre du point de vue du niveau de formation au cours de ces deux prochaines années?

Les besoins en main-d'oeuvre

	augmentera fortement	augmentera	restera inchangé	diminuera	diminuera fortement
Personnes ayant une formation universitaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnes ayant une formation supérieure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnes ayant un certificat fédéral de capacité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnes sans formation/ayant une formation élémentaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apprentis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3. Qualifications exigées des collaborateurs

Nous distinguons **quatre domaines d'activité**:

Domaine d'activité	Exemples
1. Domaine industriel et artisanal	Technique, artisanal, etc.
2. Domaine technique	Informatique, dessinateur, laboratoire, etc.
3. Domaine commercial et administratif	Administration, comptabilité, secrétariat, etc.
4. Services	Hôtellerie, soins du corps, conseil, vente, etc.

3.1. **Nombre** (approximatif) **de personnes employées** par domaine:

Domaine industriel et artisanal

Domaine technique

Domaine commercial et administratif

Services

Nombre de personnes employées

3.2 a) Veuillez choisir le domaine qui occupe **le plus de personnes**:

Domaine industriel et artisanal

Domaine technique

Domaine commercial et administratif

Services

b) Combien de femmes et d'hommes sont occupés dans le domaine choisi?

Femmes	Hommes	Total
%	%	100 %

IMPORTANT

Veuillez bien répondre aux questions **3.3 à 3.9.** uniquement pour les collaborateurs du domaine d'activité choisi ci-dessus (**sans les cadres et les apprentis**).

Si, dans ce domaine d'activité, il devait y avoir des **exigences de qualification variables**, veuillez bien choisir un **niveau de qualification moyen**.

3.3 Quelle est l'importance attribuée **au cursus de formation formel** des collaborateurs?

	indispensable	souhaitable	pas nécessaire
Ecole secondaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maturité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation de niveau tertiaire (p.ex. maîtrise, ETS, ESCEA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etudes universitaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certificats de formation continue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Quelle est l'importance attribuée aux **qualités et qualifications** suivantes des collaborateurs?

absolument nécessaire très important important assez peu important pas du tout important

Compétences spécialisées

Connaissance des langues étrangères	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances en informatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Culture générale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilité manuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savoirs professionnels spécifiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expérience professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Compétences méthodiques

Capacités de planification et d'organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de s'informer et d'informer autrui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de résoudre des problèmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilité face à de nouvelles exigences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Compétences sociales

Capacité de collaborer, de travailler en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacités de communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empathie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilité de contacts (comportement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité d'affronter les conflits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Compétences personnelles

Créativité et inventivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité d'analyser et prendre des décisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de travailler de manière autonome	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité d'auto-évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Résistance psychique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Résistance physique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comportement sur le lieu de travail

Ponctualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loyauté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obéissance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de s'imposer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esprit d'initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3.5 Quelle **classe d'âge** ne parvient pas à répondre aux performances requises (*plusieurs réponses possibles*)?

- 20 à 25 ans
- 25 à 30 ans
- 30 à 35 ans
- 35 à 40 ans
- 40 à 45 ans
- 45 à 50 ans
- plus de 50 ans

3.6 a) Quel est le **temps moyen d'introduction au travail** des nouveaux collaborateurs?

env. jours

b) La durée du temps d'introduction au travail s'est-elle modifiée au cours des dernières années?

- Elle a augmenté
- Elle est restée inchangée
- Elle a diminué

3.7 Les possibilités d'emploi pour **des personnes ayant des parcours de formation inhabituels**, se sont-elles modifiées?

- Elles se sont améliorées
- Elles n'ont pas changé
- Elles sont devenues moins bonnes

3.8 Quels sont les principaux **obstacles** à l'embauche? (*max. 5 réponses*)

- Capacités insuffisantes dans l'expression orale
- Capacités insuffisantes en orthographe
- Manque d'expérience professionnelle
- Connaissances insuffisantes en informatique
- Manque de disposition à la mobilité
- Manque de disposition à la formation continue
- Références, certificats défavorables
- Changements fréquents d'emploi
- La personne a déjà été une fois au chômage
- La personne est actuellement au chômage
- Mauvaise réputation (antécédents judiciaires)
- Handicap physique
- Personne élevant seul son/ses enfant(s)
- Etranger
- Personne de plus de 45 ans
- Personne de moins de 25 ans

3.9 Est-ce que vous **manquez** de main-d'oeuvre?

- non → **veuillez passer à la question 4**
- oui

a) **Motifs** du manque de main-d'oeuvre

- Pas assez de main-d'oeuvre disposant du type de formation requis
- Pas assez de main-d'oeuvre qualifiée
- Conditions de travail peu attractives
- Autres

b) Qu'est-ce que votre entreprise pourrait accomplir en plus s'il y avait **suffisamment de main-d'oeuvre appropriée** sur le marché de l'emploi?

- Augmentation du volume des commandes concernant les produits actuels
- Amélioration qualitative des produits actuels
- Développement de nouveaux produits
- Augmentation du chiffre d'affaires grâce à une amélioration des contacts avec la clientèle
- Création de débouchés à l'étranger
- Création de nouvelles filiales / succursales
- Cela ne changerait rien

Veuillez répondre aux questions qui suivent à nouveau indépendamment du domaine d'activité, c.v.d. pour l'ensemble de l'établissement

4. Qualifications exigées des cadres

4.1 Quelles modifications les **tâches** des cadres de votre entreprise ont-elles subi au cours de ces deux dernières années?

	a fortement augmenté	a augmenté	est resté inchangé	diminué	a fortement diminué
Contrôle et surveillance des collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation des collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseil/aide aux collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation des collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Séances, travail en équipe dans le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Résolution de problèmes complexes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tâches de coordination et de décision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Élaboration de directives, règles, plans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacts externes (clients, fournisseurs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4.2 Comment le **profil de compétences** des cadres s'est-il modifié au cours de ces deux dernières années?

	a fortement augmenté	a augmenté	est resté inchangé	diminué	a fortement diminué
Savoir spécialisé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences sociales, capacité à travailler en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de s'imposer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sens des responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Résistance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rayonnement, personnalité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité d'organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engagement, souci d'efficacité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de décision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Quelles sont les **répercussions des activités de non-professionnelles** des cadres sur leurs compétences?

	très positives	positives	inchangé	négatives	très négatives
Mandats politiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engagement dans un parti politique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engagement dans des sociétés de loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carrière militaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sport de compétition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonction de formation dans les domaines jeunesse/sport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prise en charge d'enfants et de personnes ayant besoin de soins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Large palette d'intérêts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engagement social actif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4 Le **recrutement** des cadres se fait-il:

principalement à l'extérieur de l'entreprise	plutôt à l'extérieur de l'entreprise	plutôt à l'intérieur de l'entreprise	principalement à l'intérieur de l'entreprise
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Qualifications exigées des apprentis

5.1 Nombre d'apprentis selon les domaines d'activité

Nombre d'apprentis:

	Domaine industriel et artisanal	Domaine technique	Domaine commercial et administratif	Domaine des services
Aujourd'hui				
Il y a 2 ans				
Dans 2 ans (prévisions)				

5.2 Quelles sont les raisons pour lesquelles il n'y a actuellement **pas ou pas plus d'apprentis** qui sont formés? (*plusieurs réponses possibles*)

- Manque de candidats appropriés
- Mauvais rapport coûts/bénéfices
- L'entreprise ne s'y prête pas
- Le nombre actuel d'apprentis est optimal
- Formation des apprentis remplacée par des stages pour des diplômés de la maturité
- Manque de temps

5.3 Quelles connaissances et capacités devraient être transmises - plus qu'à l'heure actuelle - durant la **scolarité obligatoire**? (*Uniquement les 5 domaines les plus importants*)

- Connaissances de base en calcul et mathématiques
- Connaissances en sciences naturelles et physiques
- Capacité d'utilisation de l'informatique
- Connaissances dans les domaines économique, social et politique
- Connaissances dans les domaines de l'art, de la musique et de la culture
- Langue française
- Langue anglaise
- Langue allemande
- Langue italienne
- Goût de la performance
- Esprit d'initiative, autonomie
- Esprit critique et capacité d'affronter les conflits
- Créativité
- Obéissance
- Capacité de collaborer et de travailler en équipe



5.4 Quels développements de la formation professionnelle seraient à encourager?

	à encourager fortement	à encourager	maintien du statu quo	ne mérite pas d'être encouragé	ne sait pas
Enseignement scolaire théorique (au lieu de la pratique en entreprise)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pratique en entreprise (au lieu de l'enseignement théorique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cours d'introduction pour apprentis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Renforcement de la collaboration inter-entreprises en matière de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Système de formation par unités capitalisables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ateliers d'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raccourcissement de l'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rallongement de l'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Champs professionnels plus larges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Examens de fin d'apprentissage plus exigeants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maturité professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Qualifications dans l'entreprise

6.1 Par quels moyens votre entreprise acquiert-elle les qualifications dont elle a besoin?

	toujours	souvent	rarement	jamais
Apprentissage autonome au poste de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instruction par les supérieurs hiérarchiques et les collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue interne à l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue hors entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formations ou cursus d'études organisés par l'Etat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embauche de personnel plus qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Les cours de formation continue comprennent: des formations organisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise avec l'appui de votre entreprise.

6.2 Combien de personnes ont participé en 1997 à des cours de formation continue?

	Nombre de personnes employées	
	Hommes	Femmes
Personnes ayant une formation universitaire		
Personnes ayant une formation supérieure		
Personnes ayant un certificat fédéral de capacité		
Personnes sans formation/ayant une formation élémentaire		
Total		

6.3 Comment la participation à la formation continue a-t-elle évolué au cours de ces deux dernières années?

Au cours de ces deux dernières années, la participation à la formation continue

- a augmenté
- est demeurée à peu près inchangée
- a diminué

6.4 a) Quelle est la part des coûts (financiers et en temps) de la formation continue prise en charge par l'entreprise?

Financement par l'entreprise env. %

Formation suivie sur le temps de travail env. %

b) Comment le soutien de l'entreprise à la formation continue a-t-il évolué au cours de ces deux dernières années?

	a augmenté	est resté inchangé	a diminué
Financement par l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise à disposition de temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.5 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle pertinente pour votre entreprise?

„Dans notre entreprise, les activités de formation continue suivies par les collaborateurs sont prises en considération lorsqu'il s'agit de décider d'une promotion, d'une augmentation de salaire, etc.“

	tout à fait pertinente	plutôt pertinente	plutôt pas pertinente	pas du tout pertinente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Changements organisationnels

7.1 Dans quelle mesure votre entreprise est-elle concernée par les développements suivants?

	fortement concernée	concernée	peu concernée	pas concernée
Interdépendance croissante avec l'étranger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pression de la rationalisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pression de la concurrence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutations technologiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problèmes avec des institutions étatiques (poids des impôts, autorisations de construire, législation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problèmes écologiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de main-d'oeuvre qualifiée sur le marché de l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.2 Quelles **mesures stratégiques** dans le domaine des **produits** avez-vous déjà mises en oeuvre ou projetez-vous de prendre? (*plusieurs réponses possibles*)

	mises en oeuvre 1992-94	mises en oeuvre en 1995-97	planifiées d'ici l'an 2000	pas réalisées
Création de nouveaux débouchés en Suisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Création de nouveaux débouchés à l'étranger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elargissement de la palette des services ou produits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction de la palette des services ou produits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amélioration de la qualité des produits existants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Création de nouveaux produits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introduction de produits écologiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.3 Quelles **mesures stratégiques** dans le domaine des **processus de travail** avez-vous déjà mises en oeuvre ou projetez-vous de prendre? (*plusieurs réponses possibles*)

	mises en oeuvre 1992-94	mises en oeuvre en 1995-97	planifiées d'ici l'an 2000	pas réalisées
Réorganisation des processus intern à l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilisation des horaires et des salaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Activités destinées à promouvoir la culture d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certification ISO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatisation du domaine technique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatisation du domaine administratif et commercial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminution de la part des coûts concernant l'énergie/le matériel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminution de la part des coûts salariaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transfert d'activités de l'entreprise à l'intérieur de la Suisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transfert d'activités de l'entreprise à l'étranger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissements dans la formation continue des collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissements dans la recherche et le développement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissements dans l'écologie/ la protection de l'environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.4 Votre entreprise est-elle engagée activement dans la **promotion de l'égalité** entre femmes et hommes?

Non

Oui. Notre entreprise encourage la promotion des femmes par:

le renforcement de la formation de base et continue

la planification de la carrière

la promotion à l'intérieur de l'entreprise

l'augmentation de la proportion de femmes parmi les cadres

7.5 Qu'est-ce qui a changé dans votre organisation au cours de ces **deux dernières années**?

	a fortement augmenté	a augmenté	est resté inchangé	diminué	a fortement diminué
Nombre des supérieurs hiérarchiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrôle par le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Délégation de responsabilités aux collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation des collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie des collaborateurs au poste de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail en groupe (à la place du travail individuel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rotations et remplacements entre collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail soumis à la pression du temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standardisation des processus intern à l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilité des processus intern à l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilité dans la mobilisation pour le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Degré de spécialisation des postes de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exigences relatives à la discipline de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacts externes (avec les clients, les fournisseurs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.6 De quels **savoirs** l'entreprise du futur aura-t-elle besoin?

a) Dans quels domaines une amélioration des connaissances sera-t-elle particulièrement importante? (*trois réponses seulement*)

b) Concerne **uniquement les trois domaines les plus importants**: comment les savoirs de l'avenir devront-ils être acquis? Par la formation continue des personnes employées, par l'embauche d'autres personnes ou par le recours à des spécialistes de l'extérieur? (*plusieurs réponses possibles*)

	a) les 3 domaines les plus importants	b) formation continue	embauche	spécialistes externes
Savoirs artisanaux/techniques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savoirs commerciaux/droit/administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technologies de l'information/traitement des données/programmation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation à la qualité/certification ISO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation à la vente et à la distribution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing, analyse de marché	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation au management et à la direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Développement de la personnalité / méthodes de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conduite d'entretien / travail en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

