

DEUXIÈME ÉTUDE COÛTS-BÉNÉFICES

La formation d'apprentis est encore et toujours rentable

Stefan Wolter
Samuel Mühlemann

La formation professionnelle initiale reste rentable pour la plupart des entreprises et pour l'économie publique. Le rendement net est de 500 millions de francs par an. C'est ce qu'indique la deuxième étude coûts-bénéfices du Centre de recherche sur l'économie de l'éducation de l'Université de Berne.¹ L'enquête se base sur les réponses de 2400 entreprises formatrices et 1800 entreprises ne formant pas de jeunes.

Les résultats de la deuxième enquête concernent l'automne 2004; la date de référence se situe donc exactement quatre ans après celle du premier sondage. La deuxième étude, perfectionnée du point de vue de la méthode, confirme les principaux résultats de la première. Environ deux tiers des contrats d'apprentissage en Suisse se terminent par un bénéfice net du point de vue des entreprises formatrices (figure de gauche). Pour le tiers des apprentissages qui se soldent par des charges nettes, des bénéfiques à court ou à moyen terme couvrent dans la plupart des cas les dépenses engagées. Les bénéfiques à court terme résultent de l'épargne de frais de recrutement et d'initiation de nouveaux collabora-

teurs. En outre, les sociétés qui ont transmis à leurs apprentis un savoir spécialisé et spécifique à l'entreprise réussissent ainsi à s'assurer un personnel qu'elles auraient eu beaucoup de mal à trouver sur le marché extérieur du travail.

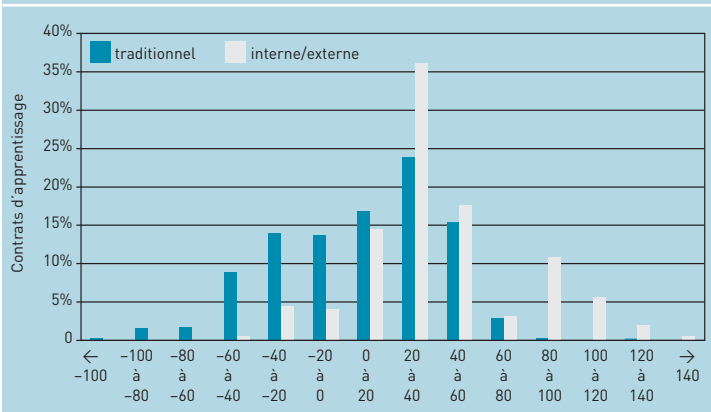
L'étude ne met pas seulement en lumière les résultats pour l'entreprise individuelle, mais aussi les charges et bénéfices pour l'ensemble de l'économie. Ainsi, l'économie a investi en 2004 près de 4,7 milliards de francs pour la formation des apprentis. Dans la même période, les jeunes en formation ont généré pour les entreprises une plus-value productive d'environ 5,2 milliards de francs, ce qui laisse aux entreprises formatrices un bénéfice net de près

de 500 millions. Ces valeurs non plus ne diffèrent pas significativement des résultats publiés en 2003.

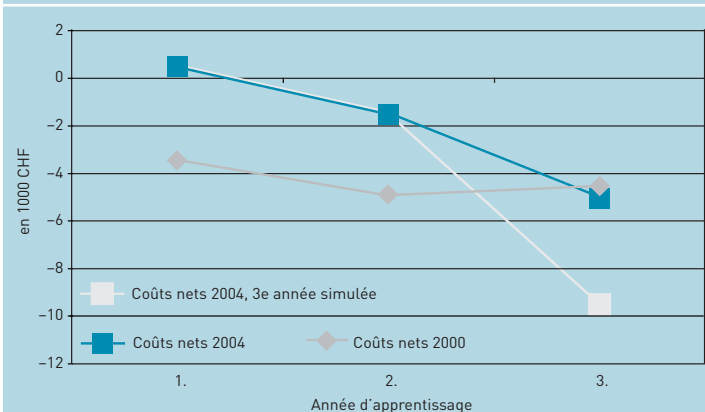
PLUS L'ENTREPRISE EST PETITE, PLUS LA FORMATION POSE PROBLÈME

Si la formation d'apprentis est donc en majorité payante pour les entreprises, il faut se demander, au vu de la pénurie de places d'apprentissage apparaissant régulièrement, pourquoi elles ne sont pas plus nombreuses à proposer des places de formation. A ce propos, il faut noter que le taux de formation augmente avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 100 collaborateurs, le taux de formation atteint déjà plus de 80%, et ne peut donc

Distribution des coûts nets de la formation d'apprentis en 2004



Coûts nets au fil de la formation professionnelle de base



plus guère être accru. Pour les petites entreprises, le taux de participation à la formation est nettement moindre; moins de 30% des entreprises avec moins de dix collaborateurs forment des apprentis. Les études effectuées montrent à présent que la principale raison de ne pas former des jeunes est l'absence d'un bénéfice en découlant. En raison de leur spécialisation très poussée, de leur petite taille ou de commandes insuffisantes, les entreprises qui ne forment pas d'apprentis manquent de tâches que ces jeunes pourraient accomplir de façon rentable pour eux-mêmes et l'entreprise.

Grâce au relevé à deux reprises des coûts et bénéfices de la formation d'apprentis, on a enfin pu faire un grand pas en avant dans la détermination des facteurs qui incitent les entreprises à vouloir former des jeunes. Les études précédentes qui avaient négligé l'aspect coûts-bénéfices dans ce contexte n'avaient généralement, mis à part la taille de l'entreprise, guère trouvé de facteurs ayant un impact sur la disposition à former des apprentis.

La deuxième étude coûts-bénéfices s'est également penchée sur un nouvel aspect, l'influence de la qualité des apprentis sur les coûts nets de la formation.² Les résultats montrent, comme on s'y attendait, que les jeunes moins bons à l'école occasionnent aux entreprises des frais de formation supplémentaires non négligeables. Si l'on considère que les coûts nets de la formation ont un impact décisif sur la disposition des entreprises à former des jeunes, on comprend aisément l'importance des qualifications scolaires des candidats pour l'étendue de l'offre de places d'apprentissage.

IMPACT DE LA RÉFORME DE LA FORMATION COMMERCIALE DE BASE

La deuxième étude montre également que pour la majorité des métiers d'apprentissage, les coûts nets spécifiques de la formation n'ont guère changé. Pour la forma-

tion commerciale de base, cependant, les résultats de l'année 2000 n'étaient plus concluants, puisque la «nouvelle formation commerciale de base» (NFCB) avait été introduite dans toute la Suisse en 2003/2004. Les effets de cette réforme, qui a renforcé la partie en entreprise de la formation et introduit un modèle d'enseignement scolaire dégressif, n'ont pas pu être saisis complètement, puisqu'au moment de l'enquête, l'expérience restait limitée aux deux premières années d'apprentissage. Comme prévu, la NFCB a rendu l'apprentissage plus coûteux dans les deux premières années (figure droite de page 17). Mais au vu des données pour la troisième année d'apprentissage, on peut prévoir un avantage accru pour les entreprises, et montrer ainsi que la formation n'est pas moins rentable après la réforme. D'autres étapes de la réforme, telles que le remplacement de l'apprentissage d'employé de bureau de deux ans par le profil B de trois ans, ont eu selon l'analyse coûts-bénéfices l'effet voulu. La formation de profil B présente sur la totalité de la durée une évolution coûts-bénéfices comparable à la moyenne des apprentissages de trois ans. La durée de formation étant plus longue, les employeurs peuvent investir davantage dans ce domaine, voire même tolérer des coûts nets, pendant la première année. Dans l'apprentissage précédent d'employé de bureau, les employeurs investissaient moins la première année notamment pour leurs apprentis, les occupant davantage à des tâches productives.

LES FORMATIONS NON TRADITIONNELLES RESTENT UNE SPÉCIALITÉ

La première étude déjà s'était penchée sur les impacts de nouveaux modèles de formation sur l'économie de la formation. L'apprentissage traditionnel, avec sa relation directe entre le formateur et l'apprenti, a été en partie remplacé ces dernières années, et pas seulement dans les grandes entreprises, par des centres de formation internes. Des centres de formation externes également ont vu le jour, se consacrant de façon professionnelle et exclusive à la formation des jeunes pour le compte des entreprises membres. Ces mo-

dèles ont été réexaminés en détail dans le cadre de la deuxième étude. La formation dans les groupements d'entreprises formatrices n'ayant pas beaucoup augmenté les quatre dernières années, ni sur le plan quantitatif ni quant au nombre de métiers impliqués, cela n'a pas modifié les résultats. La formation dans des centres (internes ou externes) coûte significativement plus cher que l'apprentissage dual conventionnel. Mais les coûts nets plus élevés peuvent être compensés à moyen terme par le fait que les jeunes formés restent dans l'entreprise. Cela est dû, dans les centres de formation internes, à la formation plus spécifiquement axée sur les besoins de l'entreprise, et dans les centres externes au fait qu'il est très difficile de trouver sur le marché extérieur de l'emploi une main-d'œuvre aussi qualifiée. Par un grand effort de sélection, les centres de formation réussissent à recruter d'excellents apprentis et à leur donner une formation de haut niveau, créant ainsi pour l'avenir une réserve de personnel très qualifié.

UN EXERCICE À RÉPÉTER

La répétition de l'analyse coûts-bénéfices a permis de nouveaux constats en posant des questions supplémentaires. Des relevés répétés de cette grandeur déterminante pour le marché des places d'apprentissage et la politique de formation professionnelle s'imposent également en raison de la mutation permanente de ce secteur. Les réformes nécessaires pour l'adaptation des métiers d'apprentissage doivent être soutenues par des analyses coûts-bénéfices, afin de veiller à la durabilité économique de ces réformes et d'éviter qu'elles ne compromettent l'offre de places d'apprentissage.

Samuel Mühlemann est assistant scientifique au Centre de recherche sur l'économie de l'éducation de l'Université de Berne.

Stefan C. Wolter est directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) et professeur d'économie de l'éducation à l'Université de Berne; adresse: SKBF, Entfeldenstrasse 61, 5000 Aarau, stefan.wolter@skbf-csre.ch et samuel.muehlemann@vwi.unibe.ch

Traduction: AHA Translations

¹ Les résultats détaillés de la deuxième étude coûts-bénéfices sont parus aux Editions Rüegger: Mühlemann, Samuel et al. (2007): «Lehr- lingsausbildung – ökonomisch betrachtet».

² Panorama en a parlé dans son numéro d'août.