

Coût/Bénéfice de la formation des apprentis

pour les entreprises suisses



**Résumé et résultats de l'étude de
Stefan C. Wolter et Jürg Schweri**

Berne, mars 2003

Coût/Bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses

De nombreux partenaires associés à ce projet

Le projet a été mené à bien par le Centre de recherche sur l'économie de l'éducation (*Forschungsstelle für Bildungsökonomie, FfB*) de l'Université de Berne, sous la direction de Stefan C. Wolter, en collaboration avec l'Office fédéral de la statistique. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) ainsi que l'Office fédéral de la statistique (OFS) ont soutenu la présente étude au titre de partenaires financiers principaux. L'étude a été conduite avec la coopération de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB*) à Bonn. Cet institut bénéficie d'une expérience de plusieurs années dans le domaine des études portant sur le rapport coût/bénéfice relatif à la formation professionnelle et il a procédé, à la même période, à un sondage similaire en Allemagne.

Impressum

Éditeur:

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), 3003 Berne
en collaboration avec l'Office fédéral de la statistique (OFS)

Auteurs:

Stefan C. Wolter, privat docent, Jürg Schweri

Renseignements:

Centre de recherche sur l'économie de l'éducation (FfB)
Université de Berne
Institut d'économie politique
Gesellschaftsstrasse 49, 3012 Berne
Stefan Wolter, tél. 062 835 23 90
Jürg Schweri, tél. 031 631 32 69
ffb@vwi.unibe.ch

Distribution:

GEWA Büroservice
Tannholzstrasse 14, 3052 Zollikofen
Fax: 031 919 13 14, mail: service@gewa.ch

Texte original:

Allemand

Maquette:

Maxomedia, Agentur für visuelle Kommunikation, Berne

Rédaction:

Claire Houriet Rime, Pierre Rutschmann

© Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).

Réimpression autorisée, sauf à des fins commerciales, avec indication des sources

Internet:

www.bfs.admin.ch, www.bbt.admin.ch, www.vwi.unibe.ch/ffb

Le système suisse de la formation professionnelle a été marqué, ces dernières années, par d'importants efforts de réforme et un grand dynamisme. À ce jour, les données statistiques nécessaires aux analyses scientifiques font défaut, laissant un grand nombre de questions sans réponse. L'étude du Centre de recherche sur l'économie de l'éducation (FfB) de l'Université de Berne examine, au travers d'un sondage représentatif effectué auprès de plus de 2300 entreprises, les retombées économiques de la formation des apprenti(e)s* dans les entreprises formatrices. Les résultats montrent d'abord qu'en moyenne la formation est rentable pour les entreprises et que de fortes variations existent, notamment d'une formation d'apprentissage à l'autre, qui nécessitent des analyses plus approfondies.

La formation des apprentis – un secteur de notre système éducatif marqué par l'économie de marché

Contrairement aux secteurs de notre système de formation axés sur l'école à plein temps et caractérisés par la haute main de l'État, divers facteurs économiques déterminent de manière directe et notoire la forme et l'étendue de la formation des apprentis en Suisse. Bien des jeunes ne seraient pas en mesure de faire un apprentissage si l'économie n'était pas liée par l'obligation morale de former des apprentis et si elle n'offrait pas de places d'apprentissage.

Bien que la formation en apprentissage, en soi, se fonde sur un partenariat entre l'économie, l'État et les apprentis, en Suisse la condition première d'une telle formation est la prédisposition de l'économie à créer des places de formation et de travail pour les jeunes ayant terminé leur scolarité. Cette prédisposition ne dépend pas seulement de l'identification de l'entreprise avec cette forme de formation; les perspectives économiques de la branche, de l'entreprise ou de la profession enseignée sont également déterminantes. Pour parler clair, on peut supposer que si la formation des apprentis n'avait aucune justification économique, elle ne pourrait que difficilement se perpétuer dans sa forme actuelle.

Malgré leur importance incontestable, les facteurs économiques n'ont par le passé encore jamais été examinés de manière approfondie sous l'angle de la formation des apprentis – une lacune que la présente étude se propose de combler partiellement.

Quels coûts pour quels bénéfices?

Du point de vue de l'entreprise, l'engagement d'un apprenti implique de nombreuses obliga-

tions: pendant son apprentissage, le jeune ayant terminé sa scolarité doit pour l'essentiel suivre aussi une formation en entreprise. Cette formation n'est pas exempte de frais et à ce titre elle représente pour l'employeur un investissement dans l'apprenti. Près de 90% des coûts d'apprentissage sont liés aux salaires, dont la moitié revient à l'apprenti et l'autre moitié aux enseignants. Les 10% restants se répartissent entre le matériel utilisé, les frais généraux (machines, aménagement de la place de travail etc.) et divers autres frais.

Mis à part la formation à proprement parler, l'apprentissage a toujours pour finalité l'exercice d'activités pratiques en milieu professionnel (ou au début de l'apprentissage les tâches auxiliaires); dans cette optique, l'entreprise considère donc, partiellement en tout cas, les apprentis comme de la main d'œuvre. En effet, durant la période où l'apprenti exécute des travaux plus ou moins qualifiés, celui-ci participe partiellement à la production au sein de l'entreprise, et par là-même génère une plus-value. De plus, si l'entreprise n'engageait pas d'apprentis, elle ne serait pas en mesure d'offrir la prestation fournie par l'apprenti, à moins de recruter de la main d'œuvre supplémentaire.

Il ressort de notre étude que plus une entreprise investit dans la formation des apprentis, moins il est vraisemblable qu'à la fin de l'apprentissage, elle arrive à compenser ces frais par les activités productives fournies par les apprentis. Cela tient au fait que l'accroissement de l'effort consenti pour la formation des apprentis d'une part entraîne une augmentation parallèle des dépenses liées aux enseignants et d'autre part réduit d'autant le temps investi par les apprentis dans les activités productives au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, on aurait tort toutefois de croire

* Pour faciliter la lecture, nous utiliserons ci-après le terme apprenti(s) au masculin seulement.



Échantillon représentatif et détaillé

Les travaux préparatoires au sondage ont commencé à la mi-2000. Un projet de questionnaire, élaboré par l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BiBB) à Bonn, a été adapté au contexte suisse et a servi à l'élaboration du questionnaire définitif utilisé en Suisse. Dès octobre 2000, le test préliminaire de la procédure de sondage en deux temps a débuté. Il a confirmé la faisabilité du sondage et a permis de peaufiner le questionnaire.

Début février 2001, des formulaires d'enquête préliminaire ont été envoyés à 39800 entreprises, selon un échantillonnage élaboré par le Service des méthodes statistiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Durant cette phase de ciblage, près de la moitié des entreprises formatrices se sont déclarées prêtes à remplir le questionnaire. En mai 2001, ces 4778 entreprises ont reçu le questionnaire qui compte environ trente pages. Près de la moitié d'entre elles ont finalement retourné le formulaire dûment rempli.

De novembre 2001 à mai 2002, les questionnaires ont été étudiés selon des critères préétablis. En cas de données manquantes, peu claires ou non plausibles, les entreprises ont été contactées par téléphone afin de vérifier les données et, le cas échéant, de les corriger. Près de la moitié des entreprises ont dû être contactées à nouveau. Au milieu de l'année 2002, l'OFS a défini les facteurs de pondération et le Centre de recherche sur l'économie de l'éducation a calculé les données relatives aux coûts selon le modèle établi. À l'automne 2002 ont débuté les travaux d'analyse en rapport direct avec la publication, sous forme de livre, du rapport sur le projet; la première phase des travaux devrait s'achever durant l'été 2003.

que la formation des apprentis engendre forcément une perte sèche pour l'entreprise, car même après la fin de l'apprentissage, celle-ci a la possibilité d'en retirer un bénéfice. Précisément dans le cas de formations nécessitant un gros investissement de la part de l'employeur, on peut supposer que l'entreprise qui souhaite former elle-même son personnel spécialisé espère pouvoir engager les personnes qu'elle a pris la peine de former. Ce faisant, l'entreprise s'évite de devoir débours des montants (importants) aux fins de recrutement et de mise au courant qui lui

incomberaient si elle doit engager du personnel qualifié externe. La formation des apprentis garantit par ailleurs à l'entreprise une série de revenus annexes difficilement chiffrables en termes numériques au vu de leur caractère qualitatif. Par principe, on peut toutefois estimer que les aspects coût/bénéfice de la formation des apprentis qui ont été mentionnés précédemment devraient correspondre pour l'entreprise aux grandeurs articulées au moment de prendre la décision d'offrir ou non des places d'apprentissage.

Modèle «coût/bénéfice» (Présentation simplifiée)

<p>Coût brut</p> <ul style="list-style-type: none"> = Salaires des apprentis + Coûts liés aux enseignants (à plein temps ou à temps partiel) + Administration du personnel (y c. frais de recrutement) + Frais généraux (appareils, machines, loyer des locaux, etc.) + Frais de matériel (de consommation ou d'exercice) + Autres frais (cours externes, etc.) 	<p>Bénéfice I (activités productives)</p> <ul style="list-style-type: none"> = Temps passé à des tâches non-qualifiées * Salaire d'un travailleur non qualifié + Temps passé à des tâches qualifiées * Taux d'utilisation * Salaire d'un employé qualifié
<p>Coût net = Coût brut ./. Bénéfice I</p>	
	<p>Bénéfice II (revenus réalisés lors du recrutement de personnes ayant fait leur apprentissage dans l'entreprise)</p> <ul style="list-style-type: none"> = Coûts de recrutement et de mise au courant du personnel qualifié externe * Part des apprentis restant dans l'entreprise qui les a formés
<p>Coût net total = Coût net ./. Bénéfice II</p>	

Résultats empiriques pour la Suisse

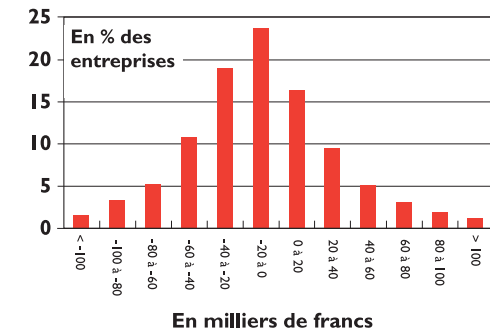
Les données chiffrées relatives à la phase de formation en l'an 2000 proviennent des 2352 entreprises suisses ayant répondu au questionnaire. Elles sont réunies dans les graphiques 2 à 4 en fonction de la durée de l'apprentissage (deux, trois ou quatre ans). Les coûts bruts se composent de tous les frais signalés ci-dessus à la charge de l'entreprise, une somme qui s'élève en moyenne entre 20000 et 30000 francs par année. En regard des coûts bruts, les montants articulés pour les activités productives moyennes se situent dans une fourchette comprise entre 18000 et 36000 francs. La différence entre les coûts bruts et les activités productives équivaut aux coûts nets moyens, lesquels indiquent s'il reste, dans l'année d'apprentissage considérée, des coûts non couverts ou si, au contraire, il y a des revenus nets (valeurs négatives). La somme des coûts nets tout au long des années d'apprentissage est négative, quelle que soit la durée de l'apprentissage (deux, trois ou quatre ans). Cela signifie qu'en moyenne l'apprentissage est rentable pour les entreprises formatrices.

Même élevés, les frais de formation des apprentis sont donc compensés déjà pendant l'apprentissage dans près des deux tiers des entreprises. En d'autres termes, ces coûts sont compensés, dans la plupart des cas même largement, par les activités productives des apprentis.

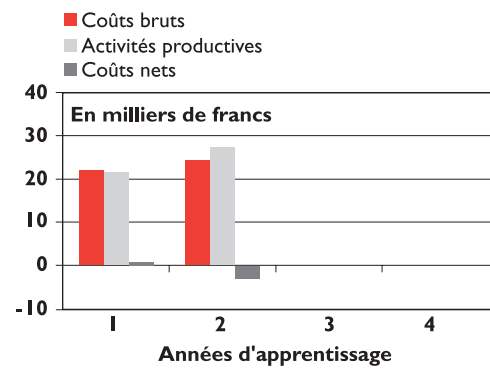
L'analyse de l'évolution des flux coût/bénéfice tout au long de l'apprentissage est très parlante. Les coûts bruts croissent avec la durée de l'apprentissage en raison de l'augmentation progressive du salaire des apprentis, tandis que les activités productives connaissent une augmentation encore plus forte dans le même temps.

Il en résulte des coûts nets en diminution ou des revenus nets en augmentation. La dernière année d'apprentissage est toujours la plus rentable pour les entreprises. Dans le cas d'apprentissages sur quatre ans, les différences d'une année d'apprentissage à l'autre sont tout particulièrement marquées.

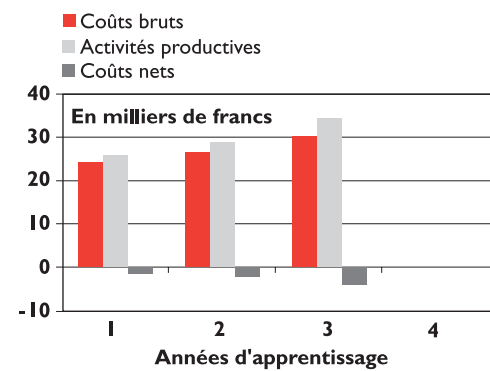
Durant les deux premières années, on investit apparemment dans le capital humain des apprentis. Il en résulte une diminution momentanée des activités productives et un accroissement des coûts nets. Les années



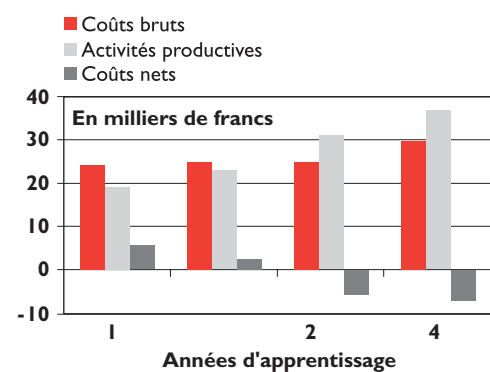
Graphique 1
Coûts nets durant l'apprentissage, distribution des entreprises



Graphique 2
Coût/Bénéfice moyen d'un apprentissage en deux ans



Graphique 3
Coût/Bénéfice moyen d'un apprentissage en trois ans



Graphique 4
Coût/Bénéfice moyen d'un apprentissage en quatre ans

suyvantes, un bénéfice plus élevé peut être dégagé en contrepartie.

Si l'on extrapole les frais de formation des apprentis pour tous les contrats d'apprentissage conclus durant une année entière, les coûts bruts s'élèvent à près de cinq milliards de francs, un montant qui représente uniquement les dépenses directes consenties par les entreprises. Ces coûts, d'ordre économique et social, sont équilibrés par les activités productives fournies par les apprentis, dont la somme s'élève à un peu plus de cinq milliards de francs. En ce qui concerne l'année 2000, les entreprises (voir *tableau 1*) dégagent donc un bénéfice net issu de la formation des apprentis pour un montant équivalant à environ 400 millions de francs.

Tableau 1 :
Coût/Bénéfice (en francs) de la formation des apprentis dans les entreprises en l'an 2000

	Par apprenti et par année d'apprentissage	Total (en mio)
Coût brut	26052	4800.2
Activités productives	28144	5185.8
Bénéfice net	2093	385.6

Il convient d'interpréter de manière nuancée la conclusion réjouissante selon laquelle la formation des apprentis est rentable pour les entreprises formatrices (en l'an 2000). Le rapport coût/bénéfice varie fortement selon la taille des entreprises, les branches, les régions linguistiques et surtout selon les types de formations en apprentissage. Le *graphique 5* fait état des variations spécifiques par profession pour les six professions retenues. Les montants sont définis en tant que variations par rapport aux autres professions.

La marge entre les résultats, caractérisée d'une part par la rentabilité extrême de la profession de monteur/euse-électricien/enne et d'autre part par les coûts très élevés de l'apprentissage d'électronicien/enne et de polymécanicien/enne, est grande et mérite qu'on s'y arrête. Les professions d'électronicien/enne et de polymécanicien/enne sont toutes deux basées sur un apprentissage de quatre ans, mais l'organisation de l'apprentissage est très différente. Les polymécaniciens/ennes sont formés de manière beaucoup plus intensive au sein de

l'entreprise durant les deux premières années de l'apprentissage, ce qui entraîne des frais élevés dus aux enseignants (voir *graphique 6*) et ce qui réduit d'autant la durée disponible pour les activités productives. Durant les deux premières années de leur apprentissage, les monteuses/euses-électriciens/ennes fournissent déjà des activités productives pour un montant avoisinant les 30000 francs, alors que chez les polymécaniciens/ennes, ce montant ne dépasse guère les 10000 francs.

L'analyse *nuancée* des composantes coût/bénéfice de la formation des apprentis montre avant tout que la formation des apprentis, en tant que telle, n'existe pas, même pour ce qui est des aspects économiques. Les différences les plus marquées apparaissent – comme cela a été démontré – non seulement entre les professions nécessitant un apprentissage, mais également entre les branches et entre les entreprises de taille différente. Les grandes entreprises assurent certes la formation des apprentis avant tout dans d'autres professions (plus chères) que celles choisies par les petites entreprises, mais même des professions semblables peuvent présenter des variations très fortes sur le plan coût/bénéfice.

Dans le même ordre d'idée et comme les *graphiques 2 à 4* le montrent déjà, le rapport coût/bénéfice, pris sous l'angle du déroulement des formations en apprentissage de durée différente, diverge. L'analyse détaillée des différentes professions permet cependant aussi de constater qu'au sein d'une même profession, le temps consacré à la formation et aux activités productives peut fluctuer considérablement. En fait, certaines entreprises semblent investir plus que d'autres en début d'apprentissage, escomptant bénéficier d'un gain ultérieur de productivité de la part des apprentis.

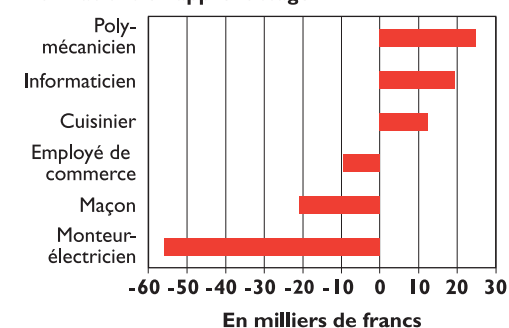
Le *graphique 1* met en évidence les coûts nets en fonction de la distribution des entreprises formatrices. Il indique clairement que les valeurs moyennes ne sont pas forcément significatives pour toutes les entreprises. C'est ainsi que pour près de deux tiers des entreprises et malgré les coûts élevés de l'apprentissage, la formation des apprentis est déjà rentabilisée durant l'apprentissage; en d'autres termes, les frais occasionnés par la formation des apprentis sont compensés par leurs activités productives. Tandis que pour le

tiers restant (souvent des entreprises de taille plus grande employant plus de 100 collaborateurs), la formation des apprentis représente un investissement dont les revenus ne pourront être réalisés qu'après la fin de l'apprentissage. Une part des revenus liés à cet investissement dans la formation professionnelle provient des économies réalisées en renonçant à engager du personnel qualifié externe: de la sorte, les entreprises peuvent diminuer leurs frais de recrutement et de mise au courant. Ces économies sont significatives surtout dans le cas d'entreprises plutôt grandes. Celles-ci peuvent ainsi récupérer une grande partie des frais d'apprentissage, en général plus élevés qu'ailleurs, par l'engagement ultérieur des apprentis formés par elles. Parmi les entreprises qui font état de hauts revenus réalisés lors du recrutement interne des collaborateurs parmi leurs apprentis figurent aussi celles où le pourcentage de jeunes acceptant de rester dans l'entreprise après leur apprentissage est le plus élevé. Ainsi, lorsque l'on prend soin d'inclure les revenus réalisés après l'achèvement de la période d'apprentissage, le bilan coût/bénéfice est donc majoritairement positif, également pour les entreprises devant assumer des coûts nets élevés liés à l'apprentissage.

Nouvelles approches en matière de formation des apprentis

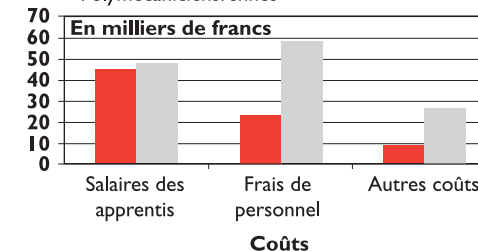
Ces dernières années, on a su innover en matière d'apprentissage non seulement en rédigeant des règlements d'apprentissage consacrés à de nouvelles professions et à de nouveaux champs professionnels ou en réformant des filières de formation, mais aussi en restructurant la formation des apprentis par la création de «centres de formation autonomes». Bien que, quantitativement parlant, la forme traditionnelle de la formation duale soit encore très nettement majoritaire, on assiste de nos jours au déplacement du lieu de formation des apprentis des entreprises, autrefois seules dispensatrices de formation, vers des centres de formation autonomes externes, lesquels concevront les futurs modèles de formation des apprentis. Mais ce n'est pas tout: ces centres de formation autonomes, jouant en quelque sorte le rôle de laboratoires de la formation professionnelle, permettront aussi de

Formations en apprentissage

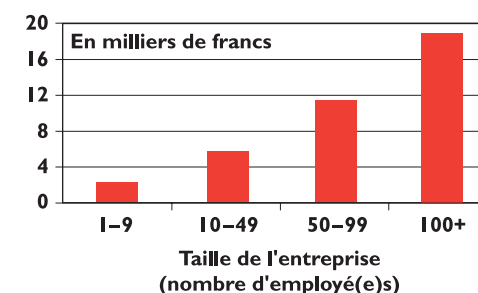


Graphique 5
Variation des coûts nets par rapport à la moyenne des autres professions (résultats d'une régression multiple)

■ Monteuses/euses-électriciens/ennes
■ Polymécaniciens/ennes

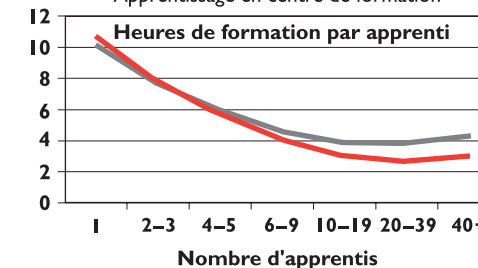


Graphique 6
Coûts de la formation des monteuses/euses-électriciens/ennes et des polymécaniciens/ennes



Graphique 7
Revenus réalisés lors du recrutement de personnes ayant fait leur apprentissage dans l'entreprise

— Apprentissage traditionnel
— Apprentissage en centre de formation



Graphique 8
Heures de formation par apprenti dans des centres de formation et dans l'apprentissage traditionnel (résultats d'une régression multiple)

poser un diagnostic meilleur et plus simple sur les forces et les faiblesses de la formation des apprentis.

D'un point de vue économique maintenant, deux raisons au moins expliquent pourquoi un grand nombre d'entreprises et de professions estiment judicieux de déléguer, entièrement ou partiellement, la formation de leurs apprentis à des centres de formation externes. Premièrement, cela reflète une tendance générale du monde des affaires qui veut, d'une part, qu'on externalise (*outsourcing*) les activités requérant un *savoir-faire* spécifique et ne faisant pas partie des activités-clés de l'entreprise et, d'autre part, qu'on les rattache à une unité créée à cette fin. Deuxièmement, cela s'explique aussi par le fait que le transfert de la formation hors de l'entreprise facilite le regroupement d'activités de même nature exercées par diverses entreprises. Ce point est tout à fait décisif, car l'exécution optimale d'un tel regroupement – dans le cas présent à des fins de formation d'apprentissage – suppose une importante masse critique.

Lorsque plusieurs entreprises se regroupent pour assurer la formation de leurs apprentis et les rassemblent dans un même centre de formation externe, la formation peut alors être donnée de manière plus professionnelle et plus économique, sans perte de qualité. Les analyses montrent également que c'est précisément en engageant des enseignants professionnels pour former les apprentis qu'il est possible d'obtenir des *effets d'échelle* (voir *graphique 8*). Et si le nombre d'apprentis augmente, le temps par apprenti que l'enseignant est appelé à leur consacrer peut être réduit d'autant. Autrement dit, le centre de formation ou l'entreprise formatrice est en mesure de diminuer ses coûts moyens par apprenti s'il arrive à augmenter le nombre d'apprentis qu'il forme simultanément.

Coûts plus élevés et meilleure qualité

Paradoxalement, bien que les entreprises de taille plus grande (ou précisément les centres de formation) soient en mesure de faire des économies en matière de formation à cause du nombre en moyenne plus élevé de leurs apprentis, elles dépensent globalement plus pour leur formation. Ces coûts plus élevés ne se justifient que si la qualité de cette forma-

tion est meilleure que celle dispensée dans les entreprises de moindre taille. C'est pourquoi les apprentis des entreprises de plus grande taille, quand ils exercent des activités productives, sont plus souvent chargés de tâches exigeantes et ont, de surcroît, des taux de productivité supérieurs (rendement d'un apprenti – en % – par rapport à celui d'un travailleur qualifié) (voir *graphique 9*).

Autre fait mis en évidence: la proportion d'apprentis affiliés à des centres de formation qui entreprennent une maturité professionnelle en cours d'emploi est plus grande (voir *graphique 10*). Cela constitue aussi un indice révélateur de la sélection et de la promotion qui prévalent dans ces entreprises. Le fait que, par là-même, ces mêmes entreprises servent plus que d'autres de tremplins vers les hautes écoles spécialisées peut, c'est évident, créer ici ou là des problèmes. Toutefois, même si cette situation n'est pas dans l'intérêt économique immédiat des entreprises, leur engagement en faveur d'une formation professionnelle de qualité sert en définitive l'ensemble de la branche à court terme et donc aussi chacune des entreprises à long terme. Il suffit de rappeler que ces entreprises, comparativement à d'autres, font état de revenus plus élevés en matière de recrutement et de mise au courant, un résultat qui montre que ces entreprises ont des exigences plus élevées que la moyenne dans le domaine de la qualité.

Par ailleurs, ces différences attestent du fait qu'au sein d'une seule et même profession, malgré la conception uniforme des règlements d'apprentissage, la pratique de la formation peut prendre des formes très variées et corollairement répondre aux attentes et aux souhaits les plus divers formulés par les employeurs.

Enfin, il ne faudrait pas non plus oublier que l'offre institutionnalisée faite aux apprentis d'entreprendre après l'apprentissage des études au niveau tertiaire est l'un des atouts majeurs dans les mains des entreprises; cela leur permet en effet de recruter, à la fin de leur scolarité obligatoire, les jeunes talentueux qui souhaitent effectuer un apprentissage.

Raisons poussant les entreprises à offrir des places d'apprentissage

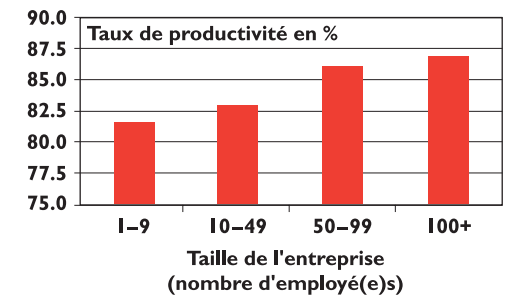
Cette partie de la présente étude ne traite que des résultats concernant les entreprises qui forment déjà des apprentis. Il serait pourtant intéressant de connaître leurs motivations véritables. L'interprétation des réponses de nature qualitative, déduites à partir des questions posées, n'est pas chose facile; il n'empêche, l'image obtenue est des plus claires.

Les raisons principales (voir *graphique 11*) parlant en faveur d'une formation des apprentis et ressortant des déclarations faites par les entreprises ayant répondu au questionnaire, sont toujours à chercher dans leur fort attachement à ce mode traditionnel de formation dans notre pays. Parmi les arguments les plus fréquemment évoqués justifiant le soutien des entreprises à l'apprentissage, citons le souci d'avoir une bonne image, l'appartenance de l'apprentissage à la tradition des entreprises suisses et sa capacité à faire passer la culture d'entreprise auprès des apprentis.

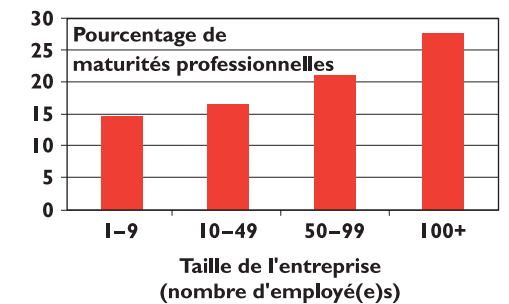
À côté des raisons classiques déjà évoquées, il existe d'autres raisons que la majorité des entreprises sont moins enclines à accepter dans ce contexte. Le fait que ces raisons-ci portent principalement sur la capacité des entreprises de se transformer et de s'adapter à leur environnement laisse songeur.

Par ailleurs, même si les entreprises ont une opinion très favorable de la formation qu'elles offrent à leurs apprentis et du système de la formation professionnelle (voir aussi *graphique 12*), il importerait de savoir dans quelle mesure les arguments avancés par les entreprises formatrices pourraient faire mouche auprès des entreprises qui, actuellement, ne forment pas d'apprentis. Il faudrait aussi se demander jusqu'à quel point ces mêmes raisons sont susceptibles de pousser des jeunes talentueux en fin de scolarité obligatoire à suivre un apprentissage plutôt qu'une formation scolaire de degré secondaire II.

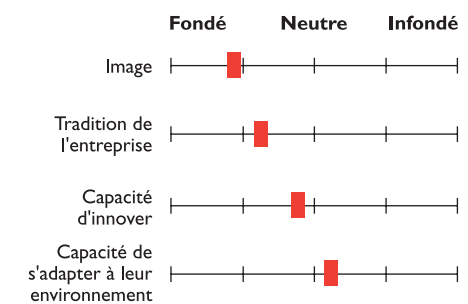
Il n'est pas très étonnant que peu d'entreprises aient avancé des arguments de type coût/bénéfice parmi les facteurs les encourageant à offrir une formation aux apprentis. Ce fait peut s'interpréter de deux manières. D'une part, la pensée en termes de coût/bénéfice, voire même l'analyse de l'apprentissage sous l'angle exclusif de l'économie d'entreprise, ne



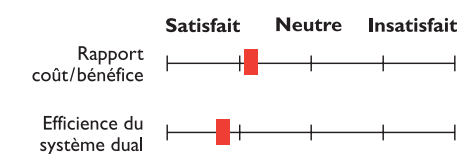
Graphique 9
Taux de productivité durant la dernière année d'apprentissage en 4 ans en fonction de la taille de l'entreprise (résultats d'une régression multiple)



Graphique 10
Part d'apprentis effectuant une maturité professionnelle en cours d'emploi; incidence de la taille de l'entreprise (résultats d'une régression multiple)



Graphique 11
Raisons poussant les entreprises à offrir des places d'apprentissage



Graphique 12
Satisfaction liée à la formation des apprentis

semble d'actualité que pour une minorité d'entreprises formatrices. D'autre part, l'étude recense divers indices tendant à prouver que le comportement en matière de formation des apprentis dépend fortement des structures du rapport coût/bénéfice de chaque entreprise. À propos de ce dernier point, il est permis d'en conclure que les entreprises sont inconscientes de leur conscience du coût/bénéfice.

La satisfaction des entreprises détermine leur attitude face aux apprentis et à la création de places d'apprentissage

Si l'on veut que les entreprises suisses continuent à offrir et à créer des places d'apprentissage, il importe non seulement de mettre en avant des considérations purement arithmétiques sur le rapport coût/bénéfice, mais encore de veiller à ce que l'opinion subjective qu'ont les entreprises de la formation professionnelle soit globalement positive. Cette étude met en lumière plusieurs points intéressants. D'abord, près de 80% des entreprises interrogées se sont déclarées très satisfaites ou plutôt satisfaites du rapport coût/bénéfice de la formation des apprentis; contre 6% qui se disent insatisfaites. Ensuite, les entreprises qui, durant la période d'apprentissage, peuvent se prévaloir (arithmétiquement parlant) d'un rapport coût/bénéfice avantageux ou qui escomptent faire des économies importantes en matière de coûts de recrutement et de mise au courant évaluent la formation des apprentis de manière nettement plus positive que les autres entreprises. Enfin, une analyse plus poussée de ces données et leur mise en relation avec le comportement des entreprises en matière de recrutement et d'occupation de la main d'œuvre indiquent que les entreprises bénéficiant d'un rapport coût/bénéfice avantageux *durant la période d'apprentissage* créent plus de places d'apprentissage, tandis que les entreprises qui retirent un grand bénéfice de leur engagement en faveur de la formation professionnelle seulement *après la fin de l'apprentissage* privilégient plutôt le recrutement des apprentis qu'elles ont formés elles-mêmes. Ces observations montrent que même si les réflexions de type coût/bénéfice ne sauraient constituer les seuls critères de

décision au sein des entreprises, ces réflexions influent considérablement sur le comportement de leurs dirigeants.

Les résultats présentés ici attestent qu'une majorité d'entreprises formatrices se disent satisfaites du rapport coût/bénéfice de la formation des apprentis et confirment que cette formation est rentable financièrement. Il serait néanmoins faux d'en déduire qu'un nombre plus grand encore d'entreprises pourraient ou devraient former des apprentis.

C'est que nous ne savons actuellement pas si seules les entreprises qui en retirent véritablement un bénéfice forment des apprentis et si les entreprises qui renoncent de nos jours à former des apprentis ont de bonnes raisons de s'abstenir, par ex. parce que la formation d'apprentis n'est effectivement pas rentable pour elles. À noter dans ce contexte que le Centre de recherche sur l'économie de l'éducation (FfB) travaille actuellement à une analyse consacrée aux entreprises non formatrices en Suisse. Cette étude devrait déboucher sur une meilleure connaissance de ce domaine.

La formation professionnelle, une branche importante

La formation professionnelle en Suisse, prise isolément, revêt sans conteste une grande importance dans la politique en matière de formation, puisque chaque année plus de la moitié des jeunes ayant achevé leur scolarité optent pour l'apprentissage. Outre cette considération relevant de la politique en matière de formation professionnelle, la composante économique de la formation professionnelle ne saurait non plus être passée sous silence, car elle représente, à elle seule, pratiquement un secteur économique en soi, avec un chiffre d'affaires annuel de près de 5 milliards de francs (voir *tableau 1*).

Dans cette optique, il convient ici de relever que le système de la formation professionnelle constitue un lieu de production occupant quelque 200000 travailleurs (apprentis) et un lieu de travail pour des milliers d'enseignants. L'avenir de cette branche d'activité importante pour la place économique et pour le pôle de formation de notre pays dépendra fortement de sa capacité à conserver à l'apprentissage son attractivité – aussi sur le

plan économique –, l'apprentissage ne représentant qu'une formation par d'autres au sortir de l'école obligatoire. L'attrait pour l'apprentissage restera intact si la qualité de la formation (bénéfice) continue à justifier l'investissement par les entreprises de moyens considérables privés (coût).

Résultats détaillés

Les résultats détaillés ont été publiés dans l'ouvrage collectif:

J. Schweri, S. Mühlemann, Y. Pescio, B. Walther, S.C. Wolter, *privat docent*, L. Zürcher (2003): *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung – aus der Sicht Schweizer Betriebe*, Chur & Zürich: Rüegger Verlag

ISBN:

3 7253 0745 8 – Fr. 58.–
Ouvrage broché d'env. 250 p.

Commandes:

par télécopieur: 081/250 26 66
ou info@rueggerverlag.ch

Adresse et personnes de contact:

Centre de recherche sur l'économie de l'éducation (FfB)
Université de Berne
Institut d'économie politique
Gesellschaftsstrasse 49, 3012 Berne

Dr. Stefan C. Wolter, *privat docent*, tél. 062 835 23 90
Jürg Schweri, tél. 031 631 32 69
ffb@vwi.unibe.ch
www.vwi.unibe.ch/ffb