



## Résumé

### **Etude: L'évolution de la disponibilité des entreprises à former des apprentis. Une étude longitudinale sur la formation professionnelle duale en Suisse**

(Titre original : *Die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft. Eine Längsschnittuntersuchung zur dualen Berufsbildung in der Schweiz*)

par Barbara Müller et Jürg Schweri

La part des entreprises à participer à la formation des apprentis a passé de 24,7 % à 17,6 % entre 1985 et 2001 ; le creux de la vague a été atteint en 1995 avec un taux de 15,5 %. Le présent rapport étudie pour la première fois de manière détaillée les causes de cette évolution du marché suisse des places d'apprentissage. Les données issues du recensement de toutes les entreprises privées suisses pendant les années 1985 à 2001 font l'objet d'une analyse statistique (analyse multivariée de régression). Les résultats obtenus permettent, dans une certaine mesure, d'apporter un nouvel éclairage sur le marché des places d'apprentissage.

#### **Le marché de l'apprentissage et ses facteurs d'influence**

Le marché de l'apprentissage fait partie du marché du travail. Au même titre que les statistiques sur les places d'apprentissage, les données concernant l'offre de formation reflètent les interactions du marché ; c'est pourquoi ces données ne peuvent être interprétées que si l'on analyse simultanément les deux facettes du marché, à savoir l'offre et la demande.

Sur le marché de la formation professionnelle, les personnes en formation représentent l'offre, alors que les entreprises sont à assimiler à la demande. Les facteurs déterminants influant sur l'offre sont la démographie et la proportion des personnes effectuant une maturité ; car si une année est faible sur le plan démographique et que le nombre des personnes choisissant de suivre une école de maturité est élevé, le nombre des jeunes encore disponibles pour le marché des places d'apprentissage s'en trouve diminué d'autant. Du côté de la demande, c'est-à-dire des entreprises, outre la conjoncture, ce sont la structure des branches et la taille des entreprises qui sont déterminantes.

#### **Le facteur démographique : moins de places d'apprentissages pour moins de jeunes**

Les analyses montrent que le nombre de places d'apprentissage disponibles est fonction de l'importance démographique de la population des jeunes âgés de seize ans. En d'autres termes, plus le nombre de jeunes présents sur le marché des places d'apprentissage est important, plus les entreprises offrant des formations sont nombreuses et la proportion de contrats d'apprentissage par entreprise élevée ; le phénomène inverse est également observé. Le marché des places d'apprentissage dénote ainsi une certaine flexibilité par rapport à l'évolution démographique. La diminution du nombre des jeunes de seize ans, prévue à partir de 2008, pourrait ainsi exercer une influence négative sur le nombre de places d'apprentissage puisqu'une baisse démographique du côté des jeunes peut s'accompagner d'une baisse des possibilités de formation.

#### **Le facteur « maturité » : une alternative à l'apprentissage**

L'augmentation du nombre des personnes commençant une école de maturité joue rôle important : les jeunes sont de plus en plus nombreux à choisir la voie de la maturité. Il en résulte une diminution du nombre des candidats à l'apprentissage (baisse de l'offre sur le marché des places d'apprentissage) et par là même une diminution des possibilités de formation dans les entreprises. Le facteur démographique et le taux des personnes effectuant une maturité influent sur la participation des entreprises à la formation ; on peut donc supposer que les formations scolaires à plein temps peuvent représenter une concurrence partielle à la formation duale.



## **Le facteur conjoncturel : davantage de places d'apprentissage en période favorable**

La conjoncture exerce une double influence sur le marché des places d'apprentissage. Premièrement, elle a un effet sur le carnet de commandes et par là même sur les possibilités de formation offertes par les entreprises. Les analyses ont démontré de telles corrélations positives, même si les modèles statistiques peinent à établir les effets des variations conjoncturelles sur le marché des places d'apprentissage. Deuxièmement, la conjoncture constitue un élément moteur de la dynamique du marché. De nombreuses entreprises sont créées en période de relance alors que, typiquement, les faillites sont le propre des périodes de récession. On assiste ainsi à la création ou à la disparition de places d'apprentissage.

## **Taille des entreprises**

Un modèle connu se confirme, à savoir que plus l'entreprise est grande, plus elle sera disposée à former. Quant aux entreprises formatrices moins importantes, la plupart d'entre elles offrent des formations plutôt en proportion du nombre total de leurs employés.

## **Structure des branches : des entreprises nouvelles pour des champs d'activités nouveaux**

Les mutations structurelles et les développements technologiques modifient le paysage des entreprises. Ces changements peuvent avoir des effets sur les activités de formation. Les analyses révèlent des différences relativement peu importantes entre le secteur de l'industrie et des arts et métiers et celui des services. Les entreprises du secteur des services ont tendance à offrir plus rarement des formations ; en revanche, pour celles qui le font, la proportion des personnes en formation sera proportionnellement plus élevée.

Par rapport à des secteurs plus traditionnels, les branches modernes, c'est-à-dire l'industrie high tech et notamment les secteurs des services à savoir élevé (prestataires de services destinés aux entreprises, informatique, etc.) ont tendance à moins s'investir dans des activités de formation ; elles présentent donc une proportion relativement faible de personnes en formation par rapport au nombre total de leurs employés. La raison s'explique par le nombre important de petites entreprises dans ce domaine ainsi que par l'âge de celles-ci. Dans les secteurs modernes des prestations de services, les entreprises sont plutôt jeunes : presque un tiers d'entre elles n'ont même pas trois ans d'existence. Les possibilités de formation offertes par les jeunes entreprises sont particulièrement faibles, ce qui n'est pas forcément une mauvaise chose. En effet, le risque de voir ces jeunes pousses disparaître – pour des raisons de rentabilité insuffisante ou de faillite – est important. Par ailleurs, elles doivent tout d'abord consolider leur organisation interne et réunir les savoir-faire nécessaires, avant de pouvoir mettre sur pied une formation professionnelle viable sur les plans économique et pédagogique. Les branches modernes des services sont des branches en pleine croissance qui à elles seules occupent déjà plus d'un tiers des actifs du secteur privé ; il est donc important d'établir des conditions cadre favorables à la formation duale.

## **Différences régionales**

Même si les statistiques ont été épurées des spécificités inhérentes aux différentes entreprises, on observe certaines différences cantonales ou régionales en matière de formation professionnelle. Or, ces différences sont atténuées ou disparaissent lorsque les statistiques sont corrigées des facteurs démographiques ou du taux des personnes suivant une maturité. Ainsi, les différences régionales s'expliquent principalement par la part des formations scolaires à plein temps (plus importante en Suisse romande et au Tessin) ainsi que par l'importance démographique de la population des jeunes en fin de scolarité obligatoire.



## Motivation des entreprises à offrir une formation

Si l'on rectifie les données statistiques en les corrigeant des influences du facteur démographique, de la structure des branches, des facteurs régionaux et des spécificités propres aux entreprises, il ne se dégage aucune tendance, positive ou négative, caractérisant la volonté des entreprises à proposer une formation. La motivation des entreprises à s'investir dans des activités de formation ne peut donc être qualifiée de régressive, d'autant moins que, après le creux de 1995, tous les indicateurs montrent une augmentation de ces activités.

## Vue d'ensemble

Comment s'explique la baisse de 7,1 % des activités de formation entre 1985 et 2001 ? L'analyse de décomposition permet de pondérer (en pour cent) l'importance des différents facteurs considérés (le facteur conjoncturel n'a pas été pris en compte, car il est peu pertinent de le comparer en deux dates fixes sur cette longue période).

- baisse de la population des jeunes de seize ans : 40 %
- augmentation du nombre des personnes choisissant la voie de la maturité : 15 %  
Il y a lieu de considérer à cet égard des facteurs concernant l'offre ; ainsi, l'évolution du nombre des candidats à l'apprentissage explique plus de la moitié des modifications de la participation des entreprises à la formation.
- augmentation de la part des très petites entreprises offrant peu de possibilités de formation : près de 35 %
- réorientations intervenues parmi les différentes branches : quelque 10 %. Les branches présentant une croissance de leurs activités sont celles où la formation professionnelle duale est le moins ancrée dans la tradition. La part relativement faible de ce facteur d'influence peut paraître étonnante, vu que l'augmentation relative du nombre d'emplois dans le secteur des services (tertiarisation) a été perçue plus d'une fois comme une menace du système dual.

## Questions ouvertes

Le recensement des entreprises permet de mettre en évidence des informations certes nombreuses mais non exhaustives. La recherche sur la formation professionnelle est placée devant le défi d'apporter des réponses à toute une série de questions qui n'ont pu être élucidées sur la base des données disponibles, notamment :

- Dans l'optique des différents facteurs analysés au cours de la présente étude, quelles sont les tendances qui se dessinent au sein d'une profession ou d'un champ professionnel donné, et quelles sont les différences qui se dégagent entre ceux-ci ?
- Dans quelle mesure les qualifications des jeunes sont-elles (ou ne sont-elles pas) en adéquation avec les exigences des entreprises envers les candidats à l'apprentissage ?

L'analyse de ces questions nécessite toutefois des données qui ne sont pas disponibles aujourd'hui. Certes, les cantons disposent de ces données, mais elles ne sont pas collectées de la même manière, ni récapitulées au niveau suisse. C'est pourquoi il y a lieu de saluer les efforts fournis actuellement en vue d'harmoniser à l'échelle nationale les statistiques sur la formation.