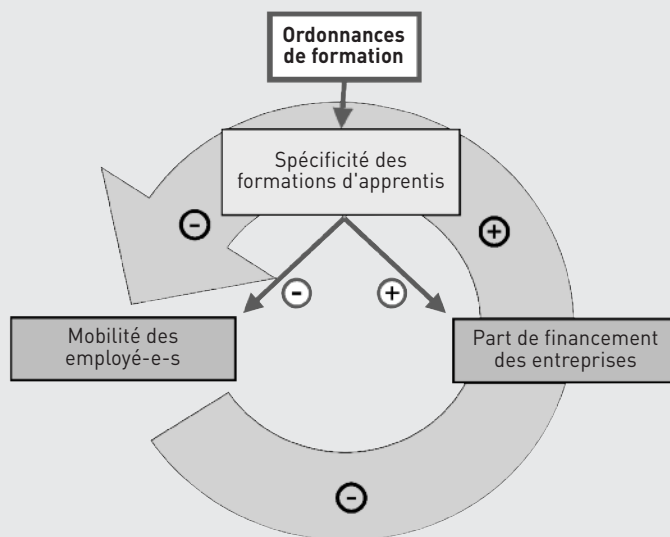


Mobilité des salarié-e-s et disposition des entreprises à financer

Une exigence fondamentale du fonctionnement du système de formation duale réside pour une part dans la disposition des entreprises à participer au financement de places de formation. D'autre part, l'accélération du changement exige un accroissement permanent du potentiel de mobilité des salarié-e-s. Nos analyses théoriques et empiriques montrent que des entreprises formant dans des professions dont les contenus sont très rares ou ayant une combinaison de capacités très atypique sont prêtes à supporter des coûts de formation plus élevés. Du même coup toutefois, la mobilité des salarié-e-s qui ont terminé leur formation diminue en raison de ces contenus de formation atypiques. Un conflit d'objectifs apparaît donc entre la disposition des entreprises à former et le potentiel de mobilité des personnes employées. Il faut y prêter une attention permanente dans les réformes de la formation professionnelle.

Uschi Backes-Gellner et Johannes Mure

Explication des décisions de former à l'aide de la Skill-Weights Approach



Résumé de la recherche «Erklärung von Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach».

Publication choisie:
Backes-Gellner, Uschi; Mure Johannes (2008).
The Skill-Weights Approach on Firm Specific Human Capital: Empirical Results for Germany.
Leading House Working Paper,
ideas.repec.org/s/iso/educat.html

Un soutien particulier pour les plus faibles ou les doués?

La deuxième recherche portant sur le rapport coût – bénéfice a permis de récolter des informations sur le niveau moyen des résultats scolaires et professionnels des apprenant-e-s. Constat: la façon dont les entreprises abordent les différences de capacité des apprenant-e-s dépend essentiellement des attentes qu'elles ont en termes de bénéfice ou des coûts moyens nets de leur formation. Si une entreprise espère un bénéfice net, elle est relativement prête à investir pour des jeunes plus faibles, ce qui permet de réduire sensiblement le risque de résiliation du contrat. Les entreprises qui doivent compter en moyenne avec

un coût net d'apprentissage, parce qu'elles veulent former les spécialistes dont elles auront besoin pour elles-mêmes, ont une réaction exactement inverse. Elles investissent un nombre significativement supérieur d'heures de formation en faveur des apprenant-e-s les meilleur-e-s, augmentant ainsi leurs perspectives d'obtenir un CFC particulièrement bien noté.

Marc Fuhrer et Stefan C. Wolter

Résumé de la recherche: «Qualität der Lehrlinge und Auswirkungen auf die Nettokosten der Ausbildung aus Sicht der Betriebe».

Publication choisie: **Fuhrer, Marc; Wolter, Stefan C.**:
Ne donne-t-on qu'à ceux qui sont déjà pourvus?
Panorama 4/2007, p. 15-16.

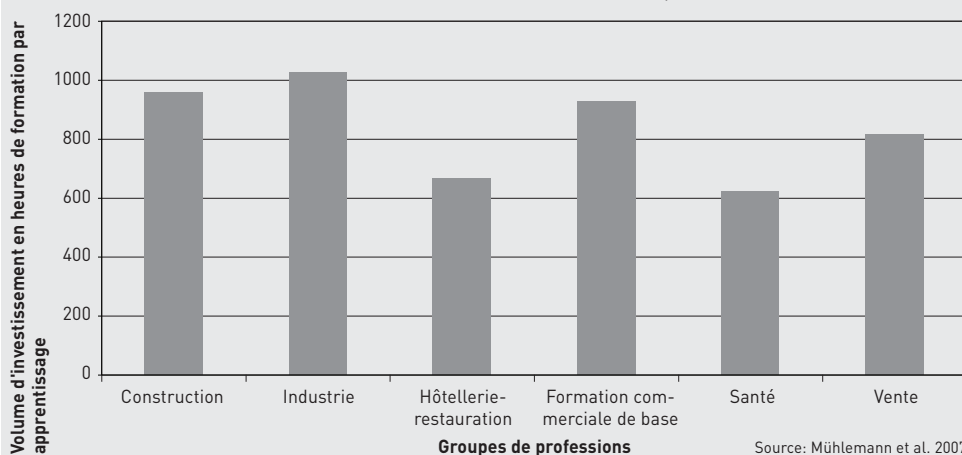
Formation: pression aux économies en vue

Comme la plupart des pays industrialisés, la Suisse traverse un creux démographique croissant. Une population résidente stagnante et bientôt en diminution entraîne une baisse du nombre d'élèves. La recherche montre que les dépenses pour l'éducation ne diminuent pas nécessairement en proportion du recul des élèves. L'adaptation est bien moins élastique. A contrario, la proportion de la population âgée croît parallèlement à la diminution du nombre d'élèves: cette hausse a une influence négative sur la volonté du secteur public à donner de l'argent pour la formation. Cette préférence et les besoins de la population âgée diffèrent de ceux de la population jeune sont identifiables dans les travaux de recherche. Ils inclinent à penser que l'enseignement sera soumis, ces prochaines années, à des pressions pour des mesures d'économie plus importantes que ce n'était le cas auparavant.

Ueli Grob et Stefan C. Wolter

Résumé de l'étude: «Analyse der staatlichen Bildungsausgaben».

Publication choisie:
Grob, Ueli und Wolter, Stefan C.: Démographie et dépenses en faveur de l'éducation. Dans: La Vie économique, 4/2006, p. 43-46.



Source: Mühlemann et al. 2007

L'internationalisation n'influence pas le type d'offre de formation

De nombreuses entreprises forment des apprentis pour s'assurer ensuite une offre suffisante en personnel qualifié. Elles investissent donc dans le capital humain de la firme. Mais il existe aussi des entreprises qui emploient des apprentis surtout comme une force de travail productive se substituant à des employés non qualifiés; il s'agit donc bien moins d'un investissement dans le capital humain que de la substitution d'un apprenti à un travailleur plus coûteux. Se pose alors la question de savoir quelles sont les entreprises qui forment pour quelles raisons et quelles en sont les conséquences pour le marché des places d'apprentissage. Comme on pouvait s'y attendre, la taille de l'entreprise ou la branche influencent le type de formation. En revanche, on ne relève aucune influence des activités d'exportation ou d'un siège d'entreprise situé à l'étranger. Il en résulte que les deux motifs de formation résis-

teront dans le cadre d'une globalisation croissante.

Jens Mohrenweiser et Uschi Backes-Gellner

Résumé de l'étude: «Lehrlingsausbildung lohnt sich für die Betriebe aus unterschiedlichen Gründen».

Publication choisie:

Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi (2008): Apprenticeship Training – What for? Investment in Human Capital or Substitute for Cheap Labour? Leading House Working Paper Nr. 17, February, ideas.repec.org/p/iso/educat/0017.html

La disposition à former varie selon les régions

Le rapport coût – bénéfice de la formation, si important pour la décision de former, dépend de nombreux facteurs, que les entreprises formatrices ne peuvent influencer elles-mêmes. L'importance de ces facteurs a été analysée à l'aide de données ayant permis de diviser la Suisse en marchés du travail régionaux. Il est apparu que c'est avant tout l'offre en apprenant-e-s qui joue un rôle essentiel dans l'inté-

rêt des entreprises à former. Autrement dit, le nombre et la qualité des candidates et candidats exercent une influence positive, alors que le développement de l'offre en formation gymnasiale a une influence négative, car elle attire les meilleurs apprentis potentiels. Le nombre d'entreprises d'une même branche a aussi un effet négatif, car elles se font concurrence pour les candidatures. Il faut ajouter le risque, pour les entreprises formatrices, de voir leurs apprentis passer à la concurrence au terme de leur formation. Cet effet peut toutefois être limité en Suisse du fait que la plupart des entreprises formatrices tirent un bénéfice net de leur investissement en cours de formation déjà.

Samuel Mühlemann et Stefan C. Wolter

Résumé de la recherche: «Regionale Disparitäten in der Lehrlingsnachfrage».

Publication choisie:

Mühlemann, Samuel; Wolter, Stefan C. (2007): Bildungsqualität, demographischer Wandel, Struktur der Arbeitsmärkte und die Bereitschaft von Unternehmen Lehrstellen anzubieten. *Wirtschaftspolitische Blätter* 54(1): 57-71.

Garantir et améliorer la formation en entreprise

La formation initiale et continue en entreprise prend une importance croissante dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie et de

la concurrence globale. Pour pouvoir tenir durablement le coup dans la rapidité du progrès et la concurrence internationale, il est néces-

saire d'avoir, à côté d'une bonne formation initiale, une formation continue constante et surtout effective du personnel. L'offre de formation peut être garantie et améliorée si elle bénéficie du soutien systématique de mesures du Human Resource Management (HRM). Comment peut-on abaisser les obstacles au transfert, bien plus importants, qui existent du côté du personnel? Et comment augmenter de façon significative les effets de la formation sur la productivité? Ces questions seront analysées dans le cadre du projet sur la formation continue en entreprise. Silvia Teuber

Résumé de l'étude: «Betriebliche Bildung braucht systematische Unterstützung im Human Resource Management, wenn sie sich für Betriebe lohnen soll».

Publication choisie:

Teuber, Silvia (2008): Continuing Vocational Training and Human Resource Management Practices – a Complementary Relationship? ideas.repec.org/s/iso/educat.html

Mesures potentielles de soutien par les ressources humaines à la formation continue en entreprise

