

Coût et bénéfice de la maturité professionnelle

La création des hautes écoles spécialisées (HES) avait pour but de revaloriser la formation professionnelle et de lui donner un nouvel élan en l'ouvrant à des formations de degré tertiaire. L'insécurité du marché des places d'apprentissage rappelle, toutefois, aux responsables de la politique de formation à quel point l'avenir des HES dépend du vivier de la formation professionnelle et repose sur la maturité professionnelle, partie intégrante de l'apprentissage et porte d'accès à ces hautes écoles. Ce n'est que si la formation d'apprentis et la préparation de la maturité professionnelle en parallèle avec l'apprentissage présentent un véritable intérêt pour les entreprises que les HES connaîtront l'afflux escompté d'étudiants.

Les HES ont été créées dans les années nonante en tant que cursus de degré tertiaire à orientation professionnelle. Les diplômes HES, quoique différents des diplômes universitaires académiques, sont considérés comme de niveau équivalent, ce qui donne aux jeunes diplômés les mêmes chances sur le marché du travail. Si la création des HES représentait d'abord une restructuration des études au degré tertiaire, la réforme a amené des changements plus profonds. La vocation principale des HES était de donner envie aux bons élèves d'entreprendre un apprentissage, afin de rompre la tendance qui veut que les meilleurs élèves s'orientent vers une maturité gymnasiale. En effet, l'absence d'élèves de bon niveau dans

les filières professionnelles pouvait à terme compromettre la mise sur pied d'apprentissages plus exigeants. Pour garantir une véritable équivalence au degré tertiaire, il fallait donc créer un diplôme équivalent à la maturité gymnasiale au degré secondaire II. C'est maintenant chose faite et ce diplôme, la maturité professionnelle, donne un accès direct aux HES.

Deux voies s'ouvrent aux apprentis qui aspirent à une maturité professionnelle: la préparation de la maturité peut se faire soit parallèlement à l'apprentissage, soit en un an à plein temps après obtention du CFC. Préparer la maturité professionnelle en parallèle avec l'apprentissage exige de suivre des cours en plus des matières enseignées à l'école professionnelle et constitue la voie royale vers les études dans les HES. Ce cursus peut toutefois avoir des répercussions encore mal connues pour les entreprises, du fait des absences de l'apprenti. C'est cette question que nous nous proposons d'aborder dans cet article.



Stefan C. Wolter
Directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), Aarau; responsable de la Forschungsstelle für Bildungsökonomie à l'université de Berne



Jürg Schwenk
Directeur des études sur l'économie de l'éducation à l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF) à Zollikofen

La maturité professionnelle permet d'attirer les bons élèves vers l'apprentissage

La création de la maturité professionnelle et des HES est importante à deux titres. Dans l'ensemble, le fait que ce diplôme donne des perspectives à la formation en apprentissage

Pour garantir une véritable équivalence au degré tertiaire, il fallait créer un diplôme équivalent à la maturité gymnasiale au degré secondaire II. C'est maintenant chose faite et ce diplôme, la maturité professionnelle, donne un accès direct aux HES.



Photo: OFFT

Tableau 1

Incidence de la maturité professionnelle sur les paramètres coût/bénéfice

Paramètres coût/bénéfice	Incidence de la maturité professionnelle (MP)
Coût nets durant l'apprentissage	Pas significative
Coûts bruts	Plus important avec un nombre restreint de MP Moins important avec un nombre élevé de MP
Niveau de performance: dernière année d'apprentissage	Plus importante ^a
Part de périodes productives II (3 ^e année d'apprent.) ^b	Pas significative
Part de périodes productives II (4 ^e année d'apprent.)	Importante avec un nombre élevé de MP
Activités productives	Pas significative
Part d'apprentis restant dans l'entr. un an apr. l'apprent.	Plus importante
Frais de recrutement et de form. sur le poste de travail	Plus importante
Gains d'opportunité réalisés	Plus importante

a Il est évidemment difficile de déterminer ici si le niveau de performance est plus élevé parce que les apprentis peuvent accroître leur productivité grâce à la maturité professionnelle, ou si c'est la possibilité de préparer une maturité professionnelle parallèlement à l'apprentissage qui a amené les bons élèves dans ces entreprises. Néanmoins, le fait que les écarts en termes de performance ne ressortent nettement qu'au cours de la dernière année d'apprentissage laisse à penser que la maturité professionnelle pourrait en être la cause. Un effet de sélection aurait déjà dû se produire dès le début de l'apprentissage.

b Part des tâches qualifiées dans le total des périodes productives de l'apprenti.

Source: Wolter, Schveri / La Vie économique

est important pour les entreprises. En effet, une partie des «bons» élèves choisissent plus facilement le circuit de la formation professionnelle, ce qui permet à l'apprentissage de conserver des exigences élevées. En outre, le fait que la maturité soit obtenue pendant ou après l'apprentissage a également son importance pour les entreprises. Si tous les apprentis décidaient de viser la maturité professionnelle après l'apprentissage, cela n'aurait, mis à part les conséquences globalement positives sur le système de la formation professionnelle que provoquerait la création d'un processus de sélection, aucune répercussion pour les entreprises formatrices. *Les frais de cette formation supplémentaire seraient ainsi totalement pris en charge par les apprentis.*

La question se poserait, toutefois, de savoir en quelle mesure ces charges individuelles, notamment l'absence de salaire pendant une année, ne seraient pas pour les jeunes une raison de préférer la maturité gymnasiale. Les choses sont différentes pour les apprentis qui préparent la maturité professionnelle parallèlement à leur apprentissage. Bien sûr, cela a des incidences sur les coûts et les bénéfices des entreprises, d'où les critiques que la maturité professionnelle a suscitées dès sa création. Un rapport d'évaluation sur la base d'un sondage effectué en 1996 auprès d'entreprises¹ montre que ces dernières considèrent les absences répétées des apprentis comme une faiblesse de la nouvelle filière de formation. Les entreprises n'étaient pas non plus convaincues du rapport coût/bénéfice du nouveau diplôme. Certes, plus de la moitié des entreprises ne pouvaient pas encore émettre de jugement, au regard du caractère très récent de ce diplôme, mais parmi les entreprises en mesure de donner une opinion, seules 38% estimaient que le rapport coût/bénéfice était bon, voire très bon, les 62% restants ayant une appréciation neutre, voire négative. Les entreprises se montrent nettement plus négatives en ce qui concerne

la maturité professionnelle que pour la formation des apprentis dans son ensemble qui, comme l'a ensuite montré l'étude de coûts-bénéfices², satisfait 80% d'entre elles.

... mais à quel prix?

D'un point de vue purement théorique, il est difficile de savoir si la maturité fédérale a une conséquence négative, neutre ou positive sur le rapport coût/bénéfice de l'entreprise. Il est clair que les absences supplémentaires des apprentis réduisent le temps consacré à la production. D'un autre côté, l'absence des apprentis implique des coûts d'encadrement moindres (temps de formation) et réduit ainsi les frais occasionnés par l'apprentissage. Quant à savoir si les baisses de coûts et de bénéfices s'équilibrent, cela dépend d'un certain nombre de paramètres.

Dans l'ensemble, on peut dire que pour les entreprises ou les métiers très axés sur la production (c'est-à-dire où la contribution des apprentis aux activités de production est essentielle), les pertes de bénéfices devraient être plus importantes que les réductions de coûts, car les frais d'encadrement des apprentis sont de toutes façons bas. On peut donc s'attendre à un rapport coût/bénéfice moins avantageux. À l'inverse, dans une formation axée sur l'investissement en capital humain, l'employeur investit dans l'apprenti et essaye de le conserver une fois spécialisé afin d'amortir ses frais de formation. Les pertes de bénéfices liées aux absences de l'apprenti ont moins d'importance: dans certains cas, on peut même réduire le temps consacré aux exercices et à l'apprentissage en entreprise et les frais d'encadrement. Pour ces entreprises, la maturité professionnelle pourrait être d'un coût neutre, voire même constituer une économie. Ce dernier cas dépend, cependant, du contenu de l'enseignement qui doit pouvoir se substituer à une partie de la formation reçue en entreprise et/ou faciliter le processus d'apprentissage en le rendant plus efficace. En principe, les contenus enseignés en maturité professionnelle sont à caractère général (langues, histoire/instruction civique, économie/gestion, droit et mathématiques), mais il est possible qu'ils facilitent l'acquisition de savoirs utiles dans l'entreprise. C'est d'autant plus le cas que les enseignements dispensés par l'entreprise reposent souvent sur une base de culture générale. On peut donc s'attendre à ce que les performances des apprentis bénéficie de la préparation à la maturité professionnelle, du moins dans la dernière année d'apprentissage.

Au vu des arguments présentés, on peut supposer que dans les entreprises axées sur la production, la préparation de la maturité professionnelle n'aura pas d'effets sur le rapport

1 Martin-Jahncke, 1998.

2 Schveri et al., 2003.

coût/bénéfice, alors qu'elle aura des répercussions positives dans les entreprises où la formation des apprentis nécessite un investissement humain plus important. Comme ces dernières ont elles aussi besoin de main-d'œuvre qualifiée, notamment les diplômés des HES, la possibilité pour les apprentis de préparer une maturité professionnelle en parallèle avec leur apprentissage serait également dans l'intérêt des entreprises qui les accueillent. En effet, garder après leur apprentissage les jeunes qui ont obtenu la maturité professionnelle peut représenter un certain nombre de gains d'opportunité.³

Maturité professionnelle et rapport coût/bénéfice

Les résultats présentés ici portent sur près de 2000 entreprises qui formaient des apprentis en septembre 2000. Une régression multiple a permis de déterminer pour les paramètres coût/bénéfice de chaque entreprise si le fait d'avoir parmi ses apprentis beaucoup de jeunes préparant la maturité professionnelle, a beaucoup, très peu ou aucune incidence significative (voir *tableau 1*).

Le plus frappant dans ces résultats est que les coûts nets durant l'apprentissage dans les entreprises formant des apprentis qui préparent la maturité professionnelle ne diffèrent pas de ceux des entreprises sans jeunes préparant la maturité professionnelle (catégorie de référence), alors que, dans le même temps, les gains d'opportunité réalisés grâce aux jeunes préparant la maturité professionnelle sont nettement plus importants. Ces deux résultats ne peuvent toutefois pas être généralisés à toutes les entreprises. Pour ce qui est des coûts

nets, on peut supposer que les entreprises accueillant un nombre élevé de jeunes préparant la maturité professionnelle les forment précisément, car cela n'entraîne pas de coûts nets élevés. Il faut cependant se garder d'en conclure que les entreprises sans apprenti préparant la maturité professionnelle peuvent également tabler sur des coûts neutres si elles décident de former des jeunes préparant la maturité professionnelle.

Le schéma est le même pour les gains d'opportunité: ce sont justement les entreprises qui emploient une main-d'œuvre qualifiée dans un secteur hautement spécialisé et sont ainsi plus à même de générer des gains d'opportunité élevés qui accueillent le plus souvent des apprentis préparant une maturité professionnelle en parallèle avec l'apprentissage.

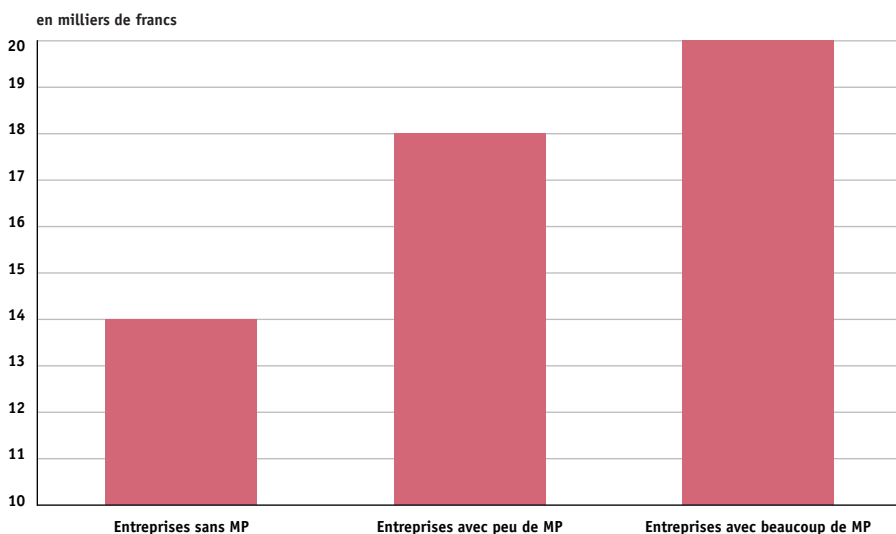
Le constat global qui ressort de ces résultats est que la maturité professionnelle n'a aucune incidence particulière sur le solde, que ce soit au niveau des coûts ou des bénéfices. Les coûts bruts légèrement plus importants enregistrés dans les entreprises formatrices connaissant un pourcentage de maturités professionnelles très élevé peuvent également provenir d'un investissement supérieur consenti par ces entreprises dans la formation en général. Les bénéfices à peu près équivalents réalisés grâce aux activités productives des apprentis résultent du fait que le nombre des absences dans les entreprises qui accueillent des apprentis préparant la maturité professionnelle est certes plus élevé, mais compensé par l'exécution de tâches plus complexes (surtout à la fin de l'apprentissage) et par un meilleur niveau de performance. Il s'avère que, surtout dans le cas des apprentissages qui durent quatre ans (et qui, en général, reposent davantage sur l'investissement dans le capital humain), les apprentis qui se forment dans des entreprises connaissant beaucoup de jeunes préparant la maturité professionnelle accomplissent davantage de tâches complexes en quatrième année et ont dans le même temps un niveau de performance significativement plus élevé.⁴

La maturité professionnelle renforce le lien avec l'entreprise

Il convient, enfin, d'attirer l'attention sur deux éléments révélateurs: d'une part les économies réalisées sur les frais de recrutement et de formation sur le poste de travail, qu'occasionnerait l'embauche externe d'une main-d'œuvre spécialisée, semblent justifier le recours à des titulaires de la maturité professionnelle; d'autre part, le nombre de titulaires de la maturité professionnelle qui restent dans l'entreprise qui les a formés un an après la fin de leur apprentissage est particulièrement élevé. Cela peut s'expliquer par le

Graphique 1

Maturité professionnelle (MP) et gains d'opportunité^a



a Les écarts avec les entreprises sans apprentis préparant la maturité professionnelle sont significatifs à 1%.

Source: Wolter, Schwenk / La Vie économique

Tableau 2

Incidence de la maturité professionnelle (MP) sur les paramètres coût/bénéfice des entreprises

Paramètres coût/bénéfice	Entreprises accusant des coûts nets positifs	Entreprises accusant des coûts nets négatifs
Coûts nets durant l'apprentissage	Minime avec un nombre élevé de MP	Pas significative
Coûts bruts	Minime (mais pas de manière significative)	Importante avec un nombre élevé de MP
Activités productives	Importante (mais pas de manière significative)	Importante avec un nombre élevé de MP

Source: Wolter, Schweri / La Vie économique

fait que les apprentis qui ne peuvent obtenir la maturité professionnelle en parallèle avec leur apprentissage sont obligés de quitter l'entreprise après celui-ci, pour se consacrer exclusivement aux études. La démonstration est ainsi faite que l'entreprise formatrice, lorsqu'elle permet aux apprentis de préparer une maturité professionnelle en parallèle, n'en retire que des avantages au regard des frais de recrutement et de formation sur le poste de travail liés à toute nouvelle embauche.

En outre, il peut sembler, à première vue, étonnant que même trois ans après l'apprentissage, le taux de titulaires de la maturité professionnelle qui restent dans l'entreprise formatrice ne soit pas réellement inférieur à celui des autres apprentis, alors qu'une part importante des titulaires de ce type de maturité a déjà changé d'orientation et opté pour des études dans une HES. On peut comprendre, au vu de ces résultats, que les entreprises particulièrement actives dans le développement du capital humain réussissent mieux que d'autres à garder leurs collaborateurs (attachement plus grand à l'entreprise) et que les titulaires de la maturité professionnelle qui n'ont pas ou pas encore choisi d'entreprendre des études dans une HES sont plus enclins que les autres apprentis à rester auprès de l'employeur qui les a formés.

Les chiffres ne font pas apparaître le bénéfice potentiel que l'employeur peut retirer lorsqu'un ancien apprenti revient travailler dans son entreprise après avoir suivi un cursus dans une HES. La raison en est que – même dans une étude de cas menée à cet effet – peu d'employeurs sont en mesure de fournir des informations à ce sujet. Reste que ce résultat montre que bon nombre d'entreprises doivent améliorer encore les mesures nécessaires à s'attacher durablement les apprentis.

Les incidences de la maturité professionnelle par entreprise et activité

Dans le cadre de la discussion sur les répercussions théoriques de la maturité professionnelle, une distinction a été faite entre les formations axées sur la production et celles axées

sur l'investissement en capital humain. Alors que les résultats présentés jusqu'à présent s'appliquent à l'ensemble des entreprises, nous allons maintenant distinguer deux catégories d'entreprises. La première enregistre pour la formation des apprentis des coûts nets positifs à la fin de l'apprentissage, elle a par conséquent davantage investi dans l'apprenti que celui-ci n'a contribué par son travail aux résultats de l'entreprise – c'est ce que l'on appelle des formations *axées sur l'investissement en capital humain*. La seconde catégorie accuse déjà pendant la période d'apprentissage des coûts nets négatifs, ce qui veut dire que l'apprenti a déjà surcompensé ses frais de formation, et l'on parle alors de formations *axées sur la production*.

Il ressort de l'analyse faite par type d'entreprise et de formation que, conformément aux hypothèses émises au début, la maturité professionnelle préparée en parallèle avec l'apprentissage dans des entreprises avec des coûts nets positifs peut même faire baisser ces coûts, alors que dans les entreprises accusant des coûts nets négatifs, on ne note aucune incidence significative (voir *tableau 2*).

Même le rapport coûts/bénéfices rend la maturité professionnelle attractive

Les analyses présentées ici montrent que les entreprises qui forment un grand nombre d'apprentis préparant parallèlement une maturité professionnelle ont un rapport coût/bénéfice équivalent, voire plus avantageux, à celui des entreprises similaires qui n'hébergent pas ce type d'apprentis. Comme il a été précisé, cela ne signifie pas pour autant que la formation de futurs titulaires de la maturité professionnelle implique forcément des coûts neutres. Pour l'entreprise, il faut savoir si la formation des apprentis sert en premier lieu à former ses futurs collaborateurs ou plutôt à remplacer, de la manière la plus rentable qui soit, l'embauche de collaborateurs qualifiés ou non pendant la période d'apprentissage. Ce n'est que dans ce deuxième cas de figure qu'il se pourrait qu'un apprenti préparant la maturité professionnelle revienne plus cher qu'un autre qui ne prépare pas la maturité professionnelle ou le fait à ses propres frais après son apprentissage. En tout cas, si on s'attache au rapport coûts/bénéfices, la maturité professionnelle préparée en parallèle avec l'apprentissage ne devrait pas devenir le goulet d'étranglement des HES, ce que d'aucuns avaient redouté avec l'introduction de la maturité professionnelle.

Encadré 1

Bibliographie

- Martin-Jahncke, Margret, *Evaluation der technischen und der kaufmännischen Berufsmaturität*, Schlussbericht zum Modul Betriebe, Bâle, 1998.
- Schweri, Jürg/Mühlemann, Samuel/Pescio, Yasmina/Walther, Belinda/Wolter, Stefan/Zürcher, Lukas, *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe*, Rüegger Verlag, Coire & Zurich, 2003.

- 3 Un apprenti formé sur place n'occasionne pas les frais de recrutement et de formation sur le poste de travail que générerait une nouvelle embauche.
- 4 Le niveau de performance moyen par rapport à la valeur de référence d'un employé qualifié est d'environ 76% dans la dernière année d'un apprentissage d'une durée de quatre ans. Les apprentis qui préparent la maturité professionnelle en parallèle avec leur apprentissage ont un niveau de performance d'environ 80%.