

Défis à relever à partir des données actuelles

La Suisse dispose d'un système de formation continue dynamique et souple dans lequel la demande est importante. Mais la participation aux cours varie beaucoup en fonction du niveau de formation des intéressés. Les employeurs et les entreprises s'investissent beaucoup dans cette activité, tant sur le plan financier que dans l'organisation de formations. L'intervention de l'État n'est nécessaire que pour les personnes peu qualifiées: résultats d'une analyse du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. *Stefan Denzler et Stefanie Hof*

La formation continue sert tout d'abord à améliorer et actualiser les compétences existantes: les mutations technologiques, la mondialisation de l'économie et l'internationalisation des marchés du travail appellent un perfectionnement et un renouvellement constants du savoir. Ensuite, il s'agit d'adapter et d'élargir le savoir et les aptitudes aux nouveaux domaines et tâches qui découlent de la modification de l'organisation des entreprises et du travail. Troisièmement, la formation continue sert à rattraper les lacunes d'une formation. Les personnes dont les connaissances sont insuffisantes dans les branches de base tels la lecture et le calcul devraient pouvoir améliorer leurs compétences grâce à la formation continue. En Suisse par exemple, une personne sur six n'a acquis que des compétences minimales en lecture. Elles sont donc insuffisamment armées pour faire face à la vie quotidienne sociale et professionnelle.

Du fait que l'incitation à se perfectionner peut varier beaucoup d'un individu à l'autre, on demande à l'État notamment de prendre des mesures pour parvenir à une situation satisfaisante dans l'ensemble de l'économie. Il est possible d'éviter des problèmes d'efficacité pour la société pour autant que celle-ci ne perde pas d'argent, que ce soit en termes de croissance en raison d'un potentiel non épuisé, avec les moins-values fiscales qui en découlent, ou de coûts évitables tels les transferts (indemnités de chômage ou aide sociale) liés à une employabilité insuffisante. Les défis dans la formation continue se situent donc aux niveaux de l'individu, de l'entreprise et de la société.

Taux de participation élevés

Les connaissances et l'information relatives à la situation en matière de formation continue en Suisse ne sont que difficilement accessibles et n'existent pratiquement pas sous une forme systématique et élaborée. Les enquêtes effectuées couramment aux niveaux suisse ou international fournissent régulièrement des chiffres relatifs à la participation générale à la formation continue. Les informations disponibles ne livrent pas d'analyses approfondies, mais offrent une base de comparaison sur la situation actuelle.

La Suisse dispose en principe d'un système de formation continue dynamique et souple, largement organisé et financé sur une base privée. En comparaison internationale, la demande de formation continue est élevée. Ainsi, en 2007, plus de la moitié de la population active a pris part à des cours de forma-

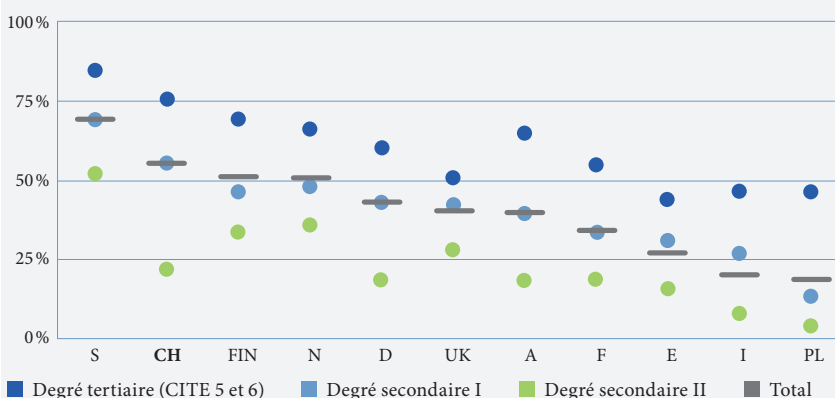
tion continue non formels. Seule la Suède dépasse cette proportion dans les enquêtes Eurostat (graphique 1).

Toutefois, le taux de participation varie fortement selon le niveau de formation: les personnes au bénéfice d'une formation supérieure participent trois fois plus à la formation continue que celles qui n'ont pas de formation post-obligatoire. Cela a pour conséquence qu'au lieu d'équilibrer les différences de formation dans le système de formation formelle, le système de formation continue a plutôt tendance à les accentuer. Toutefois, cet écart ne concerne que le niveau de formation inférieur, numériquement relativement faible en Suisse. Dès lors que la comparaison s'établit entre des personnes ayant une formation post-obligatoire (apprentissage professionnel ou maturité) et des diplômés du tertiaire, il n'y a pratiquement plus de différence (cf. graphique 2a et 2b).

Graphique 1

Participation à des cours de formation non formelle selon le niveau de formation, 2007

Population résidente permanente de 25 à 64 ans. Données: Eurostat, OFS.

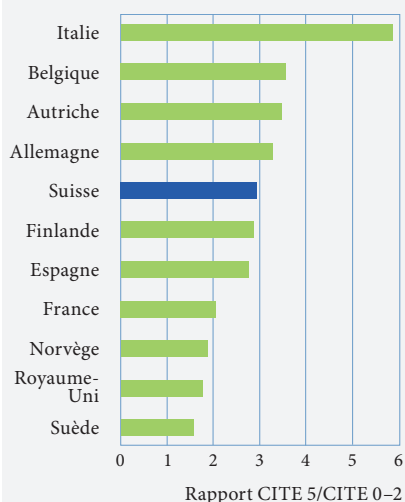


Graphique 2a

Disparités internationales dans la formation continue I, 2007

Participation à des activités de formation non formelle: rapport entre diplômés du tertiaire et personnes sans formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Données: OFS, Eurostat.



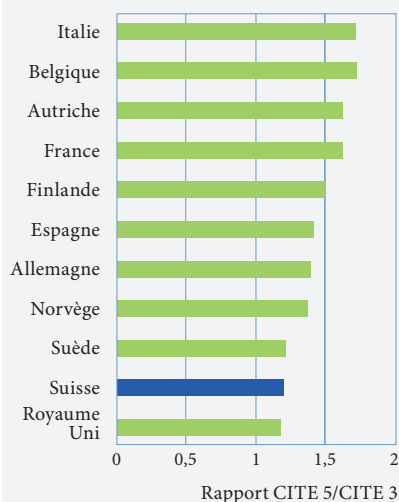
Source: Rapport sur l'éducation en Suisse

Graphique 2b

Disparités internationales dans la formation continue II, 2007

Participation à des activités de formation non formelle: rapport entre diplômés du tertiaire et titulaires d'un diplôme post-obligatoire.

Données: OFS, Eurostat.



Source: Rapport sur l'éducation en Suisse

se modifie guère lorsqu'on ne prend en considération que les personnes occupées à plein temps. On peut en conclure que les femmes compensent le traitement inégalitaire dont elles sont victimes de la part des employeurs en mettant elles-mêmes à disposition les ressources disponibles pour leur formation continue, ce qui va à l'encontre du principe de l'égalité des chances.

Les entreprises jouent un rôle important dans la formation continue. C'est elles qui organisent plus d'un cinquième de toutes ces activités. Les écoles et les hautes écoles y participent pour un tiers. Une analyse des dépenses consacrées à la formation continue fait ressortir que deux tiers environ de ces montants sont affectés à la formation continue professionnelle. Les cours à orientation professionnelle organisés par les employeurs en représentent à eux seuls la moitié, plus d'un tiers des dépenses totales consenties étant encore consacrées à des cours de langue et d'informatique justifiés par des raisons professionnelles (graphique 4).

Diversité des structures coûts-bénéfices

Il est pratiquement impossible en Suisse de fournir des données ayant une assise empirique sur les coûts et les bénéfices de la formation continue, mais aussi sur son efficacité et son efficience. Tout d'abord, on constate en Suisse une ►

Les raisons des taux de participation plus faibles des personnes moins qualifiées sont à chercher dans les coûts relativement élevés du privé, et également dans la diversité des rapports coûts-bénéfices. Certes, avec l'élévation du niveau de formation, le rendement de la formation continue augmente, mais il faut admettre que les coûts relatifs sont plus élevés pour les personnes moins qualifiées en raison de leurs moindres ressources financières et des coûts psychiques plus élevés qu'impliquent pour elles ce type d'investissement (insécurité et stress engendrés par le processus d'apprentissage). Il en résulte que ceux qui sont déjà mieux qualifiés acquièrent encore davantage de compétences, alors que ceux qui sont le moins à même de tirer profit d'une formation continue sont aussi ceux qui se forment le moins.

Les caractéristiques du marché de la formation continue

Les employeurs financent à plus de 43 % les 5,3 milliards de francs au total qui sont dépensés chaque année en Suisse pour la formation continue. Leur participation équivaut à 22 % soit des

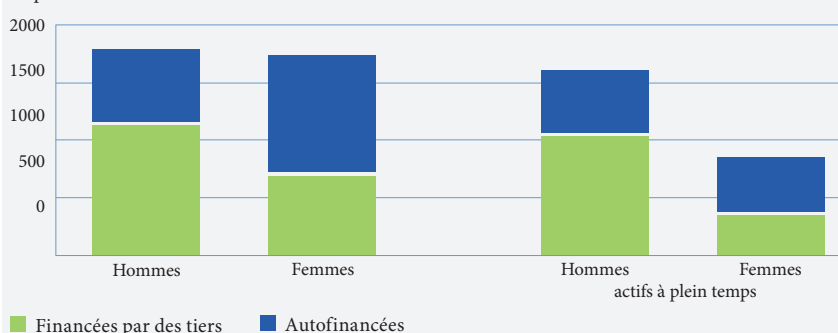
coûts, soit du temps de travail. Les travailleurs prennent à leur charge les 35 % restants. Le soutien que les employeurs apportent à la formation continue varie toutefois beaucoup suivant le sexe. Si les activités de formation continue sont financées à raison des deux tiers environ par les employeurs, c'est le cas de 40 % d'entre elles seulement pour les femmes (cf. graphique 3). Ce rapport ne

Graphique 3

Dépenses totales de formation continue selon le sexe, le statut d'activité et le financement, 2007

Données: OFS. Calculs: Centre de recherche sur l'économie de l'éducation de l'Université de Berne.

Dépenses en millions de CHF

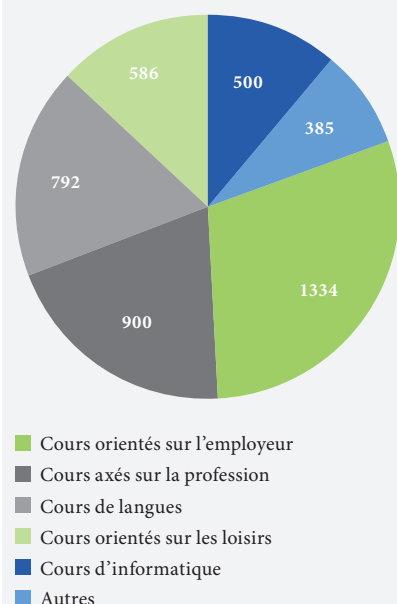


Source: Rapport sur l'éducation en Suisse

Graphique 4 Dépenses totales de formation non formelle, 2007

Population résidente permanente de 20 à 74 ans. Dépenses en millions de CHF. Données: OFS. Calculs: Centre de recherche sur l'économie de l'éducation de l'Université de Berne.

Dépenses en millions de CHF



Source: Rapport sur l'éducation en Suisse

► pénurie flagrante de données relatives au marché de la formation continue. Certes, d'aucuns objecteront que sur un marché essentiellement organisé sur une base privée, ce n'est pas un gros problème, mais l'on peut aussi admettre que les entreprises et les travailleurs dans leur majorité considèrent ces activités de formation comme efficaces, sinon les taux élevés de participation aux cours demeuraient sans explication. Mais les efforts déployés par l'État pour promouvoir et soutenir la formation continue rendent nécessaires une meilleure connaissance des coûts, de l'utilité et de l'efficacité des mesures de formation continue. Ensuite, l'apport de la formation continue, pour autant qu'il soit mesurable, n'est pas représentatif pour les personnes qui ne se forment pas. Les entreprises opèrent une sélection plus ou moins ciblée, qui ne relève donc pas du hasard, des destinataires de la formation continue. Troisièmement, des rapports coûts-utilité objectivement différents sont susceptibles

d'entraîner des différences de participation à la formation continue. C'est ainsi que les coûts d'opportunité tels que le temps investi chez les personnes hautement qualifiées et celles qui gagnent bien leur vie sont beaucoup plus élevés que chez les personnes moins qualifiées ou qui n'exercent pas d'activité lucrative. Par ailleurs, c'est plutôt chez les personnes au bénéfice de hautes qualifications que l'on peut attendre des rendements sous forme d'augmentations de salaires dues à une formation continue. Outre les aspects des coûts objectifs et les aspects utilitaires, il y a aussi des facteurs de coûts subjectifs très hétérogènes (préférence temporelle, coûts psychiques, bénéfice en termes de consommation, etc.). Quatrièmement, on peut s'attendre, sur la base d'études réalisées à l'étranger, à ce que chez les personnes disposant de moins de qualifications, non seulement les rendements nets de la formation soient plus faibles, mais à ce que les fausses attentes en termes de coûts et de retombées de la formation continue jouent un rôle important. On a tendance à surestimer les coûts et à sous-estimer les rendements.

Dans quels cas faut-il intervenir?

Ce sont surtout les coûts non monétaires qui sont considérés comme élevés et qui donnent à penser qu'un investissement dans la formation continue ne vaut peut-être pas la peine. Des enquêtes ont montré que les personnes faiblement qualifiées connaissent des coûts d'opportunité plus bas en ce qui concerne la perte de salaire, mais leurs coûts psychiques sont élevés (l'apprentissage désagréable, stressant, déséquilibrant et, par manque de formation préalable, guère profitable et difficile à mettre en valeur); vu la tendance à accorder une nette préférence au temps, les coûts en temps sont élevés, même s'il s'agit de loisirs. Le bénéfice, à long terme surtout, comme par exemple une meilleure employabilité, est sous-estimé. Cela a pour conséquence que chez les personnes peu qualifiées, les personnes non actives ou les chômeurs à qui les entreprises n'attribuent pas de fonds pour financer la forma-

tion continue parce qu'elles n'y voient pas d'intérêt privé, il n'y a pas d'incitation à poursuivre une formation.

Au vu de la situation décrite ci-dessus, une intervention de l'État au niveau de la formation continue ne serait souhaitable que pour le groupe des personnes peu qualifiées pour lequel les incitations à la formation continue sont trop faibles, mais dans lequel l'utilité sociale justifierait un soutien de l'État. Il y a lieu de tenir compte de cet élément dans l'élaboration d'une loi fédérale sur la formation continue. Par personnes peu qualifiées, il faut entendre des personnes qui ne sont pas en possession d'un diplôme post-obligatoire, c'est-à-dire qui n'ont pas achevé une formation professionnelle. Dans les sociétés modernes du savoir, ces personnes courent un risque élevé de perdre leur emploi dans le cadre de processus de restructurations internes et de ne pouvoir que très difficilement en retrouver un autre.

Pour les personnes au bénéfice d'un diplôme post-obligatoire ou de qualifications supérieures, les incitations à la formation continue sont en règle générale suffisantes au vu de son utilité privée prépondérante (tant du côté du salarié que de l'employeur) pour que l'on puisse se passer de réglementations ou de mesures de soutien de l'État. Le taux élevé de participation à des cours atteste que le système de formation continue fonctionne relativement bien. Cela signifie que toute mesure de soutien accordée ou prescrite par l'État, qu'il s'agisse de bons offerts par l'employeur pour financer un stage de formation continue ou de possibilités de déductions fiscales, si elle n'est pas ciblée sur le groupe des personnes peu qualifiées, entraînerait d'importants effets d'aubaine. Parmi les personnes soutenues, certaines auraient suivi une formation continue même en l'absence de ces mesures ou leur employeur aurait cherché à les promouvoir. ■

Stefan Denzler et Stefanie Hof sont collaborateurs scientifiques auprès du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE).