

Entreprises actives dans la formation professionnelle duale: Quel rôle jouent les incitations financières ?



Approches appliquées en
Autriche, en Allemagne, au
Liechtenstein et en Suisse

Options, arguments pour et
contre en vue de processus de
réforme


Note de discussion

 Austrian
Development
Agency

 Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

LED LIECHTENSTEIN
DEVELOPMENT
SERVICE 

ibw Austria –
Research and Development in VET

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Mentions obligatoires

Éditeur:

Comité des Donateurs pour la Formation professionnelle duale (DC dVET)

Hardturmstrasse 123, 8005 Zurich

www.dcdualvet.org

Auteur: ibw Austria – Research and Development in VET, Kurt Schmid

Publication: 1^{re} édition, Zurich 2019

Les observations contenues dans cette étude relèvent de la responsabilité de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du Comité des Donateurs et de ses membres.

Les désignations et formulations propres à chaque genre s'appliquent en principe aux deux genres.



Sommaire

1. Introduction	4
2. Options d'aménagement pour les subventions financières	5
2.1. Subventions directes.....	5
2.2. Subventions indirectes.....	5
2.3. Éléments des fonds de formation.....	6
3. Arguments pour et contre l'attribution d'incitations financières aux entreprises formatrices	6
3.1. Considérations générales.....	6
3.2. Effets des incitations financières sur l'implication des entreprises dans la formation professionnelle.....	8
3.3. Incitations en nature.....	10
4. Exemples d'approches d'incitations financières.....	11
4.1. Autriche.....	11
4.2. Allemagne	12
4.3. Liechtenstein.....	14
4.4. Suisse.....	14
4.5. Slovaquie.....	16
4.6. Hongrie.....	16
4.7. Comparaison des programmes de subventionnement présentés	17
Bibliographie	18

1. Introduction

Depuis ces dernières années, la formation professionnelle duale suscite un grand intérêt à l'échelle internationale, et ce pour différentes raisons. L'une d'elles, qui est aussi une des principales caractéristiques des systèmes de formation professionnelle duale, est la coopération harmonieuse entre le secteur public et le secteur privé dans des domaines spécifiques comme le financement. Dans ce domaine, les coûts sont généralement partagés en deux: les entreprises supportent les coûts de la formation pratique (en entreprise), tandis que le secteur public finance les écoles publiques de formation professionnelle ainsi que l'administration globale du système de formation professionnelle duale. Les entreprises s'acquittant en règle générale de la majeure partie des coûts de formation dans les systèmes duaux, cela amène à se poser la question suivante: «Pourquoi les entreprises sont-elles disposées à engager ces coûts, autrement dit, pourquoi s'engagent-elles dans la formation professionnelle duale?»

On suppose généralement que les entreprises tirent profit de leur implication dans la formation professionnelle duale à plusieurs niveaux¹. Elles bénéficient par exemple du travail productif des apprentis (lequel, dans de nombreux cas, dépasse même le montant total des coûts de formation) ou économisent des frais de recrutement en se dotant d'un futur personnel qui aura été formé en interne. Ces avantages supposeraient qu'il serait inutile d'attribuer des incitations (financières et en nature) à ces entreprises afin qu'elles s'impliquent dans la formation professionnelle duale.

Or, on distingue au moins deux raisons qui appellent à une discussion plus approfondie sur ce sujet dans le cadre de la coopération au développement. Tout d'abord, les conditions-cadres et la connaissance générale des acteurs privés et publics dans les pays partenaires sont souvent très différentes de celles dans les pays où des systèmes duaux sont en place. Ensuite, en observant de plus près les systèmes duaux actuels, il s'avère que même ces derniers comportent des mécanismes financiers spécifiques (comme des subventions et des fonds de formation) qui soutiennent les entreprises dans leur engagement pour la formation professionnelle.

Dans ce contexte, les questions suivantes se posent:

- Sur le plan économique, les incitations sont-elles nécessaires ou génèrent-elles des distorsions non souhaitées?
- Les incitations sont-elles appropriées dans certains cas spécifiques?
- Quel type de programme d'incitation existe déjà?
- Dans quelle mesure les conclusions tirées sur les programmes d'incitation appliqués dans les pays membres du DC dVET peuvent-elles être transposées dans les pays partenaires de la coopération au développement?

Cette note de discussion vise à encourager une discussion éclairée et différenciée sur le sujet. Elle fournit des informations de base et souligne un ensemble de questions clés afin d'aider à structurer l'analyse de chaque cas spécifique à un pays. Ce document traite essentiellement de l'offre de formation en apprentissage et se compose des trois chapitres suivants:

- ✓ Le **Chapitre 2** présente les options d'aménagement de base pour les subventions financières (sans évaluer leurs potentiels avantages et inconvénients).
- ✓ Le **Chapitre 3** traite des arguments pour et contre l'attribution d'une aide financière aux entreprises formatrices et résume les principales questions à prendre en compte lors d'une évaluation.
- ✓ Le **Chapitre 4** présente la situation actuelle dans certains pays. Plus particulièrement, il donne un aperçu des approches qui sont appliquées dans les systèmes de formation professionnelle duale au sein des pays membres du DC dVET (à savoir l'Autriche, l'Allemagne, le Liechtenstein et la

¹ Euler (2018, p.33) présente une liste d'arguments soulignant les raisons pour lesquelles les entreprises s'engagent dans la formation professionnelle duale. Il s'agit d'arguments qui concernent le rapport coûts/bénéfices, la productivité, l'investissement, la sélection, la pertinence, la rétention des salariés, la réputation, la responsabilité sociale et la stabilité.

Suisse) et décrit brièvement les expériences et les approches de deux pays (la Hongrie et la Slovaquie) qui ont récemment introduit des éléments duals ou des sous-systèmes duals.

Dans la présente note de synthèse, les définitions suivantes s'appliquent:

- **Incitations:** tout type d'incitation destinée à encourager le secteur privé à s'impliquer dans la formation professionnelle.
- **Allocations:** moyens financiers utilisés à des fins définies et qui ne doivent pas être remboursés.
- **Subventions:** nombreuses formes de financement dont les paiements directs, les allègements fiscaux, les abattements fiscaux, qui sont généralement attribuées pour compenser (partiellement) les coûts sur une durée plus longue.
- **Cotisations:** contributions financières (généralement obligatoires) d'une entreprise (par exemple à un fonds de formation ou à un organisme public comme une organisation patronale).

2. Options d'aménagement pour les subventions financières

Le Chapitre 2 présente les caractéristiques de base possibles des subventions financières² (sans aborder leurs avantages ou inconvénients potentiels).

2.1. Subventions directes

Pour les entreprises formatrices

- **Subventions de base:** les entreprises formatrices reçoivent une somme d'argent par apprenti ou par formation terminée/certification. Le montant peut varier selon la durée de formation (il diminue au fil des années/mois de formation) et/ou selon la participation des apprentis au travail productif.
- **Subventions basées sur des critères:** les entreprises formatrices reçoivent des subventions si elles remplissent des critères spécifiques. Elles sont (partiellement) remboursées pour leurs investissements. L'objectif principal est de favoriser une formation de qualité ou de toucher des groupes cibles spécifiques.

Pour les apprentis

Argent public versé aux apprentis pour couvrir, par exemple, les coûts de la vie et de transport ou pour inciter certains groupes cibles à commencer un apprentissage (des femmes à des postes féminins «non traditionnels», etc.).

2.2. Subventions indirectes

Les possibilités de subventions indirectes sont les suivantes:

- **Les coûts liés aux activités de formation sont traités comme des dépenses** qui réduisent le bénéfice imposable de l'entreprise. Des exonérations fiscales supplémentaires peuvent être accordées pour certains investissements.
- **Les exonérations** concernant les coûts de main-d'œuvre autres que salariaux, comme l'assurance maladie, l'assurance-chômage et l'assurance-accidents pour les apprentis.
- Un **traitement préférentiel dans les marchés publics** est accordé aux entreprises proposant la formation en apprentissage.
- Financement des activités qui ne profitent pas directement aux entreprises mais qui **encouragent la formation professionnelle initiale** dans un sens plus large (y compris la promotion de la formation professionnelle, l'organisation de salons dédiés à la formation professionnelle ou le développement de profils professionnels).

² Pour en savoir plus sur les options d'aménagement de base, voir Kuczera (2017) ou Dorléans (2018).

2.3. Éléments des fonds de formation

Financement

Les fonds doivent être financés par les contribuables et/ou via d'autres cotisations:

- *Fonds financés par les cotisations patronales*: les entreprises ayant au moins un salarié peuvent ou sont tenues de verser une certaine somme dans le fonds.
- *Fonds fiscaux*: les fonds sont financés par l'argent des contribuables. Les entreprises engagées dans la formation reçoivent une subvention.
- *Fonds mixtes*: une combinaison incluant des cotisations versées par les employeurs et un financement public.

Statut

Les fonds peuvent être soit obligatoires, soit facultatifs:

- *Obligatoires*: toutes les entreprises (d'un secteur et/ou d'une région) sont tenues d'apporter une contribution financière.
- *Facultatifs*: les entreprises sont libres de rejoindre ou non le fonds.

Dans les deux options, généralement seules les entreprises qui forment des jeunes sont subventionnées. Certains fonds sont destinés à financer des activités telles que l'administration, le développement et la promotion de la formation professionnelle ou de la formation en apprentissage dans un sens plus large, comme c'est le cas en Suisse. Globalement, le financement facultatif est souvent préféré car il repose sur l'intérêt personnel des entreprises impliquées. Les fonds obligatoires peuvent donner l'impression de sanctionner les entreprises. Toutefois, dans certaines situations, les cotisations obligatoires sont pertinentes, notamment si elles ont été négociées par des organes représentatifs de l'employeur.

Couverture

Les fonds peuvent couvrir l'ensemble de l'économie, des régions et/ou des secteurs spécifiques:

- *Fonds globaux*: les entreprises de tous les secteurs peuvent ou sont tenues de contribuer au fonds.
- *Fonds régionaux*: les entreprises de tous les secteurs dans une région spécifique (État fédéral, canton, etc.) peuvent ou sont tenues de contribuer au fonds.
- *Fonds spécifiques à un secteur*: seules les entreprises d'un secteur spécifique peuvent ou sont tenues de contribuer au fonds.

3. Arguments pour et contre l'attribution d'incitations financières aux entreprises formatrices

Le Chapitre 3 présente quelques considérations de base sur les arguments pour et contre l'attribution d'incitations financières aux entreprises formatrices et souligne un ensemble de questions clés.

3.1. Considérations générales

L'expérience acquise en Autriche, en Allemagne, au Liechtenstein et en Suisse³ montre que l'intérêt personnel de l'entreprise est le motif fondamental de son implication dans les programmes de formation et que les subventions financières offrent des avantages marginaux et n'ont qu'une influence négligeable dans la décision de proposer ou non des mesures de formation. Toutefois, des subventions financières limitées peuvent se justifier à titre occasionnel.

Défaillance du marché

D'un point de vue économique, les subventions financières se justifient en cas de défaillance du marché, autrement dit lorsque les entreprises formatrices ne peuvent pas récupérer leur

³ De plus, l'OCDE (2018) a révisé une recherche pertinente sur une perspective internationale.

investissement⁴. Les défaillances du marché, et l'investissement insuffisant en formation qui en découle au niveau macro-économique, peuvent être induites par le débauchage, la transmission de compétences générales (en plus des compétences spécifiques à l'entreprise), l'asymétrie de l'information et l'incertitude des résultats. La recherche empirique pour la Suisse, l'Allemagne et l'Autriche montre que de nombreuses entreprises franchissent le seuil de rentabilité avant la fin de l'apprentissage (par exemple, Schoenfeld et al. 2016; Strupler & Wolter 2012, Moretti et al. 2017). Mais d'autres entreprises n'y parviennent pas. Pour elles, garder le personnel qu'elles ont formé pendant une certaine durée après la fin de la formation est essentiel. Selon Wenzelmann (2012, p. 127), les entreprises du premier groupe (qui franchissent le seuil de rentabilité pendant la formation) peuvent être définies comme ayant un motif de production pour expliquer leur offre de formation, et celles du second groupe (qui ne franchissent pas le seuil de rentabilité pendant la formation) comme ayant un motif d'investissement. Les incitations financières peuvent aider à changer favorablement le rapport coûts/bénéfices pour certaines entreprises. Par conséquent, sur le plan économique, les subventions financières se justifient uniquement pour les entreprises formatrices qui ont un motif d'investissement et ne sont pas en mesure de conserver leurs apprentis après la formation. De toute évidence, il est presque impossible de trouver au préalable des indicateurs adaptés sur le type de motif essentiel pour une entreprise et donc de savoir quelles entreprises doivent être subventionnées.

Considérations relatives au rapport coûts/bénéfices

Il faut garder à l'esprit que les subventions financières attribuées aux entreprises ne doivent pas remettre en cause les considérations de base concernant le rapport coûts/bénéfices des entreprises⁵. Les jeunes doivent être formés par les entreprises parce que ces dernières ont essentiellement un intérêt personnel, à savoir bénéficier de futurs salariés compétents. Or, si les subventions sont élevées au point de couvrir une grande partie des dépenses de formation, voire leur totalité, les entreprises proposeront des mesures de formation principalement pour obtenir les subventions disponibles et non pour leur propre intérêt. Cela affaiblit le lien entre l'offre et la demande de qualification, et les risques engendrent des problèmes considérables de qualité de la formation en alternance. De toute évidence, on est confronté à un dilemme car les subventions doivent induire un changement de comportement (c'est-à-dire inciter les entreprises à former), mais dans le même temps elles ne doivent pas changer le motif de formation général des entreprises (c'est-à-dire les entreprises doivent former pour leur intérêt personnel et non pour recevoir des fonds publics). Ces effets contradictoires doivent être soigneusement équilibrés.

Qualité de formation et compromis possibles

Les subventions financières limitées et soigneusement réfléchies (de préférence basées sur un catalogue de critères) peuvent se justifier si elles favorisent une formation de qualité⁶. Le co-financement des coûts élevés de démarrage (y compris la formation des instructeurs, la mise en place de l'environnement /des supports de formation, etc.) peut inciter les entreprises à s'impliquer dans la formation professionnelle duale. Toutefois, les lacunes en matière de subventions (même les mieux conçues) doivent toujours être prises en compte:

- Elles entraînent des bénéfices exceptionnels (car une entreprise aurait de toute façon formé des jeunes, indépendamment des subventions ; l'argent public est donc «gaspillé»).
- Il existe un compromis entre la précision/la complexité des critères (et donc des informations et/ou de la transparence) et les coûts administratifs ; en d'autres termes, plus un programme de subvention est précis, plus les coûts administratifs et ceux liés aux informations sont élevés.

⁴ Pour une liste brève des facteurs dépenses (coûts)/bénéfices, voir Euler (2018), p. 31.

⁵ La recherche empirique pour l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche montre les bénéfices nets positifs de ces investissements pour les entreprises de formation. Concernant les autres entreprises, il convient de faire la distinction entre celles qui sont conscientes des effets positifs potentiels de la formation mais, en raison de leur situation spécifique, la formation est trop onéreuse, et celles qui sous-estiment les effets positifs de la formation en raison d'une mauvaise information.

⁶ Comme expliqué plus loin, une autre façon, souvent plus adaptée, de favoriser une formation de qualité, est d'assurer un soutien local direct en fournissant des informations, des conseils et/ou d'autres instruments pour soutenir les entreprises de formation dans leurs efforts de formation.

- Une fois créées et largement utilisées, les subventions sont politiquement parlant très difficiles à supprimer progressivement (même si elles sont définies uniquement pour une durée limitée, par exemple une période de transition de 5 ans).

En raison de ces nombreux écueils potentiels, l'Autriche et la Suisse offrent seulement des subventions financières directes limitées aux entreprises formatrices; l'Allemagne et le Liechtenstein n'en proposent pratiquement aucune.

Principales questions à prendre en compte:

- Comment sont répartis les coûts et les bénéfices entre l'État, le secteur privé et les entreprises formatrices?
- Quel est le degré de gravité des défaillances du marché (comme le débauchage) et des incertitudes dans votre environnement?
- Le cas échéant, comment les incitations financières peuvent-elles être conçues de sorte à ne pas aller à l'encontre des motifs d'investissement fondamentaux des entreprises formatrices?
- Comment peut-on trouver un équilibre entre la complexité de conception (nécessaire pour la précision) et les potentiels effets contraires (coûts administratifs et liés aux informations)?
- Le cas échéant, quel part de bénéfices extraordinaires sera acceptable sur les plans social et économique dans votre environnement?

3.2. Effets des incitations financières sur l'implication des entreprises dans la formation professionnelle

Effets globaux

L'un des défis majeurs d'un processus de réforme est de savoir comment inciter les entreprises à s'impliquer dans la formation professionnelle en proposant la formation en entreprise. Selon un récent rapport de l'OCDE (OECD 2018, p. 47ss), bien que de nombreux pays aient eu recours aux incitations financières pour encourager les employeurs à se lancer dans la formation en apprentissage ou à offrir davantage de postes en apprentissage, les effets globaux sont soit marginaux (en cas d'incitations universelles, comme donner à toutes les entreprises une somme fixe pour embaucher un apprenti), soit très liés à la conception de la mesure incitative. Le recours aux incitations financières pour amener les entreprises à s'investir dans la formation en apprentissage soulève des questions conceptuelles: Qu'est-ce qui définit une entreprise formatrice «novice»? S'agit-il d'une entreprise qui propose pour la première fois des mesures de formation ou d'une entreprise qui propose de former à un poste jamais proposé auparavant? Combien de temps une entreprise doit-elle être une entreprise «classique» avant d'être à nouveau considérée comme une entreprise formatrice «novice»? Comment traiter les fusions d'entreprises lorsqu'au moins une des entreprises a déjà proposé la formation par le passé? Un raisonnement similaire s'applique au subventionnement des postes de formation «supplémentaires», à savoir comment sont-ils définis? De plus, des incitations financières peuvent avoir des effets imprévus, par exemple une redistribution des offres de formation pour certains groupes tout en laissant le volume global de formation inchangé ou des incitations financières plus avantageuses pour les grandes entreprises. Un autre élément important à prendre en compte concernant les effets des incitations (en particulier les programmes de cotisations universels) est la manière dont elles sont perçues par les entreprises: comme un impôt (sans contrôle sur la manière dont l'entreprise utilise l'argent) ou comme un programme de redistribution équitable.

Les preuves concernant les problèmes de subventionnement de «formations supplémentaires» sont visibles dans le système autrichien. De 2004 à 2008, chaque entreprise formatrice autrichienne a reçu 8 400 € par place d'apprentissage supplémentaire (le «Blum Bonus»). Toutefois, cette incitation

financière élevée a généré des profits inattendus considérables car plus de 70 % des postes d'apprentissage supplémentaires auraient de toute façon probablement été offerts⁷ (Wacker 2007).

Incitations financières comme mesure pour compenser les pertes financières dues au débauchage

Un deuxième sujet toujours pertinent dans les discussions sur les réformes est le débauchage, c'est-à-dire le départ des salariés qualifiés de leur entreprise formatrice pour rejoindre un poste dans une entreprise «classique». Ce problème peut décourager les entreprises à dispenser une formation en apprentissage et, au niveau macro-économique, peut entraîner un sous-investissement en formation. L'étude du système allemand montre que le risque de débauchage est négligeable car il touche uniquement une faible part des entreprises et ne dissuade pas les entreprises formatrices de proposer des postes d'apprentissage sur le long terme, même si elles ont déjà connu le débauchage par le passé (Mohrenweiser et al. 2018). Cependant, il peut s'agir uniquement d'un résultat typique dans un système tel que le système allemand, où de nombreuses entreprises forment déjà des jeunes. Reste à voir si ce constat est encore valable dans les pays qui n'ont pas cette habitude de la formation. De plus, si le débauchage est un phénomène pertinent, il existe au moins deux manières d'atténuer son effet négatif. Une option consiste à attribuer des incitations financières aux entreprises formatrices en créant des fonds de formation⁸ pour les dédommager, au moins partiellement, de leurs investissements. Une seconde option est d'imposer des clauses contraignantes dans les contrats de travail pour s'assurer que les salariés formés restent, pendant une durée convenue, dans leur entreprise formatrice. S'ils quittent l'entreprise, ils seront contraints de rembourser une partie des coûts de formation à l'entreprise. L'efficacité de la mesure précédemment mentionnée a été confirmée par des modèles de simulation pour l'Angleterre, l'Italie et l'Espagne (Muehlemann et al. 2018, Wolter & Joho 2018, Wolter & Muehlemann 2015). Ces modèles ont révélé que les effets nets positifs de la formation dépendent en grande partie de trois facteurs: le salaire versé aux apprentis pendant la formation, la durée et la qualité de la formation,⁹ et la probabilité qu'une personne formée reste ensuite dans l'entreprise formatrice. Les auteurs concluent que «l'intégration des avantages potentiels dans les entreprises après la formation rendrait les modèles de formation viables dans la plupart des cas et pour la majeure partie des postes».

Aspects non financiers

Bon nombre des arguments évoqués jusqu'ici portent sur les aspects financiers des subventions. Hormis ces aspects, il peut y avoir d'autres raisons importantes pour lesquelles les subventions financières (si elles ont été bien pensées) sont judicieuses. Elles pourraient indiquer que les activités de formation sont socialement préférables, notamment parce que la formation a des retombées positives sur le plan social. De plus, un sens d'équité peut être perçu dans une redistribution des coûts, ou au moins certains des coûts, entre les entreprises formatrices et les autres entreprises.

Bien que cette étude concerne les incitations financières, le problème de la non-participation des entreprises dans la formation doit aussi être pris en compte d'un point de vue plus large. Les raisons pour lesquelles tant d'entreprises dans certains pays choisissent de ne pas former relèvent-elles vraiment d'un manque de moyens financiers ou d'un rapport coûts/bénéfices défavorable? Le fait est que les arrangements non financiers ou la conception générale de la formation professionnelle peuvent souvent être des freins qui influencent la décision de proposer la formation (voir, par

⁷ En raison de profits inattendus élevés, les coûts effectifs pour le subventionnement de véritables places d'apprentissage supplémentaires s'élèvent à environ 28 000-38 000 €, soit environ 4 fois la somme prévue pour le subventionnement d'une nouvelle place d'apprentissage. Par conséquent, plus les profits inattendus sont élevés, plus les coûts efficaces réels pour subventionner une nouvelle place d'apprentissage sont élevés.

⁸ Les approches de redistribution (comme les fonds de formation ou les programmes de cotisations) sont des options adaptées pour l'économie formelle, mais probablement pas pour l'économie informelle (voir Euler 2018, p. 32).

⁹ L'effet d'une meilleure qualité de formation sur le rapport coûts/bénéfices est ambigu: certes, une meilleure qualité de formation augmente la productivité de l'apprenti et donc la part et la quantité de travail productif. En revanche, une meilleure qualité de formation signifie souvent des phases d'apprentissage hors entreprise plus longues (et un plus grand investissement dans la formation, par ex. dans la qualification des formateurs et/ou les supports/l'équipement d'apprentissage), ce qui augmente clairement les coûts de formation.

exemple, Schmid 2018 pour la Bosnie-Herzégovine). Ces obstacles, par exemple, sont des procédures bureaucratiques; des aménagements de temps peu flexibles pour la formation entre les écoles et les entreprises; des systèmes de stage d'étudiants qui ne permettent pas aux entreprises de choisir les candidats; une pénurie de candidats ayant le profil recherché; des interférences excessives de la part des écoles dans la formation professionnelle (car elles ont souvent encore la responsabilité globale des programmes de formation professionnelle); un rôle de supervision ou un pouvoir excessif accordé aux écoles; des profils et parcours professionnels qui ne correspondent pas aux besoins de qualification des entreprises. Wolter (2016) clarifie les aspects systémiques qui influencent la décision d'une entreprise à proposer ou non la formation, comme la définition d'un salaire minimum ou la structure générale des systèmes d'éducation (par exemple, le nombre de diplômés d'autres filières, comme les universités, qui sont disponibles sur le marché du travail «gratuitement», si l'on se place du point de vue de l'entreprise).

En résumé, l'efficacité des incitations financières destinées à encourager les entreprises à s'engager dans la formation sera limitée s'il existe d'autres raisons non financières qui les découragent de le faire.

Principales questions à prendre en compte:

- L'argent joue-t-il un rôle? Quelles sont les raisons fondamentales pour lesquelles les entreprises dans votre pays ne forment pas? Les incitations financières pourraient-elles initier un changement?
- Le débauchage nuit-il vraiment à l'intérêt du secteur à s'engager dans la formation professionnelle duale? La création de fonds de formation serait-elle une solution?
- Est-il possible de concevoir des incitations financières qui entraîneraient la création de postes de formation supplémentaires?

3.3. Incitations en nature

Comme décrit, les subventions financières (de préférence basées sur des critères) peuvent, dans une certaine mesure, être utilisées comme mesures incitatives pour encourager les entreprises à s'engager dans la formation et/ou pour améliorer la qualité de la formation en alternance. De plus, les incitations en nature peuvent également être attribuées sous la forme de développement et de distribution de contenus centralisés, grâce à quoi les entreprises peuvent économiser les coûts de formation. Ceci dit, les incitations financières ou en nature doivent être soigneusement conçues et ne doivent pas être trop élevées au point de changer l'intérêt personnel des entreprises à proposer la formation.

La majeure partie des incitations doit de préférence être attribuée en nature, c'est-à-dire en créant des structures de soutien aux entreprises pour apporter une aide concrète et les aider à proposer un apprentissage en alternance de qualité (voir également OCDE 2018, p. 51f). Des exemples de ce type d'incitation en nature sont les antennes locales («antennes d'apprentissage») fournissant des informations sur les réglementations et les procédures; le soutien aux entreprises dans la recherche des candidats adaptés à une place d'apprentissage particulière; la création d'une infrastructure pour former les instructeurs; l'organisation des examens finals. Bien évidemment, ces activités doivent être financées. En Autriche et en Allemagne, les organes représentatifs des employeurs assurent cette aide en nature (financée par un fonds de formation). En Suisse, ces activités sont organisées soit dans un établissement sectoriel (financé par des programmes de cotisations facultatifs ou obligatoires), soit dans un établissement cantonal (financé par un fonds de formation cantonal).

Enfin, il faut garder à l'esprit que toutes les entreprises ne sont pas équipées pour former des apprentis. Pour pouvoir proposer la formation, les entreprises devraient répondre aux critères suivants:

- Manifester un réel intérêt à le faire (c'est-à-dire bénéficier de futurs salariés qualifiés)
- Disposer des moyens requis (contenu de formation du profil professionnel, formateurs qualifiés et assise financière solide)

- Avoir une motivation en termes de production ou d'investissement.

Principales questions à prendre en compte:

- De quel type d'aide concrète les entreprises formatrices dans votre environnement ont-elles besoin?
- Comment et par qui ce soutien sera-t-il organisé, fourni et financé?
- Quel montant est nécessaire pour garantir le financement durable de ces activités en nature?

4. Exemples d'approches d'incitations financières

Le chapitre suivant présente de manière succincte les concepts d'incitation financière appliqués en Autriche, en Allemagne, au Liechtenstein et en Suisse. Ces quatre pays ont des systèmes duals bien établis, avec un grand nombre d'entreprises qui proposent des mesures de formation (entre 12 % et 30%) et une proportion élevée de jeunes en apprentissage dual (de 35 % à 60 % d'une classe d'âge) dans l'enseignement supérieur secondaire. La structure de financement fondamentale est caractérisée par le co-financement; les entreprises financent la formation¹⁰ et le salaire des apprentis, tandis que les autorités publiques financent les écoles professionnelles à temps partiel. Par ailleurs, dans ces quatre pays, des conditions-cadres favorables et d'autres incitations existent pour soutenir les entreprises formatrices (et les apprentis). Toutefois, la méthode de financement (cotisation ou fonds), le mode et les critères appliqués (généraux ou basés sur des critères précis), le raisonnement de l'attribution des incitations (par exemple, inciter les entreprises à former, accroître la qualité de formation, toucher des groupes cibles définis), ainsi que le champ d'application (à l'ensemble des entreprises formatrices, à des secteurs spécifiques, à des entreprises qui remplissent certains critères) varient dans une certaine mesure selon le pays. Quelques exemples actuels de concepts d'incitation financière sont présentés ci-après¹¹. Ces dix dernières années, plusieurs pays ont entrepris des efforts pour intégrer l'apprentissage, des éléments d'apprentissage ou même des sous-systèmes duals dans leurs systèmes de formation professionnelle. Les enseignements recueillis montrent que différentes approches ont été appliquées en matière d'incitations financières pour les entreprises formatrices.

4.1. Autriche

Subventions directes

Depuis 2016, chaque entreprise formatrice reçoit une *subvention publique directe pour chaque apprenti*. Ce subventionnement de base dépend du salaire des apprentis et est dégressif sur la période de formation. Les entreprises formatrices sont remboursées à hauteur de trois salaires d'apprenti pour la première année de formation, de deux salaires pour la deuxième année et d'un salaire pour la troisième et la quatrième année de formation. Le raisonnement de base qui sous-tend cette conception est de dédommager les entreprises formatrices pour la faible productivité des apprentis au cours de leurs premières années de formation.

De plus, les entreprises formatrices peuvent être éligibles à des *subventions basées sur des critères* sous la forme d'allocations¹². Ces incitations sont destinées à:

- *encourager la qualité*, par exemple par le coaching, la création de partenariats de formation, la proposition d'une préparation supplémentaire à l'examen de fin d'apprentissage ou la qualification des instructeurs, et/ou

¹⁰ Cela inclut les instructeurs dans l'entreprise et souvent les cours supplémentaires spécifiques au secteur (par ex., dans les centres de formation interentreprises).

¹¹ Les exemples ont été sélectionnés sur la base des connaissances de l'auteur.

¹² Pour obtenir ces subventions basées sur des critères, les entreprises doivent déposer une demande auprès des antennes d'apprentissage locales. Elles doivent prouver leurs dépenses réelles afin de recevoir un remboursement partiel, jusqu'à un certain montant. https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gesamtuebersicht_Foerderarten_lehre.html.

- *s'adresser à des groupes cibles et/ou des postes spécifiques*, par exemple en recrutant des apprentis issus de centres de formation professionnelle interentreprises, en donnant le même accès aux femmes ou en proposant une formation pour les programmes inclusifs/intégratifs, etc.

Ces deux types d'incitations sont financés par le fonds autrichien de protection des salariés en cas de faillite fonds (Insolvenz-Entgelt-Fonds). Traditionnellement, ce fonds verse les arriérés de salaire dans le cas d'une insolvabilité d'entreprise. Ainsi, il est financé en totalité par les entreprises (0,35 % du montant total des salaires, dont 0,2 % est destiné au subventionnement direct des entreprises formatrices). En fait, il s'agit d'un fonds de formation obligatoire qui redistribue une partie des cotisations versées par toutes les entreprises aux entreprises qui forment des apprentis.

Subventions indirectes

Les entreprises formatrices reçoivent en outre des *subventions financières indirectes* par le biais:

- *d'exonérations* en matière de coûts non salariaux, à savoir les employeurs ne sont pas tenus de verser leur part de cotisations sociales pour l'assurance maladie, l'assurance-chômage et l'assurance-accidents des apprentis,
- *d'une déduction fiscale*, à savoir l'imputation des dépenses de formation sur les recettes, ce qui entraîne une diminution du bénéfice imposable de l'entreprise.

Fonds de formation spécifiques à un secteur/une région

Dans certains secteurs et/ou régions, des *fonds de formation supplémentaires* existent:

- Depuis 1982, dans le secteur du bâtiment, un troisième site d'apprentissage, les centres d'apprentissage interentreprises (BAUAKademien), est financé par des cotisations obligatoires pour toutes les entreprises de ce secteur.
- Dans l'ouest de l'Autriche (Bundesland Vorarlberg), un fonds de formation facultatif existe dans l'industrie électrique et métallurgique. Toutes les entreprises participantes versent à titre facultatif une cotisation de 0,24 % du montant total des salaires. Les entreprises formatrices reçoivent une prime exceptionnelle pour chaque apprenti qui obtient une distinction dans un concours de compétences.

Apprentis

En Autriche, les apprentis peuvent également être éligibles à des *subventions personnelles*. Ces dernières sont financées par des fonds provenant du budget de la politique du marché du travail.¹³

Approche de subventionnement en Autriche:

Fonds de formation basé sur des cotisations obligatoires: une combinaison associant un programme de subventionnement basique (dégressif sur la période de formation) et des subventionnements supplémentaires basés sur des critères définis (remboursement partiel des coûts supplémentaires de formation).

Fonds de formation sectoriels: rares et variés.

4.2. Allemagne

En raison de la structure fédérale de l'Allemagne, les incitations financières pour les entreprises formatrices varient considérablement au niveau national et entre États fédéraux (*Bundesländer*) et les chambres¹⁴. En fait, la plupart des incitations financières sont versées par des agences pour l'emploi aux établissements d'enseignement. L'objectif de ces services, qui sont gratuits, est d'apporter un soutien aux entreprises formatrices pour leur permettre d'aider les apprentis, ceux rencontrant des

¹³ Pour en savoir plus, voir <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/foerderung-der-lehrausbildung>.

¹⁴ La «boîte à outils sur l'apprentissage» un outil en ligne comparant les systèmes d'apprentissage du Danemark, de l'Autriche, du Luxembourg, de la Suisse et de l'Allemagne, fournit de plus amples informations sur les acteurs et les aspects organisationnels de la formation d'apprentissage <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/social-partners-companies/involvement-of-social-partners>.

difficultés à trouver un apprentissage et les jeunes ayant des besoins d'apprentissage particuliers (par exemple, *Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)*¹⁵ ou *Assistierte Ausbildung (AsA)*)¹⁶.

Incitations nationales

Il existe seulement *deux incitations financières nationales* pour les entreprises¹⁷. Toutes deux s'inscrivent dans le cadre de politiques actives du marché du travail destinées à des groupes cibles spécifiques. Elles sont financées par l'agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit – BA*)¹⁸:

- *Qualification d'entrée en apprentissage (Betriebliche Einstiegsqualifizierung)*: il s'agit d'un type de stage (durée: entre 6 et 12 mois) pour les jeunes sans place d'apprentissage. L'agence fédérale pour l'emploi (BA) verse une contribution (maximum 231 €/mois) à la rémunération du stage et paie une partie des cotisations sociales (environ 120 €/mois).
- La seconde incitation nationale est destinée à soutenir les entreprises qui *forment des jeunes ayant des besoins particuliers* (remboursement d'investissements dans des postes de travail et des formations accessibles aux personnes souffrant d'un handicap, ainsi que du coût pour une période d'essai de jusqu'à 3 mois¹⁹).

Programmes publics-privés

En Allemagne, deux programmes de subventions «hybrides», combinant des fonds publics et privés, existent: l'un pour les centres de formation professionnelle interentreprises et l'autre pour les partenariats de formation:

- Le premier programme est destiné au troisième site d'apprentissage dans la formation d'apprentissage, *les centres de formation professionnelle interentreprises (überbetriebliche Berufsbildungsstätten – ÜBS)*. Leurs objectifs (et parfois leurs critères) sont définis au niveau national, bien que les subventions varient selon l'institution qui verse la subvention. Les entreprises formatrices doivent s'acquitter de ces programmes de formation et cours pratiques, mais reçoivent des aides de l'État, de l'État fédéral (Land) et/ou des chambres.
- Le second programme concerne les *partenariats de formation (Verbundausbildung, Ausbildungspartnerschaft)*. Les entreprises sont en partie financièrement dédommagées pour les coûts supplémentaires de ces partenariats de formation en raison de l'augmentation de la charge de travail organisationnelle et administrative. La subvention est un versement exceptionnel par place d'apprentissage dans le cadre d'un partenariat de formation.

Fonds de formation spécifiques à un secteur

Certains secteurs ont leurs *propres fonds de formation*, par exemple, SOKA-Bau dans le secteur du bâtiment, où toutes les entreprises doivent verser une somme fixe, et toutes les dépenses pour l'ÜBS ainsi qu'une part élevée des dépenses des entreprises formatrices sont refinancées. En principe, la subvention est similaire au subventionnement général de l'Autriche, c'est-à-dire qu'elle dépend des salaires des apprentis et est dégressive sur la période de formation. Cependant, les montants sont beaucoup plus élevés et concentrés en début de période: généralement, dix salaires mensuels d'apprentissage pour la première année de formation, quatre à six salaires pour la deuxième année et environ un salaire pour la troisième année.

Il existe un certain nombre de *subventions financières au niveau national*. Elles sont généralement destinées à la formation de groupes spécifiques, notamment:

- Des crédits de formation pour apprenants faibles ou jeunes issus d'un environnement social problématique

¹⁵ Voir https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba012995.pdf (en allemand).

¹⁶ Voir https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/AssistierteAusbildung-Betrieb_ba014812.pdf (en allemand).

¹⁷ Ces incitations sont proposées pour l'apprentissage ainsi que, généralement, pour des emplois réguliers.

¹⁸ Le BA est financé par les cotisations sociales pour le chômage, versées à la fois par les salariés et les employeurs, ainsi que par un certain montant de fonds fédéraux.

¹⁹ https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014698.pdf

- Des subventions fixes pour couvrir les coûts de formation d'apprenants faibles
- Le remboursement partiel des salaires d'apprentissage pour les candidats adultes
- La prise en charge ponctuelle des coûts pour les apprentis repris d'entreprises ayant fait faillite

Malheureusement, il n'existe aucune plate-forme d'information nationale en Allemagne contenant une liste de toutes les options de subventionnement financier dont peuvent bénéficier les entreprises formatrices.²⁰

Subventions indirectes

Les entreprises formatrices perçoivent par ailleurs des subventions financières indirectes en ayant la possibilité d'imputer leurs dépenses de formation sur leurs recettes, ce qui réduit ainsi leur bénéfice imposable.

Approche de subventionnement en Allemagne:

Grande diversité et approches hétérogènes des programmes proposés au niveau du pays, des États fédéraux (Länder) et des chambres. La seule subvention financière nationale est destinée aux centres de formation professionnelle interentreprises (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten ÜBS*), bien que les subventions varient selon les organismes pourvoyeurs de subventions. En résumé, le subventionnement financier semble avoir une faible importance pour les entreprises formatrices en Allemagne.

4.3. Liechtenstein

Approche de subventionnement au Liechtenstein:

Aucune subvention financière n'existe. Les entreprises formatrices sont soutenues par l'initiative «100pro! berufsbildung liechtenstein» qui offre une aide en nature (par exemple, informations, partenariats de formation, coaching, voir le site <https://www.100pro.li>).

4.4. Suisse

Fonds de formation

En Suisse, il n'existe pas de fonds de formation général national obligatoire, mais une base juridique pour la création de fonds de formation sectoriels ou cantonaux. On distingue essentiellement trois types de fonds:

Fonds de formation sectoriels: les associations professionnelles (Organisationen der Arbeitswelt) peuvent choisir de créer leurs propres fonds de formation pour encourager la formation professionnelle. Ces fonds peuvent être déclarés comme étant généralement contraignants. Les entreprises décident de s'affilier ou non à l'association professionnelle pertinente. Toutefois, si une association professionnelle fait la demande au niveau national de changer l'adhésion facultative en adhésion obligatoire, toutes les entreprises appartenant à ce secteur sont alors juridiquement tenues de contribuer à ce fonds de formation sectoriel. Une adhésion peut être rendue obligatoire si trois conditions préalables sont remplies:

- Un nombre minimum d'entreprises a déjà contribué financièrement au fonds: ce nombre doit représenter au moins 30 % des entreprises et couvrir au moins 30% des salariés et apprentis du secteur.
- L'association professionnelle du secteur possède une institution de formation (interentreprises) spécifique.
- Les contributions sont seulement versées pour des postes spécifiques à des secteurs et pour des activités qui profitent à toutes les entreprises.

²⁰ Pour les incitations orientées vers la demande (c.-à-d. les apprentis), un aperçu utile est disponible sur le site Internet suivant: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.htm> (in German)]. Par ailleurs, le site Internet suivant offre une vue d'ensemble des différents instruments d'incitation pour les entreprises et les apprentis: https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/uebersicht-ueber-foerderungsinstrumente-und-unterstuetzungsmassnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Actuellement, on compte 29 fonds de formation sectoriels qui sont déclarés comme généralement contraignants. Environ 140 000 entreprises sont affiliées à ces fonds de formation sectoriels²¹. En règle générale, les contributions sont composées d'un montant fixe (par entreprise et par an) et d'une composante variable par salarié (ou un certain pourcentage du total des salaires, par exemple entre 0,4% et 0,8%). Pour chaque fonds de formation, il existe une liste définie d'avantages pour lesquels les moyens financiers sont utilisés. Ces avantages sont destinés à toutes les entreprises, autrement dit, ils financent le développement de profils professionnels, l'organisation des formations et examens, le remboursement des coûts de formations et des formations supraentreprises, les activités de relations publiques sectorielles pour la formation professionnelle initiale, les salons dédiés à la formation professionnelle, la création de supports pédagogiques, la qualification des formateurs, etc.

Fonds de formation cantonaux: les cantons ont la possibilité de créer des fonds de formation qui couvrent toutes les entreprises de tous les secteurs. Ces fonds visent à créer un mécanisme de redistribution («financement solidaire») en redistribuant l'argent des entreprises «classiques» aux entreprises formatrices afin d'encourager la formation de futurs salariés qualifiés et de soutenir des activités innovantes dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Semblables aux fonds de formation sectoriels, ces fonds sont en fait financés par les salariés (un certain pourcentage du total des salaires). On compte actuellement huit fonds cantonaux, dont la plupart dans des cantons non germanophones (excepté Zurich), c'est-à-dire dans des cantons où l'apprentissage n'est pas aussi fortement enraciné et développé que dans les régions germanophones de Suisse.

Fonds de formation de partenaires sociaux: dans le cadre des «conventions collectives de travail» (*Gesamtarbeitsvertrag – GAV*²²), il est possible d'inclure des contributions pour un fonds de formation, généralement avec des employeurs et des salariés qui versent à peu près la même part. On compte actuellement 10 GAV avec des fonds de formation.

Financement national de démarrage pour les partenariats de formation

Le financement national de démarrage pour les partenariats de formation est une autre option de subventionnement financier. Il inclut une allocation (maximum 50 000 CHF) pour la création du partenariat, puis 5 000 CHF supplémentaires pour chaque place d'apprentissage créée.

Subventions indirectes

De plus, les entreprises formatrices reçoivent des *subventions financières indirectes*:

- en ayant la possibilité d'imputer leurs dépenses de formation sur leurs recettes, ce qui réduit leur bénéfice imposable;
- par un traitement préférentiel dans les marchés publics si l'offre est équivalente aux appels d'offres provenant d'entreprises non engagées dans des mesures de formation.

Approche de subventionnement en Suisse:

Des fonds de formation existent au niveau sectoriel et cantonal. Les fonds sectoriels peuvent être facultatifs ou obligatoires. Une fois établis, les fonds cantonaux sont obligatoires. Ces fonds sont principalement financés par les cotisations des entreprises, bien qu'ils puissent faire l'objet d'un financement public supplémentaire. Ces fonds ne sont pas seulement destinés à soutenir les entreprises formatrices, mais aussi à encourager la formation en apprentissage de manière générale en finançant des activités comme le développement de profils professionnels, l'organisation de formations et d'examen, l'organisation d'activités de relations publiques sectorielles pour la formation professionnelle initiale et de salons dédiés à la formation professionnelle, la création de supports pédagogiques, la formation et la qualification des formateurs.

²¹ Ces entreprises ne sont pas nécessairement affiliées à l'organisation professionnelle du travail ou au fonds de formation sectoriel, mais d'un point de vue juridique, elles sont assujetties aux conditions du fonds de formation sectoriel.

²² Les conventions collectives de travail sont des accords entre les syndicats et les organisations patronales qui réglementent les conditions de travail, les salaires, les licenciements, etc.

4.5. Slovaquie

Les employeurs²³ sont encouragés à participer à la formation professionnelle via des *incitations fiscales* sous forme d'exonérations fiscales. Celles-ci sont calculées par apprenti et fixées selon l'importance de la formation en alternance proposée. La majeure partie des dépenses sont compensées par des incitations fiscales (base fiscale réduite de 3 200 € par apprenti pour les 200 à 400 heures d'apprentissage en alternance par an ou de 1 600 € pour moins de 200 heures). La *formation des formateurs* est assurée gratuitement aux entreprises. Elle est financée par l'argent public et par des fonds européens (voir www.minedu.sk/data/att/8959.pdf; p. 12). De plus, depuis 2018, des versements directs aux employeurs assurant une formation pratique aux étudiants ont été mis en place. En complément des exonérations fiscales, les entreprises reçoivent désormais des *paiements directs en espèces par étudiant/an* (1 000 € pour les PME, 700 € pour les grandes entreprises qui effectuent plus de 400 heures de formation pratique par an ou 300 € pour les entreprises qui effectuent entre 200 et 400 heures de formation pratique par an). Dans le cas des PME, des paiements directs peuvent efficacement compléter les exonérations fiscales. En effet, il arrive souvent que les PME ne peuvent pas profiter des exonérations fiscales (par exemple en raison d'une base fiscale trop faible).

4.6. Hongrie

Le modèle d'incitation financière de la Hongrie repose sur des subventions normatives²⁴.

Programme de base

Chaque entreprise est tenue de verser une contribution à la formation²⁵ (1,5% de sa masse salariale totale) au fonds secondaire de formation du Fonds national pour l'emploi (Nemzeti Foglalkoztatási Alap, NFA) qui fait partie du budget national. Chaque entreprise formatrice reçoit ensuite une *subvention normative*²⁶ (le montant est spécifique au poste et doit refléter les niveaux des coûts réels; il est fixé par l'État, sur la base du contrôle des dépenses de formation réelles des entreprises). Les règles suivantes s'appliquent:

- L'entreprise formatrice est libre d'utiliser la différence comme elle le souhaite si la contribution à la formation est inférieure à la subvention normative reçue.
- Pour inciter les entreprises à former davantage, la différence est versée (sous forme de pénalité) dans le fonds secondaire de formation (budget de l'État) si la contribution à la formation est supérieure à la subvention normative.

Ce système favorise les entreprises formatrices qui comptent relativement peu de salariés mais un nombre assez élevé d'apprentis (le total des coûts de main-d'œuvre étant plutôt faible et les subventions normatives plutôt élevées). Par conséquent, une limite de 12 apprentis a été fixée pour les micro-entreprises et les petites entreprises.

Programme étendu

Depuis début 2016, certaines entreprises formatrices peuvent être éligibles au *financement supplémentaire* (c'est-à-dire, subventions normatives supplémentaires) pour:

- *Les instructeurs*: cette subvention est uniquement réservée aux PME et dépend du nombre d'apprentis (21 % de la subvention normative de base de chaque apprenti).²⁷
- *L'entretien de l'atelier*: disponible à toutes les entreprises formatrices si elles forment des étudiants de 9^e année et si l'atelier est exclusivement destiné à des fins de formation.

²³ Les associations d'employeurs accréditeront les employeurs dans le système dual. Les employeurs seront également soumis à un contrôle externe de l'Inspection scolaire nationale, car ils seront responsables de la formation pratique des étudiants.

²⁴ Généralités: <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/hungary-encouraging-apprenticeship-take-initial-vocational-education-and-training>; http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2015/04/ReferNet_Apprentice%20ship_EN.pdf; p. 5.

²⁵ szakképzési hozzájárulás, SZH.

²⁶ En fait, l'État considère que le montant de la subvention normative correspond à la somme d'argent réellement dépensée pour l'organisation de la formation professionnelle pour le poste donné.

²⁷ En général: normative pour un poste = normative de base x facteur spécifique au poste. Les subventions normatives de base sont définies dans la loi de finances, tandis que les facteurs spécifiques sont définis dans les décrets. Par conséquent, ces derniers sont de loin plus faciles à modifier.

- *Les investissements*: disponibles à toutes les entreprises formatrices selon la formule suivante: nombre moyen d'apprentis pendant une année donnée multiplié par la subvention normative de base (cette dernière varie selon la taille de l'entreprise: 38 % pour les micro-entreprises [de 1 à 10 salariés], 18% pour les petites entreprises [de 11 à 50 salariés] et 9 % pour les entreprises comptant plus de 50 salariés).

En réalité, c'est la même procédure de redistribution que celle dans le programme de base avant 2016 qui s'applique. Mais dans le cadre du programme étendu, la somme de toutes les subventions normatives est prise en compte.

Allègements fiscaux

Les entreprises assurant la formation pratique dans le cadre de la formation professionnelle peuvent *réduire* leur *dette fiscale* selon la formule suivante : dette fiscale = (base fiscale – nombre d'apprentis x 24% du salaire minimum) x taux fiscal de l'entreprise²⁸.

4.7. Comparaison des programmes de subventionnement présentés

Mis à part le Liechtenstein, les pays membres du DC dVET proposent, d'une façon ou d'une autre, des incitations financières aux entreprises formatrices. Ils ont également un point commun: les incitations ne sont pas suffisamment élevées pour couvrir la totalité ou la plupart des coûts de formation des entreprises, même si elles ont été créées comme un subventionnement de base. Alors que l'objectif principal de l'approche autrichienne est de donner un subventionnement de base aux entreprises formatrices et de favoriser des objectifs spécifiques dans les entreprises (par exemple, encourager la formation de groupes cibles spécifiques et améliorer la qualité des activités de formation). La majeure partie des programmes appliqués en Suisse vise à encourager la formation en apprentissage à un niveau général. En Autriche et en Allemagne, les activités relèvent de la responsabilité des organisations patronales (comme les chambres de commerce – IHK) et sont financées par ces dernières, dont en grande partie par les frais généraux payés par les entreprises à leurs organisations spécifiques. Les incitations financières de l'Allemagne sont beaucoup plus orientées vers la demande (c'est-à-dire les apprentis), tandis que du côté de l'offre (c'est-à-dire les entreprises), les incitations sont destinées à encourager les partenariats de formation et les centres de formation professionnelle interentreprises supplémentaires spécifiques aux secteurs.

Les programmes d'incitation récemment créés, tels que ceux en Hongrie et en Slovaquie, diffèrent considérablement de ceux des pays du DC dVET. En général, dans ces deux pays, la composante subventionnement financier est élevée (elle couvre la plupart des dépenses de formation des entreprises). L'approche slovaque accorde des exonérations fiscales importantes aux entreprises formatrices (financées sur les budgets nationaux et européens), tandis que la Hongrie attribue des subventions financières directes via un programme de fonds de formation complexe (avec des cotisations patronales obligatoires). Les deux programmes tentent d'apporter un soutien direct supplémentaire aux PME.

²⁸ Pour les entreprises qui assurent la formation pratique aux étudiants dans le cadre de l'accord coopératif, le facteur de réduction est de 12% (au lieu de 24% pour les apprentis).

Bibliographie

Backes-Gellner U. (2014). Benefits of Apprenticeship Training and Future Challenges – Empirical Results and Lessons from Switzerland and Germany. Leading House Working Paper No. 97. University of Zurich. http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0097_lhwpaper.pdf

Bliem W., Schmid K., Petanovitsch A. (2014). Success factors for the Dual VET System. Possibilities for Know-how-transfer. ibw research report No. 177, Vienna. <https://www.ibw.at/bibliothek/id/258/>

Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K. (2016). Dual Vocational Education and Training in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland. Vienna: DC dVET. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Dual_VET_in-AT_GE_FL_CH_Comparative_Study_ENGL_FINAL.pdf

Dorléans M. (2018). Support to VET Financing. Policy guidance note: Financial incentives for companies. ETF Policy Guide. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-11/Policy%20guidance%20note_Financial%20incentives.pdf

Euler D. (2018). Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training (VET). Report for DC dVET. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET_STUDY_ENGL_FINAL-1.pdf

Kuczera M. (2017). Incentives for Apprenticeship. OECD Working Papers No. 152. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/55bb556den.pdf?expires=1563875281&id=id&accname=guest&checksum=7E246245A47491B2ACB3A2401427D49B>

Mohrenweiser J., Zwick T., Backes-Gellner U. (2018). Poaching and Firm Sponsored Training. British Journal of Industrial Relation, Vol. 57, issue 1, pp. 143–181. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjir.12305>

Moretti L., Mayerl M., Muehlemann S., Schlögl P., Wolter S. (2017). So Similar and Yet So Different: A Comparative Analysis of a Firm's Cost and Benefits of Apprenticeship Training in Austria and Switzerland. IZA DP No. 11081. <http://ftp.iza.org/dp11081.pdf>

Muehlemann S., Wolter S., Joho E. (2018). Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_cost_benefit_study_Italy.pdf

OECD (2018). Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>

Schmid K., Gruber B. (2018). Work-based Learning in B&H. Work-Based Learning and Cooperation between Schools and Companies in Bosnia and Herzegovina. ibw research report No. 194, Vienna. <https://www.ibw.at/bibliothek/id/487/>

Schoenfeld G., Jansen A., Wenzelmann F., Pfeifer H. (2016). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld: W. Bertelsmann. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9106>

Strupler M., Wolter S.C. (2012). Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Glarus/Chur: Rüegger Verlag.

Wolter S., Joho E. (2018). Apprenticeship training in England – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_cost_benefit_study_England.pdf

Wolter S., Ryan P. (2011). Apprenticeship. In: E. A. Hanushek, S. Machin and L. Wössmann (Eds.): Handbook of Economics of Education, Volume 3, Elsevier, pp. 521–576.

Wacker K. (2007). Teure neue Lehrstelle. Eine Untersuchung zur Effizienz des Blum-Bonus. Wien: Arbeiterkammer Niederösterreich. Abgerufen von <http://www.panorama.ch/pdf/bba4431b.pdf>

Wenzelmann F. (2012). Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb. Journal for Labour Market Research, Vol. 45, issue 2, pp. 125–145.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12651-012-0103-0.pdf>

Wolter S., Muehleemann S. (2015). Apprenticeship training in Spain – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_cost_benefit_study_EN_FI_NAL1.pdf

Wolter S. (2016). Ein Lehrlingswesen braucht keine Subventionen. Neue Züricher Zeitung, 29. Juni 2016.
<https://www.nzz.ch/wirtschaft/wirtschaftspolitik/themen-und-thesen-der-wirtschaft-ein-gutes-lehrlingswesen-braucht-keine-subventionen-ld.92758>