



**LE SYSTÈME DUAL ALLEMAND :
ANALYSE DE SON ÉVOLUTION ET DE SES DÉFIS ACTUELS**

**Diane-Gabrielle TREMBLAY
Et
Irène Le BOT**

Note de recherche No 2003-4

**de la Chaire de recherche du Canada sur
les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir**

Télé-université
Université du Québec



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

La présente note est fondée sur un rapport de recherche qui a été réalisée grâce à une subvention du CRSH obtenue par Diane-Gabrielle Tremblay, sous l'égide du Réseau stratégique Labour Education and Training Research, de l'université de York, à Toronto. La recherche a été réalisée en 1999-2000. Nous remercions les deux organismes.

Distribution :

Direction de la recherche
Télé-université
Université du Québec
4750 avenue Henri-Julien
Montréal, Québec, Canada
H2T 3E4

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca

site web: www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure et directrice de recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec, Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*. Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail, de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir :

www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

INDEX

1. ORIGINE DU SYSTEME DUAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE	5
1.1 DE LA CORPORATION DES METIERS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
1.2 LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	5
2. HISTORIQUE	6
2.1 LES ANNEES 70 : LE SYSTEME DUAL S'ORGANISE.....	6
2.2 LES ANNEES 1980 : L'IMPACT DE LA RECESSION	6
2.3 L'INSTITUT FEDERAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (BIBB) : UN ACTEUR CENTRAL	7
3. ORGANISATION SCOLAIRE EN ALLEMAGNE.....	7
3.1 LA STRUCTURE SCOLAIRE	7
3.2 LA REPARTITION DES EFFECTIFS	10
3.3 REPARTITION SELON LE SEXE : LE DEFI DE L'EGALITE DES CHANCES	12
4. ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTEME DUAL	13
4.1 LES BASES DU SYSTEME DUAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE	13
4.2. LE PRINCIPE DE DUALITE	14
4.3 LE PRINCIPE DE PRIMAUTE DU METIER.....	14
4.4 LE PRINCIPE DE CONSENSUS	15
5. LA REGLEMENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	15
5.1. ÉTABLISSEMENT DES REFERENTIELS DE FORMATION EN ENTREPRISE	16
5.2. L'IMPLANTATION ET LA SUPERVISION DE LA FORMATION	17
5.3 SYSTEME D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION	17
6. FINANCEMENT ET COUT DE LA FORMATION	18
6.1 LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	18
6.2. LES COUTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	19
6.3 LE SALAIRE DES APPRENTIS.....	20
7. AJUSTEMENT DES QUALIFICATIONS AUX NOUVELLES EXIGENCES	21
7.1 PROGRAMME DE RENOVATION DES REFERENTIELS DE FORMATION	21
7.2 CREATION DE NOUVEAUX DOMAINES D'APPRENTISSAGE.....	22
8. LA REGULATION DU SYSTEME DES PLACES DE FORMATION	23
8.1 L'OFFRE ET LA DEMANDE DE FORMATION	23
8.2 LES MESURES DE RÉGULATION	24
9. LA FORMATION CONTINUE EN ALLEMAGNE	26
9.1 ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE.....	26
9.2 ACCES ET FREQUENTATION DE LA FORMATION CONTINUE.....	27
9.3 LES MESURES FACILITANT LA FORMATION CONTINUE.....	28
9.4 L'OFFRE DE FORMATION.....	28
10. LE SYSTEME DUAL AUJOURD'HUI : DE NOUVEAUX DEFIS	29
10.1 L'ALLONGEMENT DE LA SCOLARITE	29
10.2 LA RIGIDITE DU SYSTEME.....	29
11. L'APPRENTISSAGE DANS LES LÄNDER DE L'EST	30
11.1 L'ADAPTATION DES SYSTEMES.....	30
11.2 LES IMPACTS DE LA RESTRUCTURATION	30



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

12. APPRENTISSAGE ET EMPLOI : COMBATTRE LE CHOMAGE DES JEUNES	32
12.1 L'AJUSTEMENT AU MARCHÉ	32
12.2 LA RENOVATION DU SYSTÈME	33
13. REFLEXION SUR LE SYSTÈME QUEBÉCOIS	34
13.1 BREF RAPPEL DE L'ORGANISATION SCOLAIRE AU QUÉBEC	34
13.2 ÉTAT DE LA SITUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	35
13.3 LE RÉGIME D'APPRENTISSAGE	36
13.4 ÉVALUATION ET AVENIR DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE	37
14 QUELQUES DONNÉES SUR L'APPRENTISSAGE AU CANADA	38
14.1 ORGANISATION SCOLAIRE AU CANADA	38
14.2 LE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE AU CANADA	38
15. COMPARAISON DU MODÈLE ALLEMAND A D'AUTRES PAYS	41
BIBLIOGRAPHIE	43
DOCUMENTATIONS SITES EN LIGNE	45

INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

TABLEAU 1 : STRUCTURE DE BASE DU SYSTÈME ÉDUCATIF EN RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE	9
TABLEAU 2 : NIVEAU DE SCOLARITÉ DES APPRENTIS SELON LES NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 1996 (EN POURCENTAGE)	12
TABLEAU 3 : EFFECTIF DE FEMMES SELON LE SECTEUR D'APPRENTISSAGE EN 1996 (EN MILLIERS)	12
TABLEAU 4 : APPRENTIS DANS LES 15 MÉTIERS RECONNUS EN 1996, SELON LE SEXE (EN POURCENTAGE)	13
TABLEAU 5 : DÉPENSES TOTALES DE FORMATION, COUT NET ET RETOUR SUR L'INVESTISSEMENT (PAR ANNÉE ET PAR APPRENTI)	20
TABLEAU 6 : NOUVEAUX PROFILS D'APPRENTISSAGE	23
TABLEAU 7 : OFFRE ET DEMANDE DES PLACES DE FORMATION (EN MILLIERS)	24
TABLEAU 8 : PARTICIPATION AUX MESURES DE FORMATION CONTINUE SELON LES DOMAINES (EN POURCENTAGE DE LA POPULATION ÂGÉE DE 19 À 65 ANS)	25
TABLEAU 9 : TOTAL DES DÉPENSES EN FORMATION CONTINUE SELON LA SOURCE DE FINANCEMENT EN 1992/93 (EN MILLIARDS DE DM)	27
GRAPHIQUE 1 : TENDANCES EN APPRENTISSAGE AU QUÉBEC	39
GRAPHIQUE 2 : TAUX D'INSCRIPTION DES FEMMES EN APPRENTISSAGE SELON LES PROVINCES 1995-1996 (EN POURCENTAGE)	40
GRAPHIQUE 3 : TAUX DE RÉUSSITE EN APPRENTISSAGE	41



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

1. Origine du système dual de formation professionnelle

1.1 De la corporation des métiers à la formation professionnelle

La formation professionnelle en Allemagne est issue d'une tradition remontant au Moyen-Âge, où l'on formait déjà les jeunes aux métiers artisanaux, commerciaux et techniques. Du 18^e siècle au 19^e siècle, en dépit du mouvement d'industrialisation, la majorité de population allemande continue de travailler dans le secteur primaire (agriculture) et la formation professionnelle en entreprise demeure marginale. Seuls les métiers de l'artisanat bénéficient d'une réglementation publique précisant la forme et le contenu de la formation.

Au début du 20^e siècle, la situation évolue rapidement et l'on voit apparaître les prémises du système dual actuel de formation professionnelle mais sans véritable cadre juridique. C'est à la fin de la Seconde Guerre mondiale que les deux grands principes qui ont fait leurs preuves au niveau de l'enseignement général seront appliqués à la formation professionnelle¹ :

- les *Länder* (régions) assument la responsabilité de la politique éducative, en toute autonomie par rapport à la puissance du gouvernement central, le Bund ;
- le pluralisme de l'État de droit et du système juridique garantit aux forces non gouvernementales une forte influence dans des secteurs importants de la politique éducative.

Les années 60, marquées par la volonté politique d'instaurer l'égalité des chances, ont vu les préoccupations se concentrer essentiellement sur les aspects structurels et quantitatifs de la politique éducative. En dépit de réserves et de critiques quant au caractère moderne du système dual de formation professionnelle de la République fédérale d'Allemagne, le système dual sera finalement maintenu et stabilisé par la Loi sur la formation professionnelle (BbiG) de 1969. A cette époque, les débats sont essentiellement dominés par la préoccupation d'améliorer la qualité de la formation professionnelle et de la sortir du cadre étroit d'une formation professionnelle conçue uniquement comme préparation à une profession ou à un métier précis. Dès le début des années 70, les aspects qualitatifs passent au premier plan des préoccupations. Les évolutions technologiques et le processus de démocratisation dans la société allemande appellent, de plus en plus, un débat sur la réforme des structures et des contenus de formation. La Loi sur la formation professionnelle va créer à cet égard une situation nouvelle en prévoyant formellement l'obligation, pour tout cycle de formation professionnelle, de dispenser « une large formation professionnelle de base » (Alinéa 1) pouvant conduire à plusieurs métiers apparentés.

1.2 La Loi sur la formation professionnelle

La Loi sur la formation professionnelle adoptée en 1969 régit l'ensemble des formations d'apprentissage, c'est-à-dire la formation aux métiers de l'artisanat et de l'industrie, du commerce et de l'administration, de l'agriculture et de l'économie domestique; la fonction publique en est toutefois exclue. Le champ très étendu que couvre le texte de loi constitue une des caractéristiques du système de formation en Allemagne. Par comparaison, dans les autres pays européens où l'apprentissage est institutionnalisé, la législation ne couvre qu'un petit nombre de secteurs de la formation ou de l'économie. En Allemagne, la Loi sur la

¹ OCDE (1994) : La formation professionnelle en Allemagne, moderniser et adapter. Paris. p.13



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

formation professionnelle va jeter les bases juridiques d'une large rationalisation des métiers.

La Loi sur la formation professionnelle a bénéficié du soutien d'une large majorité politique et elle a résulté d'intenses négociations entre les partenaires sociaux à savoir les employeurs, les syndicats et l'État. Elle représente un compromis pour les syndicats comme pour le patronat. Les syndicats réclamaient et continuent de réclamer une législation plus globale incluant des dispositions sur le financement de la formation, particulièrement la participation financière des entreprises n'assurant pas elles-mêmes de formation dans le cadre du système dual (prélèvements obligatoires). Les entreprises auraient préféré quant à elles une formation correspondant à des besoins pointus et immédiats.

2. Historique

2.1 Les années 70 : le système dual s'organise

Les années 70 voient la réglementation sur la formation professionnelle subir quelques ajustements visant à améliorer la qualité de la formation professionnelle. La réforme se déroule dans une conjoncture économique défavorable, caractérisée par un taux de chômage élevé des jeunes et par une forte pénurie des places d'apprentissage. La réforme vise essentiellement une réduction du nombre de formations qualifiantes qui passent de 900 en 1945 à 627 en 1970. Il ne reste plus dans le milieu des années 90 que 370 métiers.² Il s'agit de supprimer les métiers obsolètes, de regrouper et de restructurer certaines formations existantes dont les contenus sont voisins. Cette réduction nécessitera un élargissement de la formation professionnelle initiale ce qui sera vivement critiqué par les employeurs. Ces derniers prétendent que cette disposition ne laisse pas de place à la formation pratique et que la définition trop large de certains domaines professionnels nuit à l'indispensable spécialisation. En réponse à ces critiques, on crée dans plusieurs domaines des filières de spécialisations. Par exemple : la nouvelle législation fait passer les métiers de la métallurgie de 42 à 6 métiers reconnus mais prévoit 17 options de spécialisation.

Par ailleurs, au cours des années 70, les débats sur le financement de la formation professionnelle et les tentatives de réformer la Loi sur la formation professionnelle subissent plusieurs revers. Les grandes confédérations nationales (patronales) entendent conserver pour l'essentiel les dispositions de la Loi de 1969 et s'opposent à toute disposition financière qui, de leur point de vue, aurait remis en cause leur autonomie de gestion.

2.2 Les années 1980 : L'impact de la récession

En décembre 1981, le Bundestag (parlement) adopte la « Loi sur la promotion de la formation professionnelle » (BerBiFG) conservant pour l'essentiel les dispositions de la Loi sur la formation professionnelle de 1969. Le texte donne une assise légale à l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) mis sur pied en 1969 et vient définir son rôle dans la planification et la collecte de statistiques sur la formation professionnelle. Ce texte ne contient toujours aucune disposition sur le financement. Les années 80 sont marquées par le développement important de la formation continue en raison des évolutions économiques et sociales et de l'apparition d'une demande de meilleures et de nouvelles qualifications. Le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC)

² Koch Richard (1999) : *La rénovation des formations professionnelles : instrument majeur de modernisation du système dual dans les années 1970*. dans Les diplômes professionnels en Allemagne et en France. Möbus, M., Verdier, E. Ed L'Harmattan. Paris. pp29-44.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

nécessite des ajustements importants et la formation continue paraît en mesure de répondre plus rapidement à cette évolution que la formation professionnelle initiale. On décide alors d'entreprendre une modernisation massive de la formation professionnelle initiale. En 1983, le Gouvernement fédéral lance une série d'expériences pilotes sur « les nouvelles technologies dans la formation continue » dans le but de les intégrer pleinement à la formation professionnelle initiale et à la formation continue. Elles visaient la modernisation des programmes de formation initiale et continue destinés aux enseignants et formateurs en entreprise, la dotation des écoles professionnelles et centres de formation d'équipement informatiques adéquats et une réglementation plus rigoureuse concernant la formation sur le tas, notamment pour les métiers commerciaux et techniques.

2.3 L'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) : un acteur central

L'Institut fédéral de formation professionnelle (BIBB) est chargé de la recherche et du développement dans le domaine de la formation professionnelle en entreprise. Il assume également un rôle de prestation de services et de consultation auprès du gouvernement fédéral et des praticiens de la formation professionnelle. Les travaux du BIBB ont pour but d'élaborer les bases de la formation initiale et continue des ouvriers qualifiés, des employés qualifiés, des compagnons et des maîtres dans l'industrie et le commerce, l'artisanat, l'agriculture, les professions libérales et l'administration publique. Le BIBB a aussi le mandat de moderniser et d'améliorer la formation professionnelle en fonction des développements techniques, économiques et sociaux. Comme nous le verrons par la suite, le BIBB joue à ce titre un rôle déterminant dans les négociations qui conduisent les partenaires à définir ou à réviser les référentiels de formation. Le BIBB relève du gouvernement fédéral et est placé sous la tutelle juridique du ministère de l'Éducation et des Sciences (BMBW).

3. Organisation scolaire en Allemagne

3.1 La structure scolaire

Pour comprendre le système dual de formation professionnelle, il nous faut brosser un aperçu de l'organisation relativement complexe de la scolarité en Allemagne (Tableau 1). Les jeunes Allemands commencent à fréquenter l'école maternelle (*Kindergärten*) dès l'âge de trois ans, quoique cette dernière soit facultative, jusqu'à leur entrée à l'école primaire soit à six ans. L'école primaire (*Grundschulen*) est obligatoire et comprend quatre années durant lesquelles on dispense aux enfants des connaissances de base les préparant à l'enseignement post-primaire. Après l'école primaire, tous les élèves débutent le 1^{er} cycle du secondaire par un cycle d'orientation de deux ans. Ce cycle vise à faciliter la poursuite de la vie scolaire des élèves. C'est durant ce cycle que les étudiants choisissent entre les différentes écoles secondaires dont la durée pourra varier de 3 (fin de scolarité obligatoire) à 7 ans de scolarité (fin du 2^e cycle secondaire). Dès ce moment s'opère une sélection que plusieurs qualifient de précoce, avec relativement peu de chance de pouvoir changer de filière. C'est là l'une des principales critiques adressées au système dual allemand.

L'enseignement secondaire se divise en trois filières. Ces trois filières sont clairement classées en fonction des perspectives qu'elles offrent en matière d'enseignement supérieur et de carrière professionnelle. Certains élèves opteront pour une école de fin de scolarité obligatoire (*Hauptschulen*) qui se termine à la fin du 1^{er} cycle du secondaire à l'âge de 16 ans. Si l'élève décide de poursuivre ses études à la fin du 1^{er} cycle secondaire, il pourra opter pour différentes écoles professionnelles ou bien encore pour le système dual.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Le deuxième groupe d'élèves du secondaire se retrouvera dans un collège d'enseignement général (*Realschulen* ou *Mittelchulen*). Cette trajectoire alternative offre une palette d'options en matière de scolarité ultérieure mais qui se situent cependant toutes à un niveau inférieur à celui de l'université. En effet, six années d'études dans une *Realschule* et la réussite à l'examen final débouchent sur l'obtention du certificat d'enseignement intermédiaire (*Mittlere Reife*). Ce certificat est considéré comme ouvrant la porte à de nombreuses professions administratives, secteur traditionnel des enfants issus des classes moyennes³. Les titulaires de ce diplôme peuvent aussi continuer leurs études dans un lycée d'enseignement technique (*Fachoberschulen*) qui, par la suite, peut leur ouvrir la porte des universités intégrées (*Fachhochschulen*⁴). Ces établissements dispensent une formation moins théorique et à plus grande finalité professionnelle que les universités traditionnelles et ce dans des domaines comme le génie civil ou le travail social par exemple.

Le troisième groupe quant à lui continuera sa scolarité dans un lycée d'enseignement général (*Gymnasien*), qui constitue la trajectoire la plus directe menant à l'université et qui requiert huit ou neuf années d'études (1^{er} et 2^{ème} cycle du secondaire) qui seront sanctionnées par le baccalauréat (*Abitur*).

³D'alba Richard, Handl Johann, Müller Walter (1999) : *Les inégalités ethniques dans le système scolaire allemand*. Formation/emploi. No65

⁴ Les *Fachhochschulen* , bien que dans le secteur des écoles techniques sont une variante de l'enseignement supérieur puisqu'elles exigent un baccalauréat et conduisent à des diplômes comparables à ceux des universités. Elles sont plus proche du monde des entreprises que des universités classiques et techniques.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

**TABEAU 1 : STRUCTURE DE BASE DU SYSTEME EDUCATIF EN REPUBLIQUE FEDERALE
D'ALLEMAGNE**

Formation continue			
Formation continue en entreprise	Cours du soir	Écoles de formation professionnelle continue (Fachschulen)	Université (<i>Universitäten</i>) Instituts supérieurs de théologie Instituts formation enseignants École supérieure beaux Arts Universités intégrées
	Écoles pour adultes		Fachhochschulen Universités intégrées Fachhochschulen de l'administration
Activité professionnelle intérimaire	Écoles d'enseignement professionnel . approfondi (<i>Berufsaufbau schulen</i>) Écoles pour professions médicales (<i>Schulen des Gesundheitswesens</i>) Écoles prof. à temps plein (<i>Berufsfachschulen</i>)	Lycées d'enseignement. Technique (<i>Fachoberschulen</i>)	Lycée technique. à option unique Lycées (<i>Gymnasium</i>) classes terminales 11 à 12/13 2 ^e cycle du secondaire (2 à 3 ans)
Système dual formation professionnelle dispensée en école prof. et en entreprise année de formation de base (3 ans)			Collèges d'enseignement général (4 ans) (<i>Realschulen, Mittelschulen</i>)
École de fin de scolarité obligatoire (Hauptschulen) (3 ans)			
Cycle d'orientation (2 ans) 1 ^{er} cycle du secondaire (10 à 15 ou 16 ans)			
Écoles primaires (<i>Grundschulen</i>) Enseignement primaire (6 à 10 ans)			
Jardins d'enfants (<i>Kindergärten</i>) Enseignement élémentaire (3 à 6 ans)			

Les possibilités de transition des différentes écoles vers le *Gymnasium* (lycée) sont restreintes. Bien qu'une transition entre les *Realschulen* et le *Gymnasium* soit possible, elle demeure très limitée. Par contre, elle est extrêmement rare dans le cas de *Hauptschulen*. Cette dernière filière est de fait la moins prestigieuse. Elle propose le programme le moins exigeant et est devenue au fil des années la filière des enfants en échec scolaire et des immigrants. (D'Alba, Handl, Müller, 1999).

Le système dual est quant à lui plus ouvert. Aujourd'hui, les élèves peuvent entrer en apprentissage quelle que soit la filière d'enseignement secondaire choisie. Si auparavant, les élèves provenaient essentiellement de la *Hauptschule*, aujourd'hui on y retrouve des



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

jeunes qui proviennent de différentes filières. Naturellement, plus la filière est prestigieuse, meilleures sont les chances d'obtenir des stages d'apprentissage dans des professions offrant de bons revenus, une sécurité d'emploi et un prestige social.

Parmi les critiques parfois adressées au système dual allemand, mentionnons les secteurs de formation, jugés plutôt traditionnels par certains. Plus récemment, des critiques ont aussi porté sur la ségrégation selon le sexe à l'intérieur de ces formations⁵, ce dont nous traiterons dans les pages qui suivent.

3.2 La répartition des effectifs

Encore aujourd'hui, près de 1,6 million de jeunes⁶ soit en moyenne les 2/3 d'une classe d'âge (16-25 ans) s'orientent vers la filière professionnelle à l'issue du premier cycle de l'enseignement secondaire (*Realschule* ou *Hauptschule*). Dans les années quatre-vingt, plus de 70% d'un groupe d'âge participaient au système d'apprentissage.

Les deux dernières décennies ont été marquées par des changements importants qui ont eu un impact direct sur le système dual. Différents facteurs conjugués ont contribué à la fois à transformer mais aussi à maintenir la popularité du système de formation professionnelle. En premier lieu l'augmentation du niveau de scolarité a modifié le visage de l'apprentissage. Alors que dans les années 60 la vaste majorité (80%) des apprentis provenaient de la *Hauptschule*, aujourd'hui ils ne sont plus que 40% et la majorité proviennent d'écoles de niveaux plus élevés. Phénomène encore récent, de plus en plus de jeunes s'orientent vers le système dual après l'obtention d'un baccalauréat. Compte tenu de la hausse du chômage, nombre de jeunes y voient une garantie d'emploi et s'assurent d'avoir un diplôme d'apprentis même s'ils ont l'intention d'aller à l'université. Ainsi, l'âge moyen des apprentis dans le système dual est-il passé de 16.6 ans en 1970 à 19 ans en 1996⁷. Les apprentis de 15 ans représentent moins de 50% des effectifs. La formation dans le système dual continue de bénéficier d'un grand prestige au sein de la population allemande, ce qui explique qu'un nombre croissant de détenteurs d'un baccalauréat y participent.

De façon générale, on observe depuis plusieurs années une hausse du niveau scolaire des jeunes Allemands même dans les filières techniques. Plusieurs apprentis continuent leur scolarité après leur période d'apprentissage. Ainsi, en 1991, 22% de ceux qui avaient amorcé des études à l'université et 49% de ceux qui avaient entrepris des études dans une Fachhochschule (université intégrée) avaient achevé au préalable une formation dans le système dual (BMBW 1992).

Un autre facteur a renforcé la popularité du système d'apprentissage. Les écoles de formation professionnelle à temps plein (*Berufsschulen*) ont connu un développement important au cours des dernières années en raison notamment de la pénurie des places d'apprentissage. Ces écoles ont permis de canaliser le surplus de jeunes gens désirant bénéficier d'une formation professionnelle en attendant que des places d'apprentissage soient disponibles dans le système dual. Ceci permet d'expliquer qu'une partie des effectifs formés dans les écoles de formation professionnelle à temps plein se dirigent vers le système dual, contribuant à son accroissement. Soulignons que ces écoles offrent des programmes de formation à temps plein d'une durée de 1 à 3 ans. Les programmes de la

⁵ voir Marry Catherine(1995) et entrevues réalisées au BIBB et au WZB en février 1999.

⁶ Schmidt Hermann, Alex Lasxlo (BIBB) (1997) *The System Dual of Vocational Education and Training in Germany*. in *Doing Business with the Germany*. Ed Roderick Millar and Jonatham Reuvid. London

⁷ Bmb+f (1998) Bundesministerium für Bildung, *Report on Vocational Education*.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Berufschule ont trois fonctions : préparer les jeunes à entrer à un niveau plus élevé dans un *Fachoberschule*, (lycée d'enseignement technique), améliorer leurs chances d'obtenir une place d'apprentissage dans le système dual et offrir une large base de formation sur la technologie et le commerce, ou encore faciliter la transition vers un emploi.

L'accroissement de la participation à l'éducation et la formation professionnelle a amené une amélioration importante des qualifications et des compétences dans la population active en général. Au cours des quinze dernières années, le niveau général de qualification professionnelle de la population active est passé de 65% à 80%. On s'attend à ce que ce pourcentage atteigne les 90% en 2010 (Schmidt et Alex).

Phénomène particulièrement intéressant, l'engouement pour le système dual ne s'est pas démenti malgré les nombreuses critiques auxquelles il a dû faire face depuis ses débuts. On explique cette situation par le fait que bien que faisant face à une population croissante de jeunes, le système dual de formation a favorisé une amélioration constante et progressive des filières de formation plutôt que la création de nouvelles filières de formation comme cela s'est produit dans d'autres pays européens, notamment en France. Ainsi, les jeunes qui ne s'orientaient pas vers l'enseignement supérieur n'avaient d'autre choix que de se diriger vers les formations industrielles ou tertiaires dans le système dual⁸.

L'élévation du niveau de scolarité de plusieurs des apprentis du système dual a eu des conséquences importantes sur leur répartition dans les différents secteurs de formation. Comme le montre le tableau 1, ceux qui proviennent des écoles secondaires sans diplôme se concentrent majoritairement dans le secteur des services domestiques, dans une proportion de 28%. Cependant, ils ne représentent que 3,1% des contrats d'apprentissage. Pour les diplômés de niveau secondaire, on observe qu'ils se retrouvent en majorité dans le secteur de l'artisanat ou de l'agriculture. Ils sont aussi très nombreux dans le secteur des services domestiques (39,4%). Les apprentis sortant des écoles intermédiaires sont fortement représentés dans le secteur des services et les professions libérales et répartis à peu près également dans l'industrie et commerce, l'artisanat et l'agriculture. En 1996, la majorité des contrats de formation (36%) sont conclus pour la catégorie d'apprentis diplômés d'une école intermédiaire ou un équivalent.

En 1996, 15% de tous les apprentis détenaient un baccalauréat et ont opté en majorité pour des professions plus techniques ou commerciales. Ainsi les deux tiers de ceux qui suivent une formation comme employé de banque ont un baccalauréat, alors que les deux tiers de ceux qui suivent une formation en coiffure ou en vente ne détiennent qu'un certificat du secondaire.

On observe donc à l'intérieur du système dual une différenciation dans l'accès aux places d'apprentissage selon les différents niveaux de scolarité et de diplomation. A cet égard, le système dual remplit une double fonction de régulation pour le marché de travail. D'un côté, il offre la possibilité aux jeunes sans diplôme d'entrer sur le marché du travail dans des secteurs sans grande qualification professionnelle, ce qui représente, aujourd'hui 55 000 jeunes (Bosch 1999). Par ailleurs, il permet aux jeunes apprentis diplômés de travailler dans des secteurs hautement spécialisés.

⁸Drexel Ingrid (1993): *Le segment intermédiaire des systèmes de formation en France et en RFA, vers un rapprochement ? in Formation Emploi*, no 44. pp3-22.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

TABLEAU 2 : NIVEAU DE SCOLARITE DES APPRENTIS SELON LES NOUVEAUX CONTRATS SIGNES PAR SECTEUR D'ACTIVITE EN 1996 (EN POURCENTAGE)

Secteurs d'activité	Niveau de scolarité				
	1 ^{er} cycle secondaire sans diplôme	1 ^{er} cycle secondaire avec diplôme	École intermédiaire avec diplôme ou équivalent	Cycle supérieur avec diplôme	Autres
Industrie et commerce	1.5	24.8	36.3	23.0	14,4
Artisanat	5.3	47.1	31.3	5.3	11.1
Agriculture	6.3	35.1	30.5	13.9	14.2
Services publics	0.1	5.9	59.6	28.0	6.4
Professions libérales	0.5	23.5	51.6	19.2	5.3
Services domestiques	28.0	39.4	6.9	0.9	24.8
Navigation maritime	2.1	16.8	40.2	39.0	2.1
Total	3.1	33.0	36.0	15.6	12.1

Source : Bmb+f (1998 : 53)

3.3 Répartition selon le sexe : le défi de l'égalité des chances

Depuis le début des années 1980, nombre d'études se sont attardées sur la répartition des garçons et des filles dans les filières de formation professionnelle. Des deux tiers de la cohorte d'âge couverte par la formation professionnelle en 1997, 58% était des garçons et 42% des filles, comparativement à 75% et 25% en 1950 (Schmidt et Alex). On observe de nettes améliorations, particulièrement dans les scolarités féminines « générales », surtout intermédiaires, qui ont fortement progressé. En 1995, plus de la moitié des élèves diplômés des *Realschulen* étaient des filles et elles représentaient 52,3% des diplômés des collèges d'enseignement général⁹. Fait marquant, les femmes ne représentaient en 1995 que 38,8% des diplômées universitaires contre 61,2% chez les hommes.

TABLEAU 3 : EFFECTIF DE FEMMES SELON LE SECTEUR D'APPRENTISSAGE EN 1996(EN MILLIERS)

Secteur d'activité	Effectif total	Nombres de femmes
Industrie et commerce	707.3	307.4
Artisanat	627.8	121.1
Agriculture	33.9	10.8
Services publics	49.4	29.2
Professions libérales	160.6	152.6
Services domestiques	12.9	12.3
Navigation maritime	0.3	0.02
Total	1592.2	633.5

Bmb+f : (1997/1998. :58-59). Basic and structural data

Non seulement, les filles sont-elles toujours moins nombreuses dans le système dual d'apprentissage mais l'écart dans les métiers non traditionnels reste encore très important. Si l'on compare les 15 professions les plus fréquentées par les filles et celles fréquentées

⁹ Bmb+f : Baromètre numérique. 1997/1998. :14



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

par les garçons en 1996 ; on doit parler de choix professionnels complètement différents comme on peut le constater dans le tableau 4 .

**TABLEAU 4 : APPRENTIS DANS LES 15 METIERS RECONNUS EN 1996,
SELON LE SEXE(EN POURCENTAGE)**

HOMMES		FEMMES	
métiers d'apprentissage	%	métiers d'apprentissage	%
Mécanicien, réparateur	7,9	Employée de bureau	8,1
Électricien	5,7	Assistante médicale	8,0
Maçon	5,2	Aide-dentiste	6,7
Menuisier	4,1	Employée commerce détail	6,5
Peintre, vernisseur	4,1	Coiffeuse	5,8
Plombier, installateur de gaz	4,0	Agent commercial industrie	4,9
Employé commerce en gros	3,0	Employée de banque	4,1
Constructeur chauffage	2,9	Vendeuse sect.alimentaire	4,1
Employé commerce détail	2,8	Employée hôtellerie	3,3
Employé banque	2,4	Assistante conseils fiscaux	3,1
Ouvrier menuiserie métal.	2,4	Employée commerce en gros	3,0
Mécanicien techn exploitation	2,3	Employée admistr.publique	2,9
Agent commercial industrie	2,3	Assistante d'avocat	2,5
Mécanicien d'industrie	2,1	Vendeuse	2,4
Charpentier	2,0	Assistante notaire&avocat	1,7

Bmb+f (1997/1998 :.29).Baromètre numérique

Si au cours des dernières années, la demande de places d'apprentissage a particulièrement augmenté parmi les filles, elles sont toujours sous-représentées dans le système dual (43%) et concentrées dans un petit nombre de spécialisations qui offrent moins de perspectives de promotion que celles des garçons. Elles sont en revanche sur-représentées (65% des effectifs) dans les écoles à temps plein (*berufschulen ou Fachschulen*) souvent privées et payantes pour lesquels les formations et les diplômes obtenus ne bénéficieront d'aucune reconnaissance de la part des entreprises. Ces diplômes n'étant pas pris en compte dans les conventions collectives de branche, il en découle que les rémunérations perçues sont toujours inférieures à celles versées non seulement aux diplômés masculins du système dual mais aussi aux jeunes filles issues de ce système dans des professions et qualifications comparables. (Marry 1995)

4. Organisation de l'apprentissage dans le système dual

4.1 Les bases du système dual de formation professionnelle

Le système de formation professionnelle allemand englobe l'ensemble des institutions publiques et privées ainsi que les activités qui permettent, directement ou indirectement, la transmission de qualifications professionnelle (fruit d'une coopération entre le public et le privé). La formation professionnelle s'appuie sur des procédures institutionnelles et un tripartisme de négociation¹⁰ dans lesquelles interviennent trois grands acteurs soit : les pouvoirs publics, les organisations patronales et les syndicats de salariés. Pour ce qui est

¹⁰ Möbus Martine, Verdier Eric (1998) : La construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France : des dispositifs institutionnels de coordination in *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France*. L'Harmattan. Paris..p277-291



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

du financement, alors que les coûts de la formation en milieu scolaire sont assurés par le gouvernement, les coûts de la formation pratique sont assumés par les entreprises qui offrent les places d'apprentissage et reçoivent des apprentis. Enfin, Le « système dual » de formation professionnelle en Allemagne repose sur trois grands principes : le principe de dualité, de primauté du métier et de consensus, que nous voyons successivement.

4.2. Le principe de dualité

Le système de formation professionnelle s'articule autour de la formation dans des écoles professionnelles d'une part et de la formation en entreprise d'autre part, sous une forme d'alternance. Alors que la formation en entreprise est réglementée au niveau national, les programmes d'enseignement délivrés par l'école professionnelle relèvent de la compétence des Länders (régions). Cette situation a nécessité la mise en place de mécanismes d'harmonisation des programmes et de négociations entre les partenaires. En effet, la Loi sur la formation professionnelle de 1969 ne régissait que la seule formation en entreprise. Une convention passée en 1972 et renforcée en 1979 a permis la mise en place d'une coordination entre le gouvernement fédéral (responsable de la formation en entreprise) et les ministères de l'Éducation et Affaires culturelles (responsables de la formation en établissements scolaires). La convention prévoit des mécanismes de négociation visant à faciliter un accord ultérieur et en vertu duquel le ministère fédéral compétent ne peut adopter un décret en matière de formation sans obtenir un accord entre les partenaires sociaux ainsi qu'un recours à des experts (de l'industrie, d'associations, du système scolaire etc.) pour l'élaboration des décrets de formation. (OCDE 1994 : 21. Entrevue Richard Koch, BIBB).

La formation en entreprise repose sur un contrat signé entre l'apprenti et l'employeur. Chaque partie contractante s'engage à dispenser ou à acquérir les connaissances et les aptitudes que requiert la qualification visée. Cette dernière est définie dans un *référentiel* établi et reconnu au niveau national. La plupart des apprentis dans le système dual passent deux jours de la semaine dans les écoles publiques de formation où l'on enseigne les matières générales (langue, économie, mathématiques etc) ainsi que les bases théoriques du métier qu'ils ont choisi. Ils passent le reste de la semaine (trois jours) en entreprise. De plus en plus d'entreprises préfèrent toutefois que les apprentis passent des semaines ou des mois entiers dans le système scolaire puis ensuite dans l'entreprise, afin de moins perturber le processus de production (nos entrevues, Krupp)

De façon générale, les jeunes apprentis qui effectuent leur formation dans des petites et moyennes entreprises apprendront leur métier en participant directement au système de production de l'entreprise alors que ceux qui effectuent leur apprentissage dans une grande entreprise bénéficieront d'une formation professionnelle dans le centre de formation de l'entreprise. On observe cependant, depuis quelques années, l'émergence de centres de formation communs aux petites et moyennes entreprises.

4.3 Le principe de primauté du métier

La formation dans le cadre du système dual n'est pas axée sur les besoins spécifiques des entreprises formatrices mais plutôt destinée à fournir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Selon la Loi, la formation professionnelle doit porter «*sur de larges connaissances professionnelles de base et sur les savoirs et les capacités techniques nécessaires à l'exercice d'une activité qualifiée*». C'est sur cette base que sont élaborés les référentiels de formation auxquels participent les partenaires sociaux (fédérations patronales et syndicales). C'est sur la base du consensus obtenu que les référentiels seront



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

adoptés par le ministre fédéral responsable. Le BIBB qui regroupe un grand nombre de chercheurs et de spécialistes de la formation, contribue de façon déterminante à l'élaboration des référentiels de formation par ses travaux de recherche mais aussi en conduisant et en arbitrant le processus de négociation.

L'apprentissage sur le lieu de travail représente le principe fondamental de la formation professionnelle en Allemagne. On considère qu'il permet de rassembler les conditions les plus favorables pour le développement des compétences. Les compétences incluent la capacité à prendre des responsabilités dans l'accomplissement des tâches, la capacité à communiquer et à travailler en équipe, la capacité à penser en terme de système et celle d'apprendre à apprendre. Ces compétences doivent être combinées aux connaissances théoriques et aux habiletés liées au métier. Pour les Allemands, le temps représente un facteur primordial pour permettre le développement des compétences, ce qui explique la durée de trois années de formation dans le système dual.

4.4 Le principe de consensus

Comme nous l'avons vu, le système dual repose sur le partenariat étroit entre le système scolaire et les entreprises. Les entreprises y jouent un rôle prépondérant puisque l'équilibre du système repose sur l'offre par celles-ci des places de formation. Les entreprises n'ont aucune obligation, sinon sociale et morale, de participer au système d'offre de places d'apprentissage. Cependant, lorsqu'elles acceptent d'offrir des places de formation, les entreprises doivent se soumettre aux divers règlements et lois qui déterminent les procédures de la formation professionnelle. Comme nous le verrons, ces réglementations sont particulièrement importantes dans l'élaboration des standards de formation professionnelle ainsi que dans l'implantation et le contrôle de la formation.

L'établissement de nouveaux référentiels ou la révision d'un référentiel de formation peuvent être initiés par les syndicats, les associations d'employeurs ou par l'Institut fédéral de formation professionnelle (BIBB). Dans un premier temps, les partenaires négocient sur les normes de base tels que le titre, la durée de la formation, la description de l'emploi et du programme de formation. Lorsque les partenaires s'entendent, le BIBB reçoit alors le mandat délicat de proposer un projet qui prenne en compte l'arrimage entre la responsabilité du gouvernement fédéral et celle des Länder, tout en respectant le point de vue des autres partenaires.

Les Länder développent un curriculum préliminaire destiné aux écoles de formation professionnelle et le BIBB développe de son côté les contenus de la formation en entreprise avec les experts des associations d'employeurs et des syndicats du secteur concerné. Le gouvernement ne pourra entériner le nouveau programme que si les partenaires sont arrivés à un accord selon le principe du consensus.

5. La réglementation de la formation professionnelle

Selon la Loi sur la Formation professionnelle, l'apprentissage des jeunes de moins de 18 ans ne peut s'effectuer que dans le cadre des 356 métiers actuellement reconnus et réglementés. Le développement de la réglementation de l'apprentissage en entreprise et de sa coordination avec le curriculum scolaire découlent d'un processus long et complexe (Bosch 1999). Les métiers d'apprentissage sont l'objet de règlements nationaux. L'État fédéral et les Länder mènent donc un processus de concertation pour réglementer ce



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

dispositif et s'appuient sur des conventions négociées entre partenaires sociaux dans le cadre d'arrangement de type « corporatiste » (Richard Koch).

L'originalité du système dual repose sur son organisation. En effet, l'organisation de la formation professionnelle obéit à une régulation de type « néocorporatiste » fondée sur l'action combinée du patronat, des syndicats et des chambres de commerce et de l'industrie auxquels l'État délègue la gestion de ce bien public. Selon Möbus et Verdier (1999), une telle délégation s'appuie sur les caractéristiques d'une offre de formation « privée » où les producteurs et les usagers se confondent puisqu'il s'agit des entreprises. Cette forme de néocorporatisme constitue un compromis subtil entre une gestion étatique et une gestion par le marché. Les partenaires de chaque branche s'attachent à définir dans le même processus, le contenu de la formation en entreprise et le type de qualification produite, tout en agissant dans le cadre d'une législation fédérale et d'une régulation marchande de l'offre des places d'apprentissage.

5.1. Établissement des référentiels de formation en entreprise

Comme nous l'avons noté, la formation professionnelle dans le système dual repose sur le concept de métiers appris (*Ausbildungsberuf*) qui renvoie à des cursus dont les contenus sont réglementés par voie de décret. Les métiers appris sont définis comme « *des ensembles de compétences professionnelles faisant l'objet d'une négociation sociale et bénéficiant d'une reconnaissance générale* ». Ainsi les quelque 356 métiers appris actuellement visent l'acquisition des qualifications professionnelles requises pour exercer une diversité d'activités professionnelles au niveau d'ouvrier qualifié ou employé qualifié (Koch).

Alors que la formation professionnelle en entreprise est réglementée au niveau national, les programmes d'enseignement délivrés par l'école professionnelle sont de la compétence des Länder. Comme nous l'avons vu, le processus d'élaboration des programmes de formation passe en premier lieu par un consensus entre les partenaires sociaux, patrons et syndicats, qui doivent parvenir à un accord préliminaire avant de présenter une demande de création ou de rénovation de formation. A partir de cette demande, l'Institut fédéral de formation professionnelle (BIBB) travaille avec les partenaires compétents pour élaborer le projet de formation en entreprise. Cependant, le BIBB peut être récusé par les partenaires sociaux si ces derniers considèrent que les recommandations s'éloignent trop nettement des réalités de la formation en entreprise. Parallèlement, une commission du Ministère de l'Éducation (KMK) élaborera le programme cadre d'enseignement. Ces deux projets de référentiels sont ensuite harmonisés dans une plénière réunissant les deux commissions. Les référentiels fixent aussi les épreuves d'examen. Sur la base du consensus obtenu, le référentiel de formation en entreprise est alors adopté par décret par le ministère fédéral et la conférence permanente des ministres des Länder promulgue le programme-cadre scolaire¹¹.

Les référentiels portent sur les connaissances et les savoir-faire qui doivent obligatoirement être délivrés. Ils sont définis comme normes minimales (profil de formation) et opérationnalisés sous forme de programme analytique et chronologique (plan-cadre de formation). Certains gestionnaires de grandes entreprises que nous avons interviewés,

¹¹ Koch Richard (1998) : La rénovation des formations professionnelles réglementées : instrument majeur de modernisation du système dual depuis les années 70. in *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France* ; L'Harmattan. Paris.pp29-44.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

considèrent que la formation qu'ils dispensent va bien au-delà de ces normes minimales qui ne leur fourniraient pas les qualifications suffisantes.

Depuis les années 80, pour tenir compte du degré d'évolution technique différencié des entreprises et pour éviter l'obsolescence trop rapide des référentiels, les contenus ne devaient plus se référer à des procédés ou à des équipements particuliers mais à des tâches ou des fonctions (Koch).

Chaque Land est responsable d'établir son programme d'enseignement à partir de ce cadre adopté par le ministère de l'Éducation (KMK). Le BIBB recommande que « *la création d'une spécialité de formation réponde à un besoin de qualification suffisant et durable, non spécifique à une entreprise et vise, en outre, l'exercice autonome d'une activité qualifiée la plus large possible* ». En ce sens les référentiels de formation sont des normes minimales imposées à l'ensemble des entreprises. Le système allemand de formation se fonde sur la différenciation entre les besoins d'une entreprise donnée et les exigences d'un métier donné, on comprend que cette différenciation puisse être au cœur des débats politiques auxquels donnent lieu la création ou le renouvellement de référentiels existants. Même si les partenaires finissent par s'entendre, les discussions sur le contenu de la formation professionnelle sont profondément liées à l'expression des intérêts sociaux en présence. Ainsi, les syndicats souhaitent une formation la plus large possible pour favoriser l'autonomie professionnelle de l'apprenti alors que les employeurs prônent plutôt une formation directement opérationnelle et plus étroite. C'est essentiellement pour cette raison que la révision des métiers de la métallurgie a pris une dizaine d'années. Suite aux critiques quant à la longueur du processus qui en ont découlé, les réformes sont aujourd'hui plus rapides.

5.2. L'implantation et la supervision de la formation

La responsabilité de la supervision du processus de formation professionnelle ainsi que la validation des examens reviennent aux Chambres régionales de commerce et de l'industrie qui représentent un ensemble d'entreprises d'un même secteur d'activité. Les employeurs et les employés sont représentés à parts égales sur les comités de formation professionnelle mis sur pied par les Chambres. Ces comités ont la responsabilité de décider de l'aptitude des entreprises à dispenser de la formation, à savoir si elles ont les équipements et les formateurs requis. Les conseillers mandatés par la Chambre doivent s'assurer que les entreprises respectent les réglementations de formation. Dans le cas, où une entreprise n'effectuerait pas la formation dans le cadre prescrit du référentiel, elle serait dans un premier temps rappelée à l'ordre par le conseiller. Si le problème persistait, la Chambre se verrait dans l'obligation, dans un cas extrême, de résilier les contrats existants et d'empêcher l'entreprise de signer de nouveaux contrats d'apprentissage.

De la même façon les comités d'examen rassemblent à parts égales des employeurs, des employés et des maîtres. Chaque année, les syndicats délèguent plus de 100 000 membres à ces comités pour encadrer et surveiller la tenue des examens nationaux dans toute l'Allemagne.

5.3 Système d'évaluation et de certification

L'évaluation des apprentis dans le cadre du système dual repose sur une triple certification. Chaque apprenti doit obtenir à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat accordé à la suite d'un examen final national auquel sont soumis tous les apprentis, quel que soit le secteur, un certificat délivré par le formateur de l'entreprise et une évaluation de l'école de formation professionnelle. Cette combinaison de trois évaluations externes et



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

internes permet de s'assurer que les normes de compétences sont respectées et ne sont pas laissées au seul contrôle de l'entreprise où a lieu la formation. Actuellement, ces trois certificats constituent un « système de certification » dont les éléments sont indépendants et complémentaires mais ne sont pas coordonnés entre eux¹². Chacune des évaluations vise des objectifs différents mais qui forment un tout dans l'acquisition des savoirs et des compétences.

Le certificat délivré à la suite de l'examen national standardisé combine une épreuve écrite et orale et sert également à s'assurer de l'atteinte des objectifs nationaux de formation professionnelle. L'impact d'un système de triple certification sur le marché du travail semble assez complexe. En effet, certains employeurs reconnaîtront la certification nationale, d'autres auront plutôt comme pré-requis le certificat de formation en entreprise et ainsi de suite. Les certificats délivrés à la suite de l'apprentissage ne confèrent donc pas automatiquement à un ouvrier ou employé, une position, un statut sur le marché du travail mais plutôt une reconnaissance de sa qualification.

Les caractéristiques essentielles du système d'évaluation et de certification (Reiss) reposent sur : l'approche globale de la formation, la standardisation, la transparence, la validité et son acceptation généralisée dans la sphère économique. Pour les experts et acteurs que nous avons interviewé, ce « système de certification » présente d'importants avantages. Le haut degré de standardisation de la formation permet de maintenir des niveaux élevés de qualification sur le marché du travail. Les employeurs bénéficient d'une information adéquate pour le recrutement de personnel et l'uniformisation du niveau de qualification constitue une base de négociation pour les salaires. Le niveau de motivation des apprentis reste élevé en raison des avantages que procurent les certificats et finalement le système permet de soutenir l'implantation de nouveaux règlements et de nouveaux contenus de formation.

Si la triple certification présente de nombreux avantages, elle soulève aussi quelques questions difficiles à résoudre. L'équilibre entre les certificats et leur mode d'évaluation est une question souvent débattue. Les Länder qui sont responsables du système d'éducation penchent pour une évaluation plus interne (école) qu'externe (entreprise). A l'inverse, certaines entreprises veulent jouer un rôle plus important dans l'évaluation des compétences. Cependant, il est clair qu'une évaluation basée exclusivement sur le certificat de formation en entreprise aurait des impacts négatifs sur l'apprentissage et la formation puisque qu'elle serait basée sur le principe du standard minimum requis. Les compétences plus avancées et moins centrées sur la tâche ne seraient pas nécessairement incluses dans cette évaluation.

6. Financement et coût de la formation

6.1 Le financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle constitue toujours un enjeu en Allemagne. La Loi sur la formation professionnelle (1969) a établi pour la première fois les bases de la formation professionnelle en entreprise. Même si la Loi comprend de nombreux articles sur la nécessité d'offrir une formation de qualité à long terme, elle ne contient aucune clause sur le financement permettant d'atteindre cet objectif. De fait, les différents partis au pouvoir en Allemagne ainsi que les partenaires sociaux n'ont jamais réussi à obtenir un consensus sur cette question. Comme nous l'avons vu, une partie du système

¹² Reiss Wilfried (1997 :37)



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

est actuellement financée par les employeurs qui dispensent de la formation en entreprise, sans aucune obligation financière pour les autres entreprises qui n'offrent pas de places d'apprentissage.

Dès le début de 1969, on recommandait de constituer une structure de financement indépendante du système d'éducation pour financer la formation professionnelle. Le gouvernement résolut de mettre sur pied un comité d'experts chargés d'évaluer les coûts et le financement de la formation professionnelle et de faire des propositions en vue d'une réglementation sur le financement. Les conclusions du comité furent que l'ensemble des entreprises (privées et publiques) devaient participer au financement de la formation professionnelle. Le fonds ainsi créé devait permettre de répartir le fardeau de la formation entre les entreprises formatrices et les entreprises ne dispensant pas de formation (Folkmar, 1997 :45). Les discussions se sont essentiellement concentrées sur le « comment » (procédures de financement) plutôt que sur le pourquoi (assurer un nombre suffisant de places d'apprentissage de qualité). Paradoxalement, le camp des partisans ou des opposants à une contribution financière permanente ne fut pas aussi clair qu'on pouvait s'y attendre. Ainsi, parmi les partisans de ce financement, on retrouvait des PME de différents secteurs et des associations de jeunes entrepreneurs et parmi les opposants, on retrouvait les grandes confédérations patronales, pourtant essentiellement composées de grandes entreprises qui financent actuellement de fait, la formation des apprentis.

Avec l'adoption du Décret sur la promotion des places d'apprentissage en 1980, dont le but était de fournir un nombre suffisant de places de formation dans un contexte de pénurie, la discussion publique en fut réduite à un aspect purement quantitatif. On avança l'idée que l'intervention de l'État ne devait se faire sentir qu'en période d'urgence, notamment lorsque l'offre de places de formation ne satisfaisait pas la demande. Lorsque dans la seconde moitié des années 80, le ratio de l'offre/demande s'avéra favorable à la demande en raison d'un surplus de l'offre de places, les discussions sur le financement furent en toute logique enterrées.

Avec la nouvelle pénurie de places d'apprentissage en regard de la demande dans les années 90, le problème du financement revient à l'ordre du jour des préoccupations. Actuellement, une enquête montre que plus du tiers des entreprises (plus de la moitié dans les nouveaux Länders issus de l'ancienne Allemagne de l'Est) sont favorables à une contribution des entreprises non-formatrices. Certains suggèrent un système financé pour moitié par les Chambres de commerce et de d'industrie à partir de cotisations de leurs membres (les entreprises) et l'autre moitié par le Land. Les discussions portent aussi sur les subventions de l'État pour financer l'apprentissage, notamment dans les nouveaux Länder, comme nous le verrons plus loin.

6.2. Les coûts de la formation professionnelle

Les coûts liés à la formation professionnelle demeurent une préoccupation majeure dans les négociations entre les partenaires, particulièrement pour l'entreprise. Ceux-ci peuvent varier de façon considérable d'une entreprise à l'autre. Ils varient notamment selon le secteur d'activité et selon les salaires des apprentis qui sont négociés dans le cadre des conventions collectives. Ils représentent de façon générale 49% des dépenses brutes de formation de l'entreprise. Les coûts de formation varient aussi selon que l'apprentissage s'effectue directement sur le tas, comme c'est le cas dans la plupart des petites et moyennes entreprises ou alors dans un atelier de formation des grandes entreprises. Les coûts reliés au personnel de formation (à temps plein ou temps partiel) peuvent représenter



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

jusqu'à 39% du coût total de formation. On doit y ajouter les coûts de gestion, des examens et du matériel nécessaire à l'apprentissage, soit 12% du coût total.

Selon une étude menée par le BIBB en 1992, le coût moyen de formation par année et par entreprise est estimé à 30,000 Deutsche marks soit environ 20 000\$ canadien et peut varier entre DM5000 et DM50,000 (3600\$ à 36 000\$) selon le métier et la taille de l'entreprise. Dans plusieurs entreprises, particulièrement dans les petites entreprises, la participation de l'apprenti à la production contribue en partie à couvrir les frais de la formation. Le degré de « retour » sur l'investissement varie évidemment selon le salaire et l'expérience de l'apprenti mais aussi en fonction de la simplicité ou de la complexité des tâches à accomplir et, par conséquent, du temps requis pour que l'apprenti devienne productif. On observe que nombre de petites entreprises investissent de façon anti-cyclique en embauchant davantage d'apprentis lorsque le chômage augmente ; les études des coûts de la formation professionnelle montrent que les coûts nets de l'apprentissage sont bien plus faibles dans les petites entreprises.¹³

**TABLEAU 5 : DEPENSES TOTALES DE FORMATION, COUT NET ET RETOUR SUR L'INVESTISSEMENT
(PAR ANNEE ET PAR APPRENTI)**

	1971	1980	1991
Dépenses totales	6,948 DM	17,043DM	29,573DM
Coût net	4,387 DM	10,289DM	17,862DM
Retour sur investissement	2,561DM	6,753DM	11,711DM

Source : Kau, (1999 :37) cité. in the Dual System of Vocational training in Germany. Gerhard Bosch (2000)

Si l'on compare les coûts nets de la formation dans une entreprise qui y investit et une entreprise qui ne dispense pas de formation, il ressort que dans la plupart des cas, il est plus coûteux de recruter du personnel qualifié sur le marché du travail que de faire de la formation interne. Les entreprises reconnaissent qu'elles tirent un certain nombre de bénéfices de la formation en entreprise même si ceux-ci sont rarement quantifiés et difficilement quantifiables. Ainsi, les entreprises épargnent des coûts de recrutement et de personnel, elles réduisent les risques d'une mauvaise sélection et épargnent des coûts de socialisation. Il n'est donc pas étonnant que plusieurs entreprises attribuent des avantages à la formation et qu'en général elles forment plus de jeunes qu'elles n'en ont besoin, souvent beaucoup plus que leur quota d'apprentis. Ce quota correspond au ratio d'apprentis sur le total des employés de l'entreprise.

6.3 Le salaire des apprentis

Les salaires versés aux apprentis sont négociés, comme nous l'avons mentionné entre les employeurs et les syndicats de chacun des secteurs de l'industrie. En 1998, les apprentis recevaient en moyenne une allocation de DM 1067 (768\$) en Allemagne de l'Ouest et DM 951 (684\$) en Allemagne de l'Est (Bosch, 2000), soit moins d'un tiers du salaire moyen d'un employé qualifié. Il est clair qu'il existe une grande disparité entre les allocations des apprentis selon les secteurs d'activité et les métiers concernés. Le montant actuel reflète l'offre et la demande de jeunes apprentis dans chacun des secteurs d'activité. Ainsi le taux est de DM 700 (504\$) pour un coiffeur ou une coiffeuse et de DM1800 (1296\$) pour maçon ou DM1446 (1041\$) pour un ouvrier dans la construction des routes. Les plus fortes allocations ont pour fonction de revaloriser des métiers qui ont une piètre image auprès des apprentis. Les allocations versées aux apprentis employés de banque sont

¹³ Casey B (1986) : The Dual apprenticeship system and the recruitment and retention of young persons in West Germany. *British Journal of Industrial Relations*, Vol.24,no1. pp63-82.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

beaucoup plus basses en raison de leur popularité et des perspectives qu'offre cette formation. Selon David Marsden¹⁴, l'originalité du système allemand réside dans le faible niveau de rémunération des apprentis. Cette pratique facilite l'embauche des apprentis car elle diminue le coût net de l'emploi de ces jeunes. En effet, ce coût comprend les coûts directs de formation, plus les salaires des apprentis, moins la valeur du travail des apprentis. Le salaire des apprentis est modulé en fonction de l'année d'apprentissage. Dernièrement, les apprentis se sont mobilisés pour revendiquer une revalorisation de leur allocation

7. Ajustement des qualifications aux nouvelles exigences

7.1 Programme de rénovation des référentiels de formation

Au début de 1970, la plupart des décrets de formation dataient de 1930 et l'introduction des nouvelles technologies en a rendu plusieurs obsolètes. En Allemagne, la réponse aux nouvelles exigences productives a jusqu'à présent été intégrée dans le dispositif existant par une transformation des référentiels de formation. Ces ajustements que l'on pourrait qualifier « d'organiques » permettent de préserver la cohérence du dispositif et la qualité des coordinations économiques et sociales. (Möbus, Verdier 1997)¹⁵. La rénovation des référentiels a touché la plupart des métiers des formations professionnelles à commencer par ceux de la métallurgie en 1987. Quatre principes devaient guider la réforme.

Tout d'abord, la fusion et la combinaison de métiers relativement proches qui a eu pour effet de faire passer le nombre des métiers de 900 en 1945 à 356 en 1997. Deuxième principe, plusieurs métiers ayant une base commune de formation durant la première année ont été développés, la spécialisation s'effectuant les années suivantes. Troisièmement, il fut décidé d'inclure l'apprentissage des nouvelles technologies dans les métiers concernés. Enfin, le quatrième principe conduisit à la modification des méthodes d'apprentissage pour les orienter vers plus de flexibilité, d'autonomie et de responsabilisation des apprentis.

Jusqu'à tout récemment, et ce fut le cas en particulier de la métallurgie, le processus de rénovation des contenus de formation était extrêmement lent. Le principe de consensus qui doit présider à l'élaboration des formations réglementées conduit à un processus où des intérêts sociaux très différenciés s'affrontent. La lenteur du processus se trouve accrue par les réticences que manifestent souvent les représentants du patronat, pour lesquels toute réforme signifie nécessairement un investissement supplémentaire à consentir de la part des entreprises pour la mise en œuvre des nouvelles formations.

Du côté des employeurs des conflits d'intérêts se manifestaient entre grandes et petites entreprises, entre entreprises traditionnelles, entreprises à gestion renouvelée et de nouvelles technologies. Des divergences se sont entre autres exprimées en ce qui concerne les niveaux des normes de qualité. Au sein des syndicats, les discussions portaient sur la revalorisation des salaires, l'organisation du travail, la formation des maîtres et des apprentis dans les écoles de formation.

La durée de ce processus pouvait s'étendre jusqu'à sept ans dans certains cas et a finalement conduit les autorités fédérales et les partenaires à recommander, en 1995, un délai maximum de deux ans pour conduire un dossier jusqu'à sa conclusion. Il était

¹⁴ Marsden David (1993). Le génie du système allemand et la réforme du système américain. *in Formation Emploi*, no44. p53

¹⁵ Möbus, M., Verdier, E. (1997) La construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France.. *CEREQ bref* no130.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

primordial d'adapter les profils professionnels aux changements rapides observés sur le marché du travail. Depuis, la vitesse de rénovation s'est considérablement améliorée. Entre 1996 et 1999, trente et un (31) nouveaux métiers ont été créés et quatre vingt dix sept (97) autres ont été modernisés (BIBB 1999). L'accélération des procédures a créé un nouvel impératif, celui de développer des méthodes permettant de déterminer les changements de qualification requis. Le BIBB a dû mettre sur pied un système de diagnostics précoces de l'évolution des qualifications visant à analyser le marché de l'emploi, les processus d'innovation et leurs effets sur les emplois.

Comme dans d'autres pays, le système allemand a été confronté à sa capacité à faire face à une instabilité économique croissante, qui tend à dévaloriser les dispositifs institutionnels qui s'inscrivent dans la durée et non dans la flexibilité. Outre la difficulté à tenir compte de l'apparition de nouveaux métiers, le système allemand a aussi tardé à se déployer dans de nouveaux secteurs tertiaires, pourtant de plus en plus importants dans toutes les économies occidentales. L'accroissement du secteur des services, la globalisation et l'internationalisation des relations commerciales, les changements organisationnels liés à la diffusion des nouvelles technologies de l'information et des communications, l'intégration de tâches autrefois séparées, la disparition d'échelons hiérarchiques sont autant de pressions qui s'exercent pour la création et le renouvellement des référentiels de formation.

Déjà des concepts innovants, notamment des compétences axées sur l'action, ont été appliqués lors du renouvellement des référentiels de formation ou de création de nouveaux référentiels. A l'instar des métiers, la formation professionnelle est aujourd'hui orientée vers l'action, de façon à placer les apprentis en situation d'*exercer une activité professionnelle qualifiée en planifiant, réalisant et contrôlant leur travail de manière autonome*.

7.2 Création de nouveaux domaines d'apprentissage

La création de nouveaux métiers dans un contexte de changement structurel n'est pas sans poser de problème. La création doit répondre à certaines conditions. Tout d'abord, il doit exister une masse critique d'apprentis potentiels et d'offres de places d'apprentissage correspondantes. Le développement de nouveaux profils ne peut se faire simplement pour répondre aux besoins de quelques entreprises. Deuxièmement, le nouveau profil doit correspondre à un besoin durable. De plus, si les compétences requises changent trop rapidement, les programmes de formation doivent nécessairement être plus flexibles.

Les nouveaux profils couvrent une variété d'activités dont des métiers des technologies des communications et de l'information. Un premier groupe comprend des métiers comme éditeur de films et de vidéo, producteur d'audio-visuel, infographiste, etc. En infographie seulement, on comptait, en 1998, 1 822 apprentis. Le deuxième groupe comprend plus particulièrement les activités commerciales et techniques reliées aux technologies de l'information et centrées sur les besoins des fournisseurs et des utilisateurs, comme le montre le tableau 6.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

TABLEAU 6 : NOUVEAUX PROFILS D'APPRENTISSAGE

Quatre nouveaux métiers	Quelques champs d'activités
Fournisseurs de services	
Électricien en technologie de l'information	systèmes informatiques, réseaux radio, systèmes de terminaux et de sécurité
Spécialiste TI	Expert technique commercial, systèmes multimédias, centres informatiques, serveurs etc
Spécialiste soutien technique TI	Systèmes industriels, applications techniques, commerciales et d'apprentissage
Utilisateurs de services	
Agent TI	Industrie, commerce, banque, assurance, hôpitaux

Bosch (2000).

Ces quatre nouveaux métiers ont été développés par les partenaires en un temps record de neuf mois. En 1997 et 1998, il y avait déjà 13 585 apprentis pour ces secteurs et la moitié possédaient un baccalauréat. (*Abitur*). Notons que seulement 13,9% des apprentis de ces secteurs sont des femmes.

8. La régulation du système des places de formation

8.1 L'offre et la demande de formation

Rappelons que le système dual n'oblige pas les entreprises à offrir de la formation. Plusieurs facteurs influent ainsi sur la disponibilité des places de formation. La situation économique du pays peut évidemment avoir un impact important sur la capacité des entreprises à soutenir la formation. Durant la dernière récession, plusieurs entreprises, incluant des grandes entreprises, ont diminué de façon radicale leur effort de formation pour réduire leurs dépenses. Par exemple, le quota d'apprentis (ratio d'apprentis sur les effectifs) en ingénierie avait chuté de 6.5 à 3.5%¹⁶. Par ailleurs, on observe que la répartition géographique des entreprises formatrices peut créer des disparités importantes entre les régions, notamment dans l'ancienne Allemagne de l'Est, où l'on constate un manque important de moyennes entreprises. On observe également des disparités importantes selon les secteurs d'activité.

Dans un contexte de mondialisation de l'économie, le système allemand de formation a dû démontrer sa capacité d'innovation et d'adaptation aux nouveaux défis. A partir des années 1970, dans un contexte d'augmentation du chômage des jeunes, la demande pour les formations dans le système dual et les diplômes supérieurs s'est accrue de façon exponentielle. Si le nombre des apprentis s'est stabilisé autour des années 1990, il a connu une recrudescence à partir de 1992, notamment en raison du rattachement des Länder de l'ancienne Allemagne de l'Est. Parallèlement, comme on peut l'observer dans le tableau 6, l'offre de contrats en entreprise après une légère augmentation en 1992, s'est stabilisée à partir de 1993, augmentant la pénurie de places de formation, comme en témoigne le nombre de candidats non placés. On observe, par ailleurs, qu'il existe toujours un nombre de places de formation non occupées, même si elles ont considérablement diminué au cours des dernières années.

¹⁶ BIBB (1997) Initial Vocational Training in Germany. Bonn. p12



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

TABLEAU 7 : OFFRE ET DEMANDE DES PLACES DE FORMATION (EN MILLIERS)

Territoire A					Territoire C				
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Total Apprentis	1715.5	1831.3	1476.9	1430.2	1666.6	1629.3	1579.9	1579.3	1579.2
Nouveaux contrats conclus	650.6	697.1	545.6	539.5	595.1	570.1	568.1	572.8	574.3
Places de formation non occupées	44.6	22.0	113.9	128.5	126.6	85.7	54.2	44.2	34.9
Candidats non placés	17.3	58.9	14.0	11.2	13.0	17.8	19.0	25.0	38.5

* territoire A : Frontière de la RFA avant 1990 (11 Länder)- territoire C : territoire après 1990 (16 Länder)

Source : Bmbf : Aperçu statistique de l'Éducation et de la recherche, baromètre numérique (1997/1998 :30)

Les places non occupées s'expliquent en général par un manque de concordance géographique entre l'offre et la demande, ou parce qu'ils s'agit de métiers moins attrayants et moins rémunérés pour les apprentis (entrevue Koch). Ce sont surtout les jeunes aux résultats scolaires médiocres et ceux souffrant de handicap sociaux qui ont été touchés en premier par le resserrement du processus de sélection sur le marché des postes d'apprentissages (Koch). Cependant, même si les diplômés scolaires ont une influence sur les chances d'obtenir un métier attrayant, les entreprises continuent de sélectionner les apprentis sur la « base d'un juste milieu » de façon à accroître la probabilité de rétention des jeunes apprentis dans l'entreprise qui les a formés. Ainsi, les élèves ayant eu de moins bons résultats peuvent tout de même espérer recevoir une formation.

8.2 Les mesures de régulation

Les politiciens, les organisations patronale et les syndicats se mobilisent régulièrement pour essayer de régler ces déséquilibre dans le nombre de place et pour augmenter le nombre de places de formation disponibles. Bien que l'offre se soit stabilisée dans les années '90, le défi majeur reste de garantir une offre suffisante de places de formation pour les jeunes, adéquates du point de vue géographique et de la spécialisation.

Comme dans la plupart des pays, si la pénurie de personnels techniques bien formés a perdu de l'importance par rapport au problème du chômage (Koch 1998), en Allemagne ce phénomène a toutefois été ressenti moins durement puisque les jeunes ayant reçu une formation dans le système dual ont en majorité obtenu un emploi correspondant à leur formation. Ainsi, pendant de nombreuses années, le chômage des jeunes était relativement moins élevé en Allemagne comparativement aux autres pays industrialisés à la même époque. Cette situation s'explique en partie par le système de régulation spécifique à l'Allemagne. Même si les entreprises décident elles-mêmes et sans la moindre obligation légale de l'offre de places de formation, en contrepartie le groupe des employeurs dans son ensemble assume une responsabilité spécifique envers la société pour une offre suffisante de place de formation en entreprise. Le niveau élevé d'organisation des employeurs allemands en comparaison de celui d'autres pays et leur coopération au sein des Chambre



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

de commerce et de l'industrie, assure une situation unique du point de vue de la qualification professionnelle, qui est considérée comme un bien public. Ajoutons que les Chambres et les fédérations du patronat jouent un rôle essentiel dans le maintien de cet équilibre en réalisant des campagnes de mobilisation des entreprises en faveur d'un plus grand nombre de places d'apprentissage.

L'État a cependant dû prendre des mesures pour garantir que tous les jeunes puissent trouver une place d'apprentissage et pour garantir une certaine équité dans la distribution des places, notamment à l'égard des jeunes les plus désavantagés. Si l'État par ses mesures a contribué à réduire la pénurie de places d'apprentissage, il n'a cependant pu l'éliminer totalement.

Alors que le système dual repose « sur la capacité et la volonté de formation par un nombre suffisant d'entreprises » (Koch) le nombre accru d'entreprises qui renoncent à former les jeunes compromet le système dual de formation. Pour réagir aux nouveaux besoins de qualifications, l'Allemagne a tout d'abord mis à profit la souplesse du système de formation continue pour couvrir les nouvelles exigences avant de les intégrer à la formation initiale. On observe d'ailleurs un engouement pour la formation continue et cette dernière gagne en importance, comme en témoigne le tableau 8.

**TABLEAU 8 : PARTICIPATION AUX MESURES DE FORMATION CONTINUE SELON LES DOMAINES
(EN POURCENTAGE DE LA POPULATION AGE E DE 19 A 65 ANS)**

Territoire A					Territoire C	
Domaines	1979	1982	1985	1988	1991	1994
Formation continue professionnelle	10	12	12	18	21	24
Formation continue générale et politique	16	21	18	22	22	26
Reprise de la formation continue	2	4	3	3	4	3
taux de participation total	23	29	25	35	37	42

* territoire A : Frontière de la RFA avant 1990 (11 Länder)- territoire C : territoire après 1990 (16 Länder)

Source : Bmbf : Aperçu statistique de l'Éducation et de la recherche, baromètre numérique (1997/1998 :43)

Les formations duales axées sur le long terme et reposant sur des profils professionnels rigides (Kutschka) sont de plus en plus considérées comme trop onéreuses et trop peu flexibles en regard des besoins pointus de qualifications des entreprises. En raison des procédures complexes de négociation, de plus en plus de voix se sont élevées pour demander que l'État intervienne davantage dans la réglementation.

Dans un contexte de pénurie de places d'apprentissage, l'intervention de l'État s'est faite plus pesante. Les mesures mises sur pied visaient pour l'essentiel à limiter les capacités de formation scolaire en dehors du système dual. Pour encourager la formation au sein des entreprises, l'État a favorisé la multiplication de centres de formation communs à plusieurs entreprises qui, sinon, n'auraient pu garantir une formation intégrale. Par ailleurs, certaines grandes entreprises, dont celle que nous avons visitée (Krupp), mettent des places d'apprentissage dans leur centre de formation à la disposition des PME, contre rémunération bien sûr.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Malgré une revendication constante des syndicats, seul un petit nombre de secteurs de l'économie font actuellement l'objet d'accords tarifaires pour les coûts de formation entre les entreprises qui dispensent une formation et celles qui n'en dispensent pas (Koch 1998). La possibilité pour certaines entreprises de profiter des investissements consentis par d'autres entreprises n'a pas engendré de baisse importante dans la propension des entreprises à dispenser de la formation. Il est clair cependant que l'offre de places d'apprentissage est conditionnée par des considérations de coûts/profits des différentes entreprises. Comme nous avons pu le constater au cours de nos entrevues, certains gestionnaires remettent en cause la pertinence du système et préféreraient dispenser une formation plus spécialisée correspondant uniquement à leurs besoins.

Paradoxalement, malgré des discussions sur les coûts engendrés par la formation par rapport à son utilité à court et moyen terme, surtout dans les grandes entreprises, ces dernières sont nombreuses à continuer à considérer que la formation dispensée dans leur propre environnement représente la forme la plus efficace pour couvrir leurs besoins de jeune main-d'œuvre. Cependant, plus les arguments de coûts/bénéfices à court terme prédominent dans l'économie, plus les risques que l'on ne puisse pas couvrir les besoins à long terme en main d'œuvre augmentent (Koch 1998). En effet, depuis 1990, on observe tout de même une tendance des entreprises à offrir des places de formation en fonction de leurs besoins à court et moyen terme. Selon Koch, s'il ne s'est pas produit de frictions graves jusqu'à maintenant sur le marché du travail, c'est grâce au processus de mobilité sectorielle et professionnelle. Ainsi, la majorité des métiers du système d'apprentissage donne potentiellement accès à une multitude d'emplois et, inversement, une grande partie des emplois techniques ne sont pas limités à des candidats ayant une formation déterminée.

9. La formation continue en Allemagne

9.1 Organisation de la formation continue

La formation continue a connu en Allemagne, comme dans bien d'autres pays, un essor très important au cours des dernières années si l'on se base sur le nombre de personnes qui y participent et les dépenses qui s'y rattachent. La formation continue est en quelque sorte devenue la source de l'innovation et de la productivité pour les entreprises. Plusieurs facteurs expliquent le développement et l'engouement pour la formation continue. Des changements structurels liés à la force de travail tels que le vieillissement de la population, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, l'immigration des pays de l'Est, des changements liés au développement des technologies, à la globalisation des marchés et à la réorganisation du travail qui ont amené une demande de nouvelles qualifications sont autant de facteurs explicatifs. Par ailleurs, les conséquences néfastes du taux de chômage élevé et du chômage de longue durée ont fait de la formation continue une mesure active d'insertion et de maintien sur le marché du travail.

Dans le cadre de l'Union européenne, le développement « d'une compétence européenne » représente une avenue importante pour la formation continue notamment en ce qui a trait à l'apprentissage de langues étrangères et à la connaissance des pays avoisinants. La réunification allemande et l'intégration des nouveaux Länder à l'économie de marché sont d'autres facteurs qui ont contribué à cet essor.

La demande de formation continue a aussi augmenté parce qu'on percevait que la formation professionnelle initiale ne pouvait plus garantir seule la sécurité d'emploi, le renouvellement des qualifications et le développement de nouvelles habiletés qu'exigeait un



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

marché du travail en changement continu. La formation professionnelle initiale est devenue un pré-requis au succès de la formation continue et en Allemagne ces deux systèmes sont intimement liés.

La formation continue en Allemagne s'est développée autour de trois axes principaux. Tout d'abord, celui des entreprises qui offrent des programmes de formation continue à leur personnel et qui sont aussi, dans le cas de petites et moyennes entreprises, des demandeurs de formation externe pour leurs employés. Deuxièmement, la formation continue qui découle du Décret sur la promotion du travail grâce auquel le gouvernement a développé des cours de formations subventionnés. Finalement, la part la plus importante qui revient à la demande individuelle de formation pour laquelle le travailleur paie ou reçoit une aide de l'État. Chacune de ces sphères a développé son propre profil d'offre et de demande.

L'une des principales caractéristiques de la formation professionnelle continue en Allemagne est la fragmentation de la réglementation qui la régit. La formation continue se distingue par ailleurs du fait qu'il s'agit d'un marché relativement flou, notamment en ce qui concerne la validité de la formation dispensée et les compétences des formateurs. Pour remédier à cette situation, les employeurs et employés ont signé en 1996, un accord visant à assurer le développement d'une formation de meilleure qualité. Une autre caractéristique réside dans la diversité des sources de financement. Les coûts de la formation continue (tableau 8) sont assumés principalement par les entreprises, le gouvernement fédéral, par des fonds publics ou ceux des individus.

**TABLEAU 9 : TOTAL DES DEPENSES EN FORMATION CONTINUE SELON LA SOURCE
DE FINANCEMENT EN 1992/93 (EN MILLIARDS DE DM)**

Entreprises/employeurs (excluant agriculture et travailleurs autonome)	24,7
Bureau Fédéral du Travail	19,0
Fonds publics	4,5
Financement des individus	9,8

Source : Continuing Vocational Training in Germany, BIBB, (octobre 1997 :10)

9.2 Accès et fréquentation de la formation continue

Au cours des dix dernières années, qu'elle soit volontaire ou imposée dans certaines entreprises, la formation continue s'est vue occuper une place de plus en plus importante. En 1994¹⁷, quelques 19,9 millions de personnes participaient à des mesures de formation continue soit 42% de tous les Allemands âgés de 19 à 64 ans. Près de la moitié des personnes qui suivent une formation continue le font de leur propre initiative et les autres à la demande de leur entreprise. Les études du Bibb montrent que 27% des personnes participantes sont âgées entre 19 et 34 ans. De façon générale, le taux de participation aurait tendance à diminuer après 40 ans. Plus les personnes sont scolarisées, plus elles ont de qualifications et plus leur intérêt pour la formation continue est élevé. On observe par ailleurs, des différences significatives selon le poste et l'emploi des personnes mais aussi selon le statut d'emploi et le secteur d'activité. Ainsi les cols bleus participent moins à la formation continue (22%) que les fonctionnaires (49%). Les travailleurs autonomes (34%) et les cols blancs (38%) se situent entre les deux. Parallèlement à leur entrée massive sur le marché du travail, la proportion des femmes suivant une formation continue n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. En 1994, elles étaient 40% comparativement à

¹⁷ BIBB (1997) Continuing Vocational Training in Germany.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

44% parmi les hommes. Ces différences peuvent s'expliquer par le type d'emploi ou le statut professionnel puisque dans le cas de travailleurs à temps plein le taux de participation entre les hommes et les femmes ne présente pas de différence significative (hommes : 35%, femmes : 36%).

Il est clair par ailleurs que le taux de participation à la formation continue diffère selon les secteurs d'activité, les conditions de travail dans les entreprises et la taille des entreprises. D'après une enquête menée dans le cadre du programme européen FORCE (1994), le secteur des banques et des assurances présente le plus haut taux de participation à la formation continue, soit 50%, suivi par le secteur énergétique (47%), puis sidérurgique (33%), alors que le secteur immobilier (17%) et le secteur de l'hôtellerie et la restauration (14%) affichent les plus bas taux.

9.3 Les mesures facilitant la formation continue

Les employeurs et les employés ont une perception différente des avantages et inconvénients liés à la formation continue¹⁸. Les employeurs doivent concilier le risque d'offrir une formation à leur personnel avec celui que ce dernier quitte après la formation mais aussi le risque du manque de motivation et de mobilité de leur main d'œuvre s'ils n'offrent pas de formation. Les employés quant à eux se plaignent du fait que leurs activités professionnelles et personnelles ne leur laissent pas assez de temps pour participer à des mesures de formation et du peu de conseils disponibles sur la formation (Alt et al. 1994).

Les conventions collectives et la législation ont permis de rendre la formation continue plus accessible. Actuellement, plus de 200 conventions collectives contiennent des clauses sur la formation continue. Ces clauses stipulent en général que les employeurs sont tenus de libérer leur personnel pour des cours de formation (minimum de 5 jours par an) et d'assumer les coûts du matériel et des déplacements. On retrouve une législation sur la formation continue dans 10 des 16 Länder de l'Allemagne.

Pour ceux et celles qui ne peuvent accéder à la formation par le biais d'une entreprise, il existe plusieurs mesures et initiatives qui visent à en améliorer l'accès. Ces mesures concernent en général les populations défavorisées face à l'emploi, les personnes peu qualifiées, les chômeurs ou les femmes retournant sur le marché du travail. Une série de projets pilote ont été menés en 1994 avec le soutien du Ministère de l'éducation et de la science pour permettre aux adultes qui n'avaient pas complété de formation professionnelle ou qui étaient menacés de perdre leur emploi, d'acquérir des qualifications. De la même façon, le Gouvernement fédéral et les Länder ont développé des programmes de formation visant l'égalité des chances sur le marché du travail, favorisant par exemple, l'accès des femmes à des métiers non traditionnels, ou encore des mesures pour soutenir les femmes monoparentales ou retournant sur le marché du travail après une longue interruption.

9.4 L'offre de formation

L'une des caractéristiques du système allemand, comme nous avons pu le voir, réside dans la diversité des fournisseurs de formation. Cette pluralité entraîne nécessairement une grande variété dans les objectifs, les méthodes et les programmes de formation. Les entreprises et les employeurs demeurent cependant le groupe le plus important en terme d'offre de formation dans une proportion de 53% du volume total de la formation continue en Allemagne. De façon générale, la formation continue en entreprise prend la forme de cours

¹⁸ Alt, C., Sauter, E., Tillmann (1994) : Report under A Article 11(2) of EC Council Decision on the FORCE action programme. Bielefeld : Bertelsmann Verlag.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

de perfectionnement de courte durée (une semaine) et s'adresse essentiellement au personnel technique et commercial, aux cadres et aux travailleurs qualifiés.

Les mesures mises en place par le gouvernement pour venir en aide aux personnes sans emploi, menacées de perdre leur emploi ou sans qualification ont permis de développer un autre type de formation. La plupart des cours de formation financés par le gouvernement sont dispensés par les écoles privées (10% des participants), les Chambres de commerce et de l'industrie (6%), les associations professionnelles (5%), le centre d'éducation des adultes et des syndicats (3% chacun). En dehors de la familiarisation à un emploi, les entreprises jouent un rôle marginal pour ce type de formation. Ces mesures ont eu un impact significatif sur les politiques d'emploi dans l'ancienne Allemagne de l'Est notamment pour atténuer les effets structurels et sociaux du passage à une économie de marché.

10. Le système dual aujourd'hui : de nouveaux défis

10.1 L'allongement de la scolarité

Depuis trente ans, l'Allemagne comme la plupart des pays européens a connu une expansion des scolarités générales, un allongement de la durée des études et un accroissement des frictions entre le système éducatif et le système d'emploi. A cet égard, de nombreuses controverses et inquiétudes se sont manifestées quant à l'avenir du système dual. En dépit de l'accroissement des scolarités supérieures, le système dual continue pourtant de représenter le mode dominant de socialisation professionnelle de la jeunesse allemande (Tessaring 1993). Cependant, l'élévation du niveau de formation générale et de l'âge des jeunes qui accèdent aux différentes places de formation professionnelle offertes par les entreprises et la diminution d'offres d'emplois ont comme conséquence d'accroître la concurrence à la fois entre les jeunes les plus et les moins scolarisés mais aussi entre les jeunes de niveau secondaire les mieux formés qui sortent de la *Realschule* et ceux qui proviennent de la *Hauptschule* (Marry 1995). Le ministère fédéral de l'Éducation (BMBW)¹⁹ relevait déjà en 1989 que les bacheliers (niveau collégial) qui s'orientaient vers une formation duale étaient concentrés dans des professions les plus valorisées à savoir celles de l'industrie, de la gestion, de l'administration des banques et du commerce. A l'inverse, les métiers de l'artisanat (tels ceux de l'alimentation pour les garçons et la coiffure pour les filles), peu prisés par les jeunes et dont les effectifs sont en forte diminution, accueillaient deux tiers des sortants de la *Hauptschule*. Selon Marry (1995), si l'on observe un certain « dualisme » au sein du système dual, opposant un segment stable et valorisé à un segment précaire, cette opposition est toutefois largement réductrice, puisque l'école moyenne ou la *Realschule* est devenue celle qui alimente le plus le système dual.

10.2 La rigidité du système

Il est clair cependant que les jeunes ont de plus en plus de difficultés aujourd'hui à obtenir des places de formation, sauf dans certaines petites entreprises ou certaines collectivités publiques. On observe par ailleurs que la complexité et la rigidité du système dual rend plus difficile de nouveaux modes de gestion et que l'ajustement de la formation aux nouvelles technologies s'en trouve ralenti. Selon certains, cette situation aurait un impact sur le niveau de compétitivité de l'Allemagne. La conception du métier et l'orientation

¹⁹ Source : *Berufsbildungsbericht*, 1991, no28 p37. Publication du ministère fédéral de l'Éducation (BMBW)



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

de spécialiste, fortement défendus par les syndicats, rendraient par exemple difficile le travail en équipe puisque celui-ci fait disparaître la frontière entre les différents métiers individuels (Bosch 1999). D'autres auteurs considèrent que le système dual est encore performant pour les industries manufacturières mais peu pour le secteur des services, qui rassemble essentiellement des petites et moyennes entreprises qui nécessitent plus de flexibilité.

11. L'apprentissage dans les Länder de l'Est

11.1 L'adaptation des systèmes

La mise en place du modèle du système dual à l'Est s'est heurtée à plusieurs problèmes d'ordre structurel tels que le chômage, le manque de places d'apprentis dans les emplois qualifiés, notamment en raison de l'absence d'entreprises de taille moyenne pour remplacer les grandes industries étatiques qui ont subi des fermetures massives à la suite de la réunification de l'Allemagne. Cette situation a amené le gouvernement fédéral à prendre différentes mesures que certains auteurs jugent contraires à l'esprit du système dual (Giraud, 1994). L'implantation de la formation duale dans l'ancienne Allemagne de l'Est a consacré le marché comme élément central de régulation de la formation professionnelle puisque le système ouest-allemand, repose sur la capacité des entreprises à offrir des places de formation. Les conditions ne se trouvent actuellement pas réunies dans les Länder de l'Est pour faire fonctionner un tel système. L'ex-RDA est en complète restructuration et l'absence de petites et moyennes entreprises ne permet pas de répondre à la demande de place de formation.

Le système dual s'est aussi trouvé confronté à des défis d'ordre culturel et organisationnel. En effet, en Allemagne de l'Est, la formation pratique et la formation théorique ou scolaire étaient regroupées en un même lieu : l'entreprise. Même si théoriquement, ils restaient autonomes, enseignants et formateurs vivaient au rythme de l'entreprise (Giraud, 1994). Sans entrer dans les détails, le système de formation professionnelle est-allemand accordait à l'entreprise une grande flexibilité en matière de définition des qualifications et ce, malgré les prescriptions en la matière. Les apprentis travaillaient directement dans le cadre de la production de l'entreprise, souvent à des travaux pénibles et peu formatifs. L'évaluation étant effectuée localement par les enseignants et les contremaîtres d'apprentissage de l'entreprise, les niveaux de qualifications des différents métiers étaient automatiquement redéfinis en fonction des capacités et des besoins de l'entreprise.

On est loin de la formation ouest-allemande qui favorise la mobilité des individus et on comprendra aisément que l'introduction du modèle ouest-allemand ait bouleversé les pratiques est-allemandes de formation professionnelle. Ainsi, l'entreprise est-allemande a perdu ses fonctions politiques et n'est plus tenue d'assurer le plein emploi. En revanche, l'entreprise conserve dans le cadre du système ouest-allemand sa fonction sociale puisqu'elle a en charge la formation de la jeunesse.

11.2 Les impacts de la restructuration

La période de transition s'est accompagnée d'une importante restructuration qui a occasionné la fermeture de nombreuses grandes entreprises et la suppression d'environ quatre millions d'emploi (Giraud 1994 :97). De nombreux formateurs ont dû se rendre en stage à l'Ouest pour passer le certificat d'habilitation à exercer le métier de formateur délivré par les Chambre de commerce et de l'industrie.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Par ailleurs, les entreprises ont dû effectuer d'importants investissements dans des équipements modernes pour permettre aux jeunes d'être formés. En raison des investissements majeurs qu'on dû consentir les entreprises pour ajuster leurs équipements et permettre la formation de jeunes apprentis, on a observé un recul massif de l'apprentissage dans les établissements industriels. Les métiers qualifiés de l'industrie, ceux de la métallurgie et de l'électricité par exemple sont en pleine crise.

A l'offre relativement faible dans ce secteur répond une demande encore plus faible de la part des jeunes. En effet, ces derniers, marqués par les licenciements massifs qui ont frappé ces secteurs, associent ce type de qualification, notamment dans les grandes entreprises, à un risque important de chômage. Les jeunes filles, qui ont encore plus de difficulté à accéder à une place d'apprentissage que les garçons, se sont presque entièrement retirées des professions techniques ou industrielles que les priorités politiques leur avaient rendues accessibles du temps de la RDA. (Giraud 1994 :101). Pour se protéger de la crise, les jeunes sont nombreux à se tourner vers le secteur des services, du bâtiment, et paradoxalement de l'artisanat, secteur traditionnellement peu valorisé dans l'ex-RDA puisque vu alors comme une survivance de l'entreprise privée. Des dizaines de petites entreprises qui recourent volontiers à l'apprentissage se sont créées dans ce secteur depuis l'Union économique et monétaire. Ces secteurs sont les seuls à avoir créé de l'emploi, compensant quelque peu les pertes subies lors des restructurations.

Pour pallier le manque de places de formation, le système de formation s'est étendu à de nouvelles structures de formation privées, construisant pratiquement un nouveau système dual propre aux Länder de l'Est. Le gouvernement a injecté des fonds publics dans des structures de formation, engagé du personnel et subventionné les places de formation en entreprise. En 1996, le Bureau fédéral du travail (*Bundesanstalt für Arbeit*) a financé approximativement 15% des 280 000 places de formation dans ces structures pour l'équivalent de DM900 millions²⁰ (649 millions \$). En 1998, 80% des places d'apprentissage étaient financées par l'État (Bosch, 1999). Les nouveaux Länder encouragent les nouvelles entreprises à dispenser de la formation en leur accordant une subvention.

Les formateurs qui avaient connu l'ancien régime de formation à l'Est et qui exercent aujourd'hui dans le cadre des nouveaux centres de formation parlent de véritables bouleversements des conditions de formation. Le niveau imposé par les programmes ouest-allemands, l'organisation centralisée de l'examen qui interdit tout écart par rapport au niveau national, le recours aux nouvelles technologies, la fin de la primauté de la production sur la formation sont autant d'éléments essentiels qui ont métamorphosé le rapport des jeunes à leur activité. Par ailleurs, le taux d'absentéisme dans certaines entreprises qui s'élevait, avant la chute du mur, à 30% environ est progressivement descendu à 2 ou 3%²¹.

Malgré tout, le système dual dans les Länder de l'Est connaît une implantation difficile et ne progresse véritablement que dans les secteurs où sa contribution à l'insertion professionnelle des jeunes est la moins efficace (Giraud, 1994). En effet, actuellement, ce sont les secteurs qui font appel à la main-d'œuvre la moins qualifiée qui sont les principaux pourvoyeurs de places d'apprentissage. Si le secteur des services s'est considérablement développé, ce sont surtout de petites entreprises de services aux particuliers qui recrutent des jeunes notamment dans les métiers de l'hôtellerie, de la coiffure et du commerce, soit des secteurs à qualifications moins élevées que ceux de l'industrie ou des services aux entreprises. Ces entreprises consacrent peu de temps à la formation de leurs jeunes

²⁰ BIBB (1997) : Initial Vocational Training in Germany. p14.

²¹ Entretien avec le directeur du centre de formation d'EKO., cité dans Giraud (1994)



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

apprentis, qui constituent une main-d'œuvre d'appoint. Par ailleurs, la plupart de ces entreprises n'embaucheront pas leurs apprentis à l'issue du contrat de formation.

Face à la situation critique des marchés de l'apprentissage, l'État fédéral a préféré financer entièrement des mesures individuelles de formation des jeunes dans des institutions privées de formation qui n'ont aucun lien avec l'entreprise. C'est là, une mesure à la fois coûteuse et bien loin de l'esprit du système dual. Les partenaires sociaux de l'Est, associations patronales et syndicats, réclament la mise en œuvre d'un système de financement national par branche, et par répartition de l'effort de formation professionnelle. Il s'agirait d'un fond auquel cotiseraient les entreprises et qui soutiendrait l'effort de formation des entreprises est-allemandes les plus faibles. Malheureusement, malgré le soutien de IG-Metall, les entreprises ouest-allemandes qui voient dans les entreprises de l'Est des concurrentes, sont loin de vouloir consentir à cet effort de solidarité.

12. Apprentissage et emploi : combattre le chômage des jeunes

12.1 L'ajustement au marché

Si le mode d'apprentissage dominant pour les jeunes allemands demeure le système dual, depuis 1990 la décroissance du nombre de places d'apprentissage a augmenté les problèmes de transition entre l'apprentissage et les emplois. Ainsi, alors que 1990 représentait une année record dans l'offre de places avec 74% de taux de placement cette proportion a diminué jusqu'à 57% en 1997²². Cette diminution s'expliquerait en partie par les changements de stratégie des entreprises, par des changements dans la culture corporative traditionnelle de formation et par le changement structurel d'une économie manufacturière vers une économie de services.

Si un peu moins de 50% des finissants du système dual décrochent un contrat illimité dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage, les autres changent d'entreprises, changent de métier ou se retrouvent sans emploi. Alors que les sans emploi ne représentaient que 13% en 1992, ils étaient 21% en 1996. Malgré ce fait, le taux de chômage des jeunes de 25 ans et moins demeure le plus bas d'Europe affichant 9,0% en mars 1999, soit un taux comparable à celui des adultes.

L'organisation du système dual expliquerait-elle à elle seule cette performance ? Heidemann et Böckler-Stiftung soulignent bien sûr que les apprentis qui ont un contrat et travaillent dans une entreprise ont de plus grandes chances d'y décrocher un emploi que ceux qui n'en n'ont pas. Cependant, la comptabilisation dans les statistiques des apprentis qui ont un contrat en entreprise comme travailleurs, contrairement aux jeunes des écoles professionnelles dans les autres pays européens, aurait comme conséquence de diminuer le taux de chômage des jeunes. Si on éliminait l'effet statistique, le taux de chômage des jeunes en Allemagne se retrouverait dans une position intermédiaire parmi les pays européens.

Parallèlement, au cours des vingt dernières années, on a fortement encouragé le système de pré-retraite pour faciliter l'accès des jeunes au marché du travail. Cependant, les programmes de pré-retraite sont fortement remis en question en raison des coûts qu'il engendrent pour le système d'assurance sociale.

²² Winfried Heidemann, Hans Böckler-Stiftung (1999) : Contribution to the ETUI seminar on combatting youth unemployment.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Il est clair que l'objectif de dégager suffisamment de places de formation demeure un problème crucial qui continuera à se poser durant les années à venir. Si l'on en croit la courbe démographique, le nombre de candidats à la formation professionnelle devrait augmenter en Allemagne de 1,3% à 2% par année jusqu'en 2006. Les priorités du gouvernement allemand et des responsables de la formation s'orientent vers la mise en œuvre de réformes radicales afin d'assurer à moyen terme une offre suffisante de places de formation en entreprise. Selon un rapport du BIBB²³, il ressort que le nombre des contrats de formation signés est passé en 1998 à 612 711, soit une augmentation de 25 254 (4,3%) par rapport à l'année précédente ; ce chiffre est supérieur au nombre de contrats signés dans chacune des années depuis 1999 qui n'avait jamais dépassé les 600 000 (voir tableau 7). Malgré cette augmentation, il n'a pas été possible de parvenir à un équilibre entre l'offre et la demande de places de formation.

Pour 1999, le gouvernement prévoyait que 6000 élèves de plus qu'en 1998 viendraient s'ajouter aux 35 000 demandeurs des années précédentes qui n'avaient pas trouvé de place et avaient dû se rabattre sur des écoles ou des stages pré-professionnels. Selon le comité principal de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB), composé de représentants des employeurs, des salariés, de la Fédération et des Länder, l'offre de places ne sera pas en mesure de satisfaire à la demande dans les prochaines années et le problème de l'acquisition de qualifications professionnelles chez les jeunes ne pourra pas se résoudre dans un proche avenir uniquement grâce au système dual. Des activités d'accompagnement et des initiatives supplémentaires seront nécessaires pour compléter le système.

A la fin de l'année 1998, le gouvernement fédéral a présenté le « programme d'urgence de lutte contre le chômage des jeunes- formation, acquisition de qualification et emploi des jeunes ». Ce programme vise à venir en aide à 100 000 jeunes qui n'ont encore aucune formation professionnelle initiale ou qui sont au chômage depuis plus de six mois, bien qu'ayant achevé leur formation initiale. A l'intention des jeunes qui sont en chômage bien qu'ayant complété une formation professionnelle, il a été élaboré des offres spécifiques d'acquisition de compétences supplémentaires et de réinsertion professionnelle, accompagnées d'une participation aux charges sociales ou de mesures de création d'emplois.

Il est clair que le système dual tel qu'il était structuré jusqu'à aujourd'hui a atteint plusieurs limites. La première limite est le fait que malgré les mesures prises, le manque de places de formation amène les jeunes à compléter leur formation non plus dans des entreprises mais dans des organismes de formation externe (company-external training bodies). Cette situation fait craindre aux syndicats qu'une fois leur formation complétée les jeunes se retrouvent sans emploi. La deuxième limite réside dans la capacité du système à stimuler suffisamment d'offre de places dans une structure économique et d'emploi en constante évolution. La troisième consiste à relever le défi de la l'adaptation de la formation aux nouvelles technologies ; des initiatives en ce sens avaient déjà été prises dans les années 80, mais ce défi d'adaptation est perpétuel et sans cesse renouvelé.

12.2 La rénovation du système

Les partenaires sociaux et le gouvernement travaillent actuellement sur les principes de « rénovation » du système d'apprentissage. Les discussions tournent autour de quatre grands principes :

²³ Source : Rapport sur la formation professionnelle. 1999. bmbf/BIBB



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

La modernisation de la réglementation : le système doit être corrigé et constamment modernisé en fonction des nouvelles exigences de l'économie.

L'inclusion de nouveaux champs professionnels : le système repose encore principalement sur des activités de la sphère manufacturière. Les partenaires sociaux et le gouvernement essaient maintenant d'élaborer des formations pour les domaines en croissance dans le secteur des services.

La reconnaissance mutuelle des différentes parties du système : un point crucial mais actuellement controversé concerne la reconnaissance des cours dispensés dans le système dual d'un côté et de l'autre ceux du système scolaire.

La différenciation de la formation : le niveau et le domaine de formation doivent être étudiés en considérant les différents niveaux des jeunes décrocheurs et des jeunes les plus faibles. Jusqu'à maintenant les syndicats s'y opposent, sauf à certaines conditions, par exemple que les cours de formation s'appuient sur des normes minimales et qu'ils puissent ouvrir à une qualification pleinement reconnue. Les employeurs s'opposent aussi à un nivellement par le bas, considérant que la formation doit être de niveau supérieur et plus spécialisée (entrevues).

Au fil des années, on peut se rendre compte que le système dual comme tout autre système d'apprentissage ou de formation a dû s'adapter. Le système dual d'apprentissage a évolué vers un système de formation pluraliste qui fait appel à d'autres outils de régulation, comprenant une panoplie de mesures visant à harmoniser les efforts de formation, de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi.

13. Réflexion sur le système québécois

13.1 Bref rappel de l'organisation scolaire au Québec

Comme dans toutes les autres provinces canadiennes, le Québec possède une compétence exclusive en matière d'Éducation. Le système d'éducation est placé sous la responsabilité du Ministère de l'Éducation qui a la responsabilité de définir la nature des services éducatifs à dispenser, de même que le cadre général de leur organisation. Il veille à ce que les services des différents ordres d'enseignement soient mis en œuvre de façon cohérente, en fonction des besoins de formation de la population et de l'évolution socio-économique du Québec²⁴. Il y a quatre ordres d'enseignement au Québec, soit l'enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire. Les enfants débutent leur scolarité primaire à six ans, généralement après avoir fait une année de classe maternelle. La durée de l'enseignement primaire est de six ans, celle du secondaire de cinq ans. Les élèves qui réussissent leurs études secondaires obtiennent un diplôme d'études générales qui leur permet, à certaines conditions d'accéder à l'enseignement post-secondaire ou à un diplôme de formation professionnelle. Ce dernier donne accès au marché du travail mais peut également permettre, dans certaines situations, de poursuivre des études post-secondaires.

Rappelons que la fréquentation de l'école, comme dans la plupart des pays, est obligatoire jusqu'à l'âge de seize ans. Quant à l'enseignement post-secondaire, il est subdivisé en enseignement collégial et en enseignement universitaire. L'enseignement collégial précède l'enseignement universitaire et est lui-même subdivisé en deux types de formation, la formation préuniversitaire (deux ans) et la formation technique (trois ans) ;

²⁴ Ministère de l'Éducation du Québec 1996, Rapport annuel 1995-1996, p.9.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

cette dernière, bien que visant l'accès au marché du travail peut aussi permettre, à certaines conditions, l'accès à l'université.

La formation professionnelle²⁵ relève des établissements d'enseignement secondaire et est accessible après la troisième année du secondaire mais les possibilités de l'élève seront plus nombreuses s'il y accède après la cinquième année du secondaire.

13.2 État de la situation de la formation professionnelle.

Au Québec, l'amélioration de la formation professionnelle et technique est l'un des enjeux majeurs de l'actuelle réforme de l'éducation. Depuis les *États généraux sur l'éducation*, en 1995, le système de formation professionnelle n'a cessé d'être remis en question et est toujours actuellement en voie de restructuration. La principale ligne d'action a consisté à tenter de revaloriser les filières de formation professionnelle aux yeux des étudiants et à proposer un rapprochement entre l'école et le milieu du travail par le biais de l'alternance travail-études et ce à des conditions devant assurer la qualité de la formation. Si l'on considère le système d'éducation québécois sous l'angle des problèmes reliés à la transition de l'école au travail, il est clair que c'est dans ce secteur que l'on trouve concentrées les plus grandes difficultés.

Dans le système québécois, il s'est opéré les mêmes travaux de rationalisation du nombre de programmes qu'en Allemagne. Alors qu'entre 1985-1986, on offrait plus de 500 programmes menant à un diplôme professionnel ou technique, en 1995-96, les établissements d'enseignement secondaire n'offraient plus que 176 programmes de formation initiale accessibles aux jeunes et aux adultes. Quant à l'enseignement collégial, il offrait 124 programmes de formation technique. Dans la même période, on a cependant créé 19 nouveaux programmes d'études professionnelles et 17 programmes d'études techniques (Ministère de l'Éducation, 1996 :43-45). Malgré cette rationalisation, le trop haut niveau de spécialisation de certaines de ces formations est toujours remis en question.

Au chapitre de la représentation sociale, la formation professionnelle au Québec a toujours été perçue de façon négative. Ces filières de formation étaient en effet considérées par plusieurs comme des voies de garage pour ceux qui ne pouvaient suivre le cheminement régulier menant à l'université. Bien des parents et étudiants la perçoivent encore ainsi. Même si l'on s'entend sur le fait qu'il doit exister une formation professionnelle et techniques, les partenaires (ministère, syndicat, système scolaire) ne s'entendent toujours pas sur le degré d'arrimage à opérer entre l'école et les entreprises.

Les inscriptions en formation professionnelle ont connu une baisse importante jusqu'en 1993-1994. Cependant, les nouvelles mesures mises en place (diversification des voies de formation, alternance travail-études, régime d'apprentissage), ont permis d'amorcer un virage important. De 1994 à 1997, l'effectif total a augmenté de 25%, passant de 58 023 à 72 683 personnes inscrites²⁶. Malgré ces progrès, encore trop peu de jeunes fréquentent la formation professionnelle et ce, particulièrement dans la région de Montréal où près de 80% des effectifs en formation professionnelle sont des adultes ayant plus de vingt ans.

Alors que le secteur de la formation professionnelle (secondaire) fait face à des problèmes de recrutement, celui de la formation technique (collégiale) est confronté au faible taux de réussite de ses effectifs. En 1994-1995 seulement 51,9% des personnes

²⁵ Au Québec, la formation professionnelle s'acquiert au secondaire, et la formation technique au collégial.

²⁶ Ministère de l'Éducation, Indicateur 1999,p74.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

inscrites obtenaient leur diplôme d'études collégiales, soit une baisse de six points par rapport à 1990-1991.

Comme nous l'avons vu avec le système dual, le système de formation professionnelle québécois a tardé à se déployer dans les secteurs de services et est particulièrement faible dans le secteur des nouvelles technologies. Dans certaines disciplines, il existe encore un déséquilibre important entre les besoins de main-d'œuvre et la formation.

13.3 Le régime d'apprentissage

Suite au Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, le dossier de la formation professionnelle a été retenu de façon prioritaire dans le but de promouvoir la formation professionnelle et d'en améliorer le fonctionnement. Diverses actions et mesures ont été mises sur pied, notamment des régimes d'apprentissage dans différents métiers dans une perspective de diversifier les cheminements de formation offerts après la réussite de la troisième année du secondaire et d'accroître l'accès à la formation professionnelle. Ce régime se rapproche le plus du système dual, bien qu'il concerne une partie infime d'apprentis et que l'évaluation actuelle qui en est faite pourrait remettre ce programme en question, comme nous le verrons.

Le régime d'apprentissage s'est développé sous la responsabilité de l'ancienne Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (aujourd'hui la Commission des partenaires du marché du travail) en concertation cependant avec les milieux de l'éducation. Ce régime a été mis sur pied parallèlement aux filières de formation professionnelle existantes. Les syndicats²⁷ préconisaient une approche sectorielle dans la définition des besoins de formation qui seraient actualisés dans la création de comités sectoriels d'apprentissage. Le Ministère de l'éducation a résisté longtemps à l'idée d'intégrer les comités sectoriels au processus d'élaboration des programmes. Finalement, il fut décidé que les programmes allaient être définis par le MEQ, conjointement avec les comités sectoriels composés de partenaires du monde du travail. Ces derniers étaient présents tout au long du processus d'élaboration, c'est-à-dire à la définition des objectifs jusqu'à la gestion du régime d'apprentissage. Selon la CEQ (1999), « *le système d'apprentissage se caractérise par le fait qu'il relève de la responsabilité du monde du travail (association de métiers, comités sectoriels paritaires, etc.), qu'il se réalise pour l'essentiel en milieu de travail sous supervision et qu'il a pour but de former, de qualifier et d'encadrer l'accès à la profession ou au métier* ».

Au cours des dernières années des régimes d'apprentissage ont été mis sur pied dans les métiers suivants : conduite de camions, conduite et réglage de machine à mouler, mécanique industrielle de construction et d'entretien, production laitières. On le constate, il s'agit de métiers dans des secteurs très traditionnels. Les autres métiers qui seront développés prochainement le seront dans des secteurs similaires²⁸.

Concernant l'évaluation des apprentissages, il fut décidé que les écoles auraient la responsabilité d'évaluer les apprentissages spécifiques développés en milieu scolaire et les entreprises, la formation relevant de leur responsabilité.

²⁷ Christian Payeur (1999). : Régime d'apprentissage :état de la situation et réflexions de la Centrale d'enseignement du Québec, Québec.

²⁸ Ministère de l'Éducation, Rapport annuel, 1998-1999, p26



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Après un an d'expérimentation du programme d'apprentissage, en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) s'adressa à des consultants externes pour réaliser l'évaluation du régime.

13.4 Évaluation et avenir du système d'apprentissage

Le rapport déposé en 1998²⁹ est venu confirmer un ensemble de malaises qui s'étaient manifestées au cours de la première année de mise en fonction du régime d'apprentissage. Le rapport signale que seuls 24 apprentis ont participé au régime d'apprentissage. Cependant, l'expérience de l'Ontario et de l'Alberta montre que lors de la première année de la mise en œuvre d'un programme similaire, on ne comptait que 30 et 20 apprentis respectivement. Pour la même année, les effectifs en formation professionnelle étaient de 75 465 et dans le programme alternance travail-études, les effectifs sont passés de 4000 en 1994-95 à 7000 en 1997-98. Il semble que la majorité des jeunes préfèrent être formés dans une institution publique d'enseignement. Selon Payeur (1999) cela traduirait d'un trait majeur de la culture québécoise à l'égard de la formation.

Le rapport soulève les difficultés rencontrées. Ainsi, l'ancienne SQDM était mal préparée à assumer des responsabilités nouvelles à l'égard de ce programme, les entreprises ont estimé que le régime coûtait trop cher et leur imposait trop de contraintes, les compagnons se disaient mal préparés à évaluer les apprentis et les syndicats locaux ont souvent bloqué l'accès aux apprentis. Les principaux constats posés font état d'objectifs de programme trop nombreux et ambigus, d'un programme venu d'en haut mais qui n'a pas été priorisé dans les faits. On note aussi un manque de partenariat réel et d'implication de la part des entreprises et des syndicats, un programme présenté comme complémentaire mais en concurrence avec les autres programmes et un programme coûteux en ressources humaines et financières. Selon Payeur (1999), ces constats renvoient à des éléments structurels du Régime d'apprentissage et supposent des interventions qui dépassent les simples ajustements.

Si le rapport d'évaluation du CPMT (1998) conclut tout de même à la pertinence de maintenir le programme, il n'en recommande pas moins des changements majeurs. Tout d'abord, on recommande de privilégier un objectif éducatif assurant la complémentarité avec les autres programmes de formation tout en maintenant les exigences de qualité en vue d'offrir une formation structurée. La CEQ avance que si l'on veut une formation structurée, reconnue par un Diplôme d'études professionnelles (DEP), il doit être reconnu clairement qu'un tel régime doit se développer pour les métiers non couverts par la formation professionnelle. Par contre, s'il s'agit de se rapprocher des besoins des entreprises et de faciliter la tâche à la formation professionnelle dans son mandat de répondre à l'évolution des technologies, il convient de favoriser l'alternance travail-études plutôt que d'instituer un régime d'apprentissage parallèle.

Une autre recommandation porte sur l'insuffisance des conditions financières de mise en œuvre du programme. Il est clair que le gouvernement a cherché à faire porter les coûts du régime aux entreprises et aux commissions scolaires sans offrir de cadre financier adéquat. Actuellement, on ne connaît pas les coûts associés au Régime d'apprentissage et il y aurait lieu de les évaluer. On souhaite par ailleurs que soit identifié clairement le partage des responsabilités au sein du Régime et qu'avant de poursuivre le développement de ce programme dans de nouveaux métiers, on définisse préalablement les formations et les

²⁹CMTP (1998) Régime d'apprentissage : perceptions des principaux acteurs, constats diagnostiques retenus et mesures prescriptives recommandées. Québec.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

clientèles visées. On préconise un meilleur arrimage avec l'ensemble du dispositif de formation professionnelle et que l'on développe quelques projets pilotes sur des métiers ciblés offrant des chances de succès. Allant dans le sens du rapport, pour la CEQ, il est primordial de dégager des perspectives claires pour départager les objectifs liés à la formation aux métiers et ceux liés à la qualification professionnelle.

14 Quelques données sur l'apprentissage au Canada

14.1 Organisation scolaire au Canada

Au Canada, la responsabilité de l'éducation³⁰ incombe aux dix provinces et aux deux territoires. Même si elles se ressemblent beaucoup, les structures d'éducation de chacune des provinces ont été développées en tenant compte de leur particularités historiques, culturelles, sociales et économiques.

La majorité des provinces et territoires offrent des programmes préscolaires ou maternelles, soit une année d'école avant la première année aux enfants âgés de cinq ans. La durée de la scolarité obligatoire varie selon les provinces, de l'âge de 6 ou 7 ans à 16 ans. Au Nouveau-Brunswick, par exemple, depuis 1999, les jeunes devront rester à l'école jusqu'à 18 ans ou jusqu'à l'obtention de leur diplôme de fin d'études³¹. Dans la plupart des provinces, l'enseignement primaire couvre les six à huit premières années de la scolarité obligatoire. Puis, les élèves entrent à l'école secondaire, où des programmes divers sont offerts - enseignement général et enseignement professionnel -. Le point de transition entre le primaire et le secondaire peut varier d'une instance d'éducation à l'autre.

Une fois les études secondaires complétées avec succès, les élèves peuvent poser leur candidature dans une université ou un collège. Comme nous l'avons vu, au Québec les élèves qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires doivent obtenir un diplôme d'études collégiales (enseignement général ou professionnel). Les études universitaires sont divisées en trois cycles préparant au baccalauréat, à la maîtrise ou au doctorat (Ph.D). Toutes les universités n'offrent pas de programme de 2^e ou de 3^e cycle (maîtrise ou doctorat) mais pour la plupart elles offrent des programmes menant à des diplômes ou des certificats.

14.2 Le système d'apprentissage au Canada

Selon un récent rapport, le système d'apprentissage au Canada souffrirait de sérieuses faiblesses³² : Ainsi, depuis le début des années 90, on observe une stagnation du taux d'inscription en apprentissage. Cette situation contraste fortement avec l'augmentation des inscriptions dans les autres programmes d'éducation post-secondaire. Le taux d'inscription aux programmes d'apprentissage a augmenté rapidement durant la première moitié des années 1970 avec un sommet durant la récession de 1982. Le ralentissement de l'activité économique entre 1983 et 1985 a eu un effet négatif sur les inscriptions, pour remonter dans la seconde moitié des années 80 et atteindre un nouveau sommet en 1991. De nouveau, la mauvaise performance économique de la première moitié des années 90 eut un effet négatif.

³⁰ Conseil de ministres de l'Éducation (Canada). Indicateurs de l'éducation au Canada. Septembre 1998. p8

³¹ Conseil des ministres de l'Éducation (Canada). Rapport sur l'éducation au Canada. 1998. p7

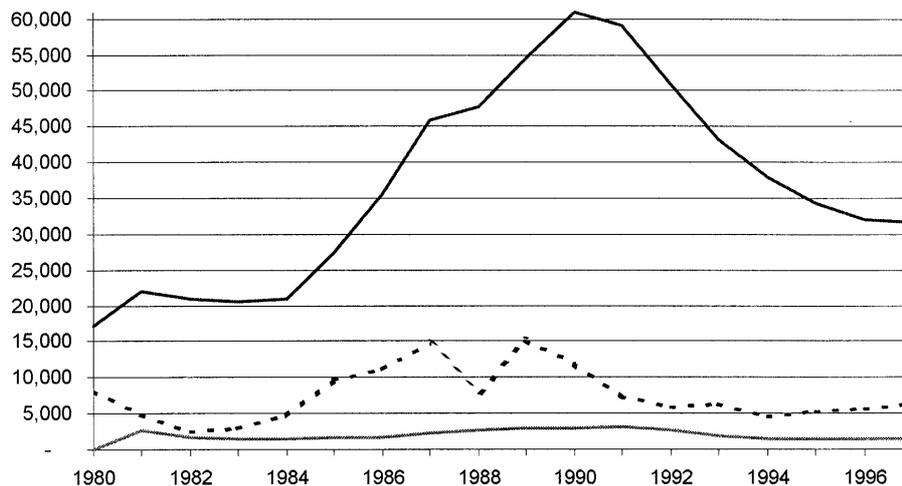
³² Sharpe Andrew : Apprenticeship in Canada : A Training System Under Siege ? Report prepared for the CLFDB National Apprenticeship Committee .December 1999 (draft for discussion)



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Au Québec le taux d'inscription est passé de 17,163 en 1980 à un sommet de 60,899 en 1991 soit 2,3% de la force de travail âgée de 15 à 44 ans (graphique 1). Depuis les inscriptions ont chuté est atteignait 31,640 en 1997 soit 1.2% de la population de 15 à 44 ans.

GRAPHIQUE 1 : TENDANCES EN APPRENTISSAGE AU QUEBEC



— Total inscription

- - - nouvelles inscriptions

..... réussites

Source : Statistics Canada/HRDC.Apprenticeship Database, august 1999. Labour Force survey.

Les trois métiers présentant le plus haut d'inscription d'apprentissage en 1997 soit un tiers de toutes les inscriptions (34.4%) étaient : électricien de construction 19,771, charpentier 18,688, technicien services automobile 17,368³³ Les métiers de la construction comptent pour 51.5% des toutes les inscriptions en 1997. Entre 1977 et 1997 les métiers qui ont subi la plus forte croissance étaient les suivants : jardinier paysagiste : 12,8% par année, suivi de cuisinier 9,1%, mécanicien de machine industrielle 6,7%, plâtrier 5,6%, coiffeur-se 5,6%. Les métiers en déclin sont ceux-ci : ouvrier feuille de métal, chaudronnier, soudeur et briqueteur (maçon). On constate une incapacité du système d'apprentissage à se développer au delà des champs traditionnels de formation tels que la construction, réparation de véhicule motorisé pour s'en aller vers les métiers des affaires et du commerce, les sciences de la santé, les sciences naturelles et sociales. Tout comme en Allemagne, le système d'apprentissage différentes provinces ne s'est pas déployé dans les secteurs de services et est particulièrement faible dans le secteur des nouvelles technologies.

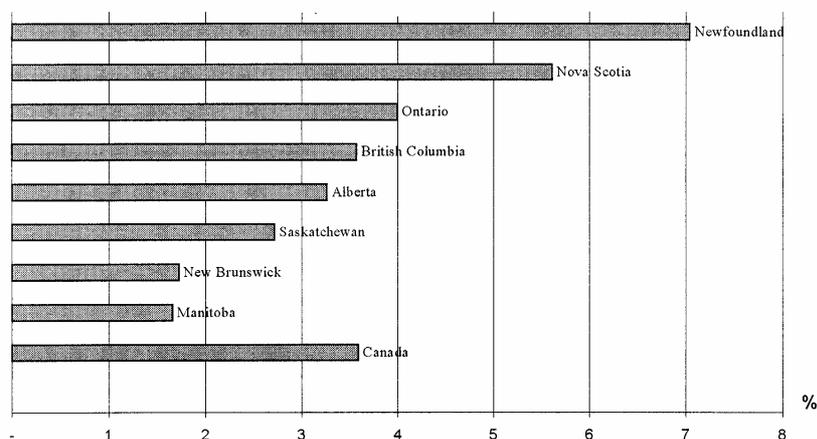
Le système traditionnel d'apprentissage a toujours fortement été dominé par les garçons. C'est encore le cas aujourd'hui puisque en 1995-96 les femmes ne représentaient que seulement 3,6% des personnes en apprentissage au Canada. Cette proportion ne s'est pas modifiée au cours des récentes années (Sharpe, 1999 :16). Il y a toutefois de considérables variation dans l'importance relative des femmes en apprentissage selon les provinces, reflétant ainsi les programmes offerts.

³³ Source statistics Canada données sur l'apprentissage



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

**GRAPHIQUE 2 : TAUX D'INSCRIPTION DES FEMMES EN APPRENTISSAGE
SELON LES PROVINCES 1995-1996(EN POURCENTAGE)**



Source : (Sharpe, 1999 :17)

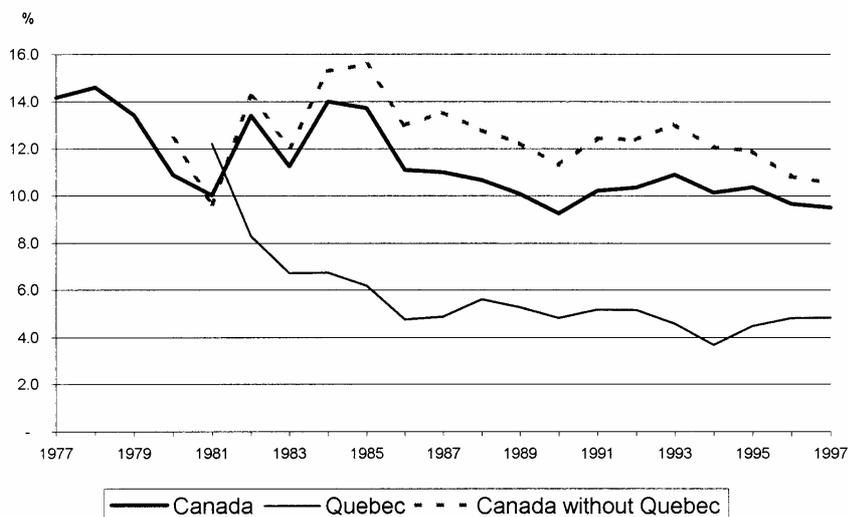
Les programmes de coiffure largement dominés par les femmes sont plus importants dans certaines provinces. Par exemple le taux d'inscription de filles en formation professionnelle est de 7,4% à Terre-Neuve, le plus haut, comparativement à 1,7% au Manitoba (le plus bas) et 3,6% au Canada (pas de chiffre pour le Québec). Le système canadien se signale par son incapacité à augmenter significativement le taux de participation des femmes relativement bas aux programmes d'apprentissage (3%).

Le niveau très bas des taux de programmes d'apprentissage complétés (9.5%) s'explique notamment par le haut taux de décrochage scolaire. Ce taux est plus bas que dans les autres types d'enseignement et de formation. On signale une forte tendance à la baisse de ce taux, en déclin d'un tiers au cours de deux décennies passées. Alors que les inscriptions en formation professionnelle et la croissance de la force de travail suivaient des courbes relativement semblables, on ne peut pas en dire autant du nombre d'apprentis ayant complété avec succès leur programme d'apprentissage. En effet, le nombre de personne ayant complété en 1997 (16,383) étaient en dessous de celui de 1977 (17,429) et ce malgré une augmentation de 40% de la force de travail et une augmentation de 40.2% du total d'inscription pour la même période (p18). Ce phénomène est encore plus accentué au Québec comme le montre le graphique suivant.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

GRAPHIQUE 3 : TAUX DE REUSSITE EN APPRENTISSAGE



Source : Sharpe, Andrew(1999 :17)

Le déclin du taux de réussite scolaire s'explique notamment par le grand nombre de décrocheurs et de personnes qui quittent les programmes avant d'avoir complété leur formation. Le taux d'interruption a grimpé de 39.2% entre 1977 et 1997. Pour chaque apprentis qui complète son apprentissage, il y en a environ 2 et demi qui décrochent. Il est clair que le taux de réussite varie aussi selon les métiers. Parmi les 25 métiers que les apprentis complètent on note ceux de barbier et coiffeur avec 19,9%. Tous les autres métiers ont des taux de réussite inférieurs à 12. Trois métiers ont les plus bas taux : peintre-décorateur (8.7%), paysagiste (4,8%) et plâtrier (1,8%) ;on note cependant que les deux derniers ont connu une forte croissance des inscription entre 77 et 97. Le taux de réussite varie d'une province à l'autre ; ainsi en 1997, on retrouvait le plus bas de réussite au Québec avec 5,9% et le plus haut en Colombie Britannique avec 15%.

Ces tendances posent de sérieuses questions quant à la capacité du système d'apprentissage au Canada a produire une offre suffisante de travailleurs spécialisés pour l'économie.

L'apprentissage relevant de la compétence provinciale, il est clair que ce dernier diffère selon les provinces et selon l'importance des lois et des réglementations en vigueur. Il n'en reste pas moins que ce n'est pas, en ce moment du moins, un mode central d'acquisition des compétences au Canada.

15. Comparaison du modèle allemand à d'autres pays

La question de la « transposabilité » du modèle allemand a fait l'objet de plusieurs recherches. De nombreuses comparaisons entre les systèmes européens d'éducation, de formation et de régulation du marché du travail notamment France, Italie et Grande Bretagne ont été produites. (Marry, Jobert,Tanguy, 1995). Dans plusieurs pays, le clivage structurel entre l'enseignement et l'emploi découle du fait que le système d'enseignement et le système d'emploi ne sont pas en prise directe, contrairement à l'organisation du système allemand. Alors que le marché des places d'apprentissage en Allemagne fonctionne



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

comme un maillon du marché du travail en assumant une présélection de la main-d'œuvre ultérieure, le système d'enseignement français n'a que peu de lien avec le système d'emploi. Lorsqu'on compare le système d'enseignement et de formation français et allemand, il ressort par exemple que le système dual, en raison d'une plus grande adéquation avec le système d'emploi et avec l'utilisation de mécanismes décentralisés d'autogestion du marché des places d'apprentissage, offre de meilleurs préalables à une coordination efficace des places de formation et des besoins à court terme de relève de la main-d'œuvre que le système français. (Koch, 1998 :37).

Dans plusieurs pays, notamment le Canada, l'adaptation de l'enseignement et des formations s'effectue à partir d'une planification étatique de l'éducation basée sur l'anticipation de mutations structurelles. De façon générale, dans ces pays, les mesures complémentaires visant à soutenir l'intégration telles que des programmes publics de qualification et d'emplois pour combattre le chômage des jeunes sont beaucoup plus importantes qu'en Allemagne.

Le premier facteur de réussite du système dual consiste à ne pas se faire concurrence à lui-même. En voulant innover et remédier aux problèmes d'ajustement au marché du travail, les systèmes scolaires de différents pays ont tendance à créer des filières parallèles aux filières existantes amenant une dévalorisation relative de ces dernières et une « concurrence vers le haut » par des formations plus élevées. Le deuxième facteur réside dans un bon équilibre entre le processus d'acquisition de qualifications professionnelles et le processus d'acquisition des savoirs scolaires. Aujourd'hui, dans plusieurs pays, on a introduit dans les cursus, des stages et des périodes de formation pratique en entreprise mais ces périodes n'ont qu'un poids relativement faible en terme de temps et ne peuvent probablement pas s'appuyer sur une solide tradition de formation sur les lieux de travail. (Koch, 1998).



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Bibliographie

- Alt, C., Sauter, E., Tillmann (1994). Report under Article 11(2) of EC Council Decision on the FORCE action programme. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Berufsbildungsbericht*, 1991, No.28, p. 37. . Publication du ministère fédéral de l'Éducation (BMBW) Bonn, Allemagne.
- BIBB (1997). *Initial Vocational Training in Germany*. Bonn, Allemagne.
- BIBB (1997). *Continuing Vocational Training in Germany*. Bonn, Allemagne.
- Bmb+f (1998) *Bundesministerium für Bildung, Report on Vocational Education*. Bonn, Allemagne.
- Bmbf+f, *Bnumerical barometer 1997/1998*. Bonn, Allemagne.
- Bmbf/BIBB (1999). *Report on Vocational Training*. Bonn, Allemagne.
- Bosch, Gerhard. *The Dual System of Vocational Training in Germany*. In Tremblay, D.-G. and Doray, P. (2000). *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle? Le rôle des acteurs et des collaborations*. Québec: Presses de l'Université du Québec
- Casey, B. (1986). The Dual Apprenticeship System and the Recruitment and Retention of Young Persons in West Germany. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, no.1, March.
- Commission des Partenaires du Marché du Travail (CPMT, Commission of Labour Market Partners). *Régime d'apprentissage: perceptions des principaux acteurs, constats diagnostiques retenus et mesures prescriptives recommandées*. Septembre 1998.
- D'Alba, Richard, Handl, Johann, Müller, Walter (1999). Les inégalités ethniques dans le système scolaire allemand. In *Formation Emploi*. No 65.
- Drexel Ingrid (1993). Le segment intermédiaire des systèmes de formation en France et en RFA, vers un rapprochement? In *Formation Emploi*, No. 44, pp. 3-22.
- Giraud, Olivier (1995). Le système dual passe à l'Est. *Formation Emploi*, No. 50, pp. 89 – 103.
- Hilbert Josef, Weber Hajo (1999) *La régulation de la formation professionnelle en Allemagne : une relation tripartite entre l'État, les corps intermédiaires et les entreprises*. In Martine Möbus, Eric Verdier : les diplômés professionnels en Allemagne et en France Ed l'Harmattan. Paris . Chapitre6.
- Jobert, Annette, Catherine Marry, et Lucie Tanguay (1995). « Éducation, formation professionnelle et emploi en Allemagne : une relation étroite entre travailler et apprendre » In *Éducation et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*. Bibliothèque Européenne des Sciences de l'Éducation. Ed. Armand Colin. pp.25-45.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

- Kath, Folkmar (1997). Financing of Vocational Education and Training in the Dual System. In *Initial Vocational Training*, Bibb, p. 45.
- Koch, Richard. (1999) La rénovation des formations professionnelles réglementées: instrument majeur de modernisation du système dual depuis les années 70. In Möbus, M. and Verdier, E. (1999). *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France: conception et jeux d'acteurs*. Paris: L'Harmattan, pp. 29-44.
- Koch, Richard (1998). *La formation professionnelle duale et scolaire entre la demande de formation et les besoins de qualification*. BIBB. Bonn, Allemagne.
- Marsden David (1993). Le génie du système allemand et la réforme du système américain. In *Formation Emploi*, No. 44, pp. 53-54.
- Ministère de l'Éducation du Québec. *Rapport annuel 1995-1996*. Ministère de l'Éducation , Québec
- Ministère de l'Éducation. *Rapport annuel, 1998-1999*. Ministère de l'Éducation , Québec
- Ministère de l'Éducation. *Indicateurs 1999*. Ministère de l'Éducation , Québec
- Möbus, Martine, Verdier, Eric (1997). La construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France. *CEREQ bref no. 130*.
- OCDE (1994). *Vocational Training in Germany: Modernisation and Responsiveness*. Paris, OCDE.
- Payeur, Christian (1999). *Régime d'apprentissage: état de la situation et réflexions de la CEQ*. Québec, CEQ.
- Reiss, Wilfried (1997). *The German System of Assessment and Certification in Vocational Training*.
- Schmidt, Hermann, Alex, Lasxlo, (1997). The Dual System of Vocational Education and Training in Germany. In *Doing Business with Germany*. Ed. Roderick Millar and Jonatham Reuvid. London.
- Sharpe, Andrew (1999) *Apprenticeship in Canada: A Training System Under Siege?* Report prepared for the CLFDB National Apprenticeship Committee.(draft for discussion). Ottawa, CLSC.
- Steedman, H. (1993), The Economic of Youth training in Germany, *Economic Journal* 193, pp1273-1291.
- Tessaring M. (1993), *Das Duale System der Berufsbildung in Deutschland. Attraktivität und Beschäftigungssperppertiven*. IAB. Nuremberg, Mitteilungen AB no2, p131-160
- Tremblay, D.-G., (dir.) (1997). *Formation et compétitivité économique; perspectives internationales*. Québec: Presses de l'Université du Québec.



Le système dual allemand : Analyse de son évolution et de ses défis actuels

Winfried, Heidemann (1999). *Contribution to the ETUI seminar on combatting youth unemployment*. Hans-Böckler-Stiftung, Allemagne.

Documentations sites en ligne

Site du BIBB : Institut fédéral de formation professionnelle

<http://www.bibb.de/aufgaben/info.fra.htm>

Site CEDEFOP :

<http://www.cedefop.fr/cinfo/cinfo399>

La formation continue de travailleurs en Europe

http://www.ias.berlin.de/ersep/imi42_f/00140002.htm

Site WZB Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

<http://www.wz-berlin.de/default.eng.asp>