



NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2014-1599

Le système allemand d'enseignement
en alternance

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Note documentaire :
Le système allemand d'enseignement en alternance

Point de contact :
Hélène JANSSENS
helene.janssens@ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	Introduction	4
2	La formation en alternance : définition.....	5
3	Organisation de l'enseignement initial allemand.....	7
3.1	Aperçu du système	7
3.1.1	L'enseignement primaire et secondaire	8
3.1.2	L'enseignement supérieur	10
4	Le système de formation en alternance en Allemagne	11
4.1	Principes	12
4.1.1	Principe de dualité.....	12
4.1.2	Principe de métier.....	14
4.1.3	Principe de consensus	15
4.2	Organisation	15
4.2.1	Acteurs et responsabilités (pouvoirs publics, partenaires sociaux, institutions éducatives, etc)	15
4.3	Financement	18
4.4	Ajustement de l'offre de formations.....	19
4.5	Intérêts des acteurs	20
5	Evolutions récentes de la formation en alternance	22
5.1	Evolution du nombre de contrats d'apprentis	22
5.2	Evolution des profils des apprentis	25
5.3	Influence de l'Europe	27
6	Conclusion.....	28
7	Annexe	30
7.1	Taux de formation : différences entre Est et Ouest.....	30
7.2	Indicateur de dépenses publiques en % du PIB	30
7.3	Liste des organisations représentées dans le "Main Board", organe principal du BIBB.....	31
8	Bibliographie	34

Liste des tableaux :

Tableau 2-1 : Taux de chômage - jeunes moins de 25 ans	6
Tableau 2-2 : Taux de chômage, population âgée de 15-64 ans par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint	6
Tableau 2-3 : Jeunes (18-24 ans) ayant quitté prématurément l'éducation et la formation et taux NEET, %.....	6
Tableau 3-1 : Nombre d'étudiants dans les filières professionnelles, enseignement secondaire supérieur (ISCED 3 et 4), 2009	9
Tableau 3-2 : Niveau d'éducation atteint le plus élevé, population âgée de 15 à 64 ans, %	11
Tableau 3-3 : Part des 30-34 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, %.....	11
Tableau 4-1: Insertion des apprentis sur le marché du travail dans les 3 ans après la fin de leur cycle de formation au sein du système dual, %	21
Tableau 4-2 : Taux de conservation des apprentis dans les entreprises formatrices après la fin de leur stage par taille d'entreprises, %	21
Tableau 5-1 : Nombre total de nouveaux contrats d'apprentis sur la période 1980-2012 pour l'ensemble de l'économie et les secteurs industriels et de services.....	23
Tableau 5-2 : Taux de formation : proportion des apprentis dans l'emploi total par taille d'entreprises, %	23
Tableau 5-3 : Apprentis par niveau d'études atteint avant de suivre une formation duale et domaines d'activités, année 2012	26
Tableau 7-1 : Taux de formation: proportion des apprentis dans l'emploi par taille d'entreprises, Allemagne Ouest.....	30
Tableau 7-2 : Taux de formation: proportion des apprentis dans l'emploi par taille d'entreprises, Allemagne Est	30
Tableau 7-3 : Dépenses publiques totales pour l'éducation en % du PIB, tous niveaux d'enseignement confondus.....	30
Tableau 7-4 : Composition du "Main Board" (BIBB), 2014.....	31

Liste des graphiques :

Graphique 4-1 : Répartition du total des apprentis et des entreprises formatrices par taille d'entreprises.....	13
---	----

Liste des figures :

Figure 3-1 : Schéma de l'enseignement initial en Allemagne.....	7
---	---

1 Introduction

L'objectif de cette note est de présenter les grandes lignes du système de formation en alternance allemand.

Le système de formation en alternance en Allemagne est le type d'enseignement professionnel secondaire le plus suivi en Allemagne. Cette formation, aussi appelée "système dual", combine une formation en entreprise à une formation en milieu scolaire. Les apprentis, élèves de ce système, passent l'essentiel de leur apprentissage en entreprise.

En général, l'importance de la formation en alternance est reconnue à deux niveaux : au niveau éducatif, elle aiderait à diminuer le décrochage scolaire et, au niveau de l'insertion sur le marché de l'emploi, elle contribuerait à la réduction du taux de chômage des jeunes¹.

L'intérêt international porté au système dual allemand est particulièrement important. Il s'explique à la fois, par l'attractivité du système -plus de 2/3 des élèves allemands suivant une formation professionnelle secondaire supérieure en font partie - et, à la fois, par la reconnaissance dont il bénéficie dans la société allemande. De plus, il pourrait être un des facteurs contribuant à expliquer la compétitivité, l'innovation de l'économie allemande et le faible taux de chômage des jeunes de ce pays.

Cependant, cet intérêt est directement à mettre en perspective avec l'affirmation suivante : "While the model had long been admired across the world, its cultural specificity was a block to its adoption anywhere else" (Clarke & Winch, 2007). En effet, les prémisses de la formation en alternance actuelle existent depuis le début du 20e siècle et le système reflète la longue tradition de la culture allemande du travail.

En ce qui concerne la structure de la note, après une définition générale de la formation en alternance en section 1, le système de formation initial allemand sera brièvement présenté en section 2. Ensuite, l'analyse portera sur les éléments clefs du système dual (principes, organisation, intérêts et responsabilités des parties prenantes, adaptation de l'offre de formations, etc.) et, un focus particulier sera fait sur l'implication des partenaires sociaux dans le système.

Finalement, en troisième section, les changements récents auxquels le système dual est confronté seront identifiés et mis en perspective avec l'évolution actuelle du contexte socio-économique. En effet, l'évolution du contexte socio-économique, l'influence de l'Europe et l'évolution de l'éducation rendent les questions sur la pérennisation et la modernisation du système légitimes.

Une annexe est présente en fin de document pour reprendre certaines informations plus détaillées.

¹ Jean-Louis Siroux, chercheur UCL, conférence "L'enseignement en alternance : une question politique" lors des rencontres du GIRSEF, le 24 avril 2014 à Louvain-La-Neuve.

2 La formation en alternance : définition

Le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) propose une définition² transversale de la formation en alternance. Si la formation en alternance est organisée et implémentée de différentes manières entre les pays membres, les quatre caractéristiques suivantes peuvent être relevées :

- 1) "Apprenticeship curriculum leads to a formally recognized qualification (ideally included in the national qualifications framework) and provides a full set of knowledge, skills and competences to give access to a specific (group of) occupation(s) recognized by employers";
- 2) "The form of training combines study and work and includes alternance between a specific work-place (employer) and a specific educational institution or training centre";
- 3) "All aspects of apprenticeship are explicitly defined in the apprenticeship contract, in a legally binding document";
- 4) "The design of curriculum and of modes of delivery is done in cooperation³ with social partners (employers but also employees)".

L'apprentissage se déroule à la fois sur le lieu de travail et dans un établissement de formation. Il conduit à un certificat et à la maîtrise d'un ensemble de compétences et connaissances donnant accès à une profession particulière. La définition de Cedefop met aussi l'accent sur l'importance d'une relation contractuelle entre un employeur et l'apprenti et sur l'implication des partenaires sociaux dans la conception du système.

L'OCDE reconnaît également, en général, les avantages de la formation en alternance à deux niveaux : au niveau de l'insertion sur le marché de l'emploi, l'alternance contribuerait à la réduction du taux de chômage des jeunes et, au niveau éducatif, elle aiderait à diminuer le décrochage scolaire (OCDE, 2010). Les indicateurs suivants présentent des données relatives à ces deux niveaux pour l'Allemagne en comparaison avec la Belgique et les données moyennes de l'UE27.

En Allemagne, l'employabilité associée au système dual est souvent considérée comme un des facteurs à associer au faible taux de chômage des jeunes. En effet, le taux de chômage des jeunes allemands âgés de moins de 25 ans était de 7.9% en 2013 alors qu'en Belgique, ce taux atteignait les 23.7% (EFT - Eurostat). Cette observation laisse envisager une meilleure insertion sur le marché du travail, en termes de fluidité de la transition école-emploi que le recours au système dual pourrait - au moins en partie- expliquer.

² CEDEFOP, 2014

³The degree of involvement, either formal or actual, of social partners may vary considerably across countries. For the purpose of this article it is considered essential that some forms of involvement of social partners in designing curriculum and modes of delivery are formally provided.

Le Tableau 2-1 reprend les données relatives au taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans. Quant au Tableau 2-2, il reprend le taux de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans par niveau le plus élevé d'éducation atteint. Le système dual correspond à un niveau d'enseignement ISCED⁴ de niveau 3. A ce niveau, le taux de chômage en Allemagne est de 5.2% pour 8.3% en Belgique et 9.9% en moyenne pour l'UE27.

Tableau 2-1 : Taux de chômage - jeunes moins de 25 ans

	2000	2005	2013
UE27	17,5	18,8	23,2
BE	16,7	21,5	23,7
Allemagne	8,7	15,6	7,9

Source : Eurostat (Enquête sur les forces de travail)

Tableau 2-2 : Taux de chômage, population âgée de 15-64 ans par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint

	ISCED 1-2				ISCED 3-4				ISCED 5-6			
	1995	2000	2005	2013	1995	2000	2005	2013	1995	2000	2005	2013
UE27		12,2	12,2	19,6		9,6	9,3	9,9		4,9	5	6,4
Belgique	13,8	10,4	14,1	16	9,4	6,8	8,5	8,3	4	2,7	4,4	4,9
Allemagne	12,9	12,7	19,4	12,2	8	7,9	11,2	5,2	5	4,3	5,6	2,5

Note: Les niveaux ISCED 1 et 2 correspondent, dans le système scolaire belge, à un niveau d'éducation primaire et secondaire inférieur.

Les niveaux 3 et 4 renvoient au niveau secondaire supérieur alors que les niveaux 5 et 6 sont relatifs à l'enseignement supérieur (baccalauréat et master)

Source : Eurostat

Au niveau du décrochage scolaire, l'Allemagne présente aussi de bons résultats comparés à la moyenne européenne et à la Belgique (voir Tableau 2-3). Le fait que l'accès aux formations du système dual soit libre, c'est-à-dire qu'il ne soit pas conditionné à la réussite d'un certain niveau d'éducation explique en partie pourquoi ce système permettrait de lutter contre le décrochage scolaire.

Tableau 2-3 : Jeunes (18-24 ans) ayant quitté prématurément l'éducation et la formation et taux NEET, %

	Années	UE 27	Belgique	Allemagne
Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation, %	2000	17,6	13,8	14,6
	2005	15,8	12,9	13,5
	2013	12	11	9,9
Taux NEET, %	2000	16,9	18,6	11,2
	2005	16,2	16,2	15,6
	2013	16,9	16,0	8,8

Note : Selon la définition européenne, le pourcentage des jeunes ayant quitté prématurément l'éducation correspond au rapport entre la population âgée de 18 à 24 ans disposant au plus de l'enseignement supérieur inférieur et ne participant à aucune forme d'éducation ou de formation et l'ensemble de la population du même âge

Source : Eurostat (EFT)

⁴ Le classement des niveaux d'éducation ISCED (International Standard Classification of Education) est le suivant : niveau 0 - préprimaire, niveau 1 - primaire, niveau 2 - secondaire inférieur, niveau 3 - secondaire supérieur, niveau 4 - post secondaire (non tertiaire), niveau 5-6 - tertiaire.

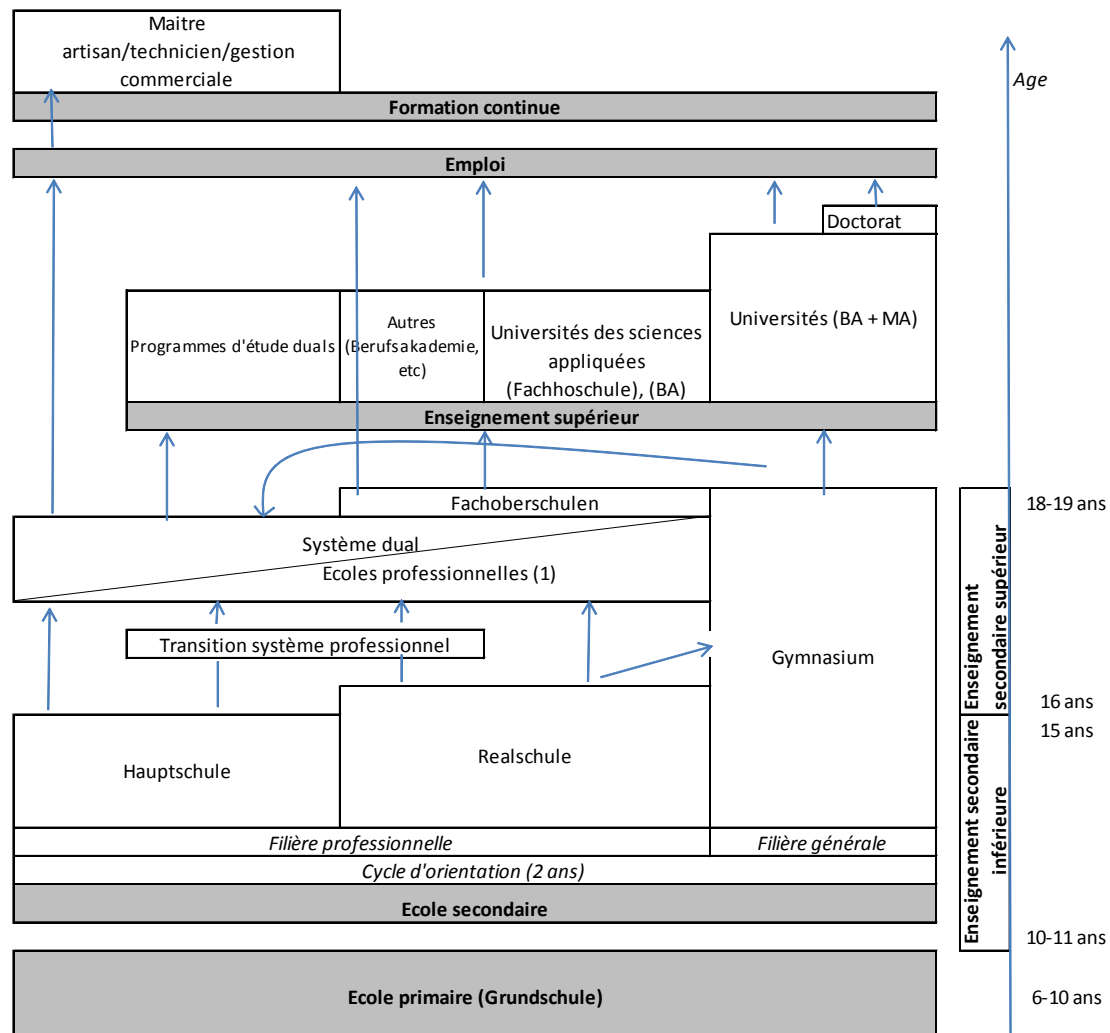
3 Organisation de l'enseignement initial allemand

3.1 Aperçu du système

L'objectif de cette section est de donner un aperçu global de l'organisation du système d'enseignement initial en Allemagne. Un focus particulier est fait sur l'enseignement professionnel initial professionnel étant donné que le système dual en fait partie.

Le schéma ci-dessous représente la structure typique du système d'éducation allemand. Néanmoins, étant donné la structure fédérale de l'Allemagne, les compétences législatives sont partagées entre l'Etat fédéral (le Bund) et les Länder et, comme l'éducation est un domaine de compétence des Länder; des variantes d'organisation peuvent exister suivant la législation de chaque Land.

Figure 3-1 : Schéma de l'enseignement initial en Allemagne



Note : (1) L'enseignement en écoles professionnelles est divisé entre plusieurs établissements : il s'agit des Berufsfachschule, Fachoberschule, Schulen des Gesundheitswesens, etc

3.1.1 L'enseignement primaire et secondaire

En Allemagne, l'école est obligatoire de 6 à 15 ans. Faisant suite au tronc commun de l'école primaire (Grundschulen) qui a une durée de 4 ans, à l'âge de 10-11 ans, les élèves suivent un cycle d'orientation⁵ de deux années au sein d'une des trois filières de l'enseignement secondaire : la "Hauptschule", la "Realschule", ou le "Gymnasium"⁶. Ils sont orientés dans une des trois filières suivant un conseil délivré par l'établissement primaire, qui dans certains Land est contraignant, c'est-à-dire que les parents sont obligés de le suivre. Au terme de ce cycle d'orientation, une modification de filière est encore possible.

La "Hauptschule" est la filière la plus courte (5ans)⁷ à la fin de laquelle, vers 15 ans, les élèves reçoivent un certificat de fin de scolarité qui leur permet de continuer leurs études en suivant une formation professionnelle ou de commencer à travailler. Actuellement, le niveau d'apprentissage de la Hauptschule est faible et manque de considération dans la société allemande. Il s'agit bien souvent de l'école des décrochages scolaires, des immigrants, etc.

La "Realschule" offre un enseignement plus complet et plus approfondi que la "Hauptschule", d'une durée de 6 ans. A son terme, généralement vers 16 ans, cette deuxième filière secondaire offre la possibilité aux élèves, de suivre une formation professionnelle dans des écoles professionnelles (Berufsfachschule, système dual, etc), d'accéder aux lycées techniques (Fachoberschule) et d'avoir accès aux universités des sciences appliquées (Fachhochschule) par la suite ou encore, de rejoindre le Gymnasium.

Le Gymnasium est la filière secondaire la plus longue, elle propose une formation générale qui s'étend sur 8-9 années et finit par l'obtention du baccalauréat allemand, appelé "Abitur" certifiant l'accès à l'enseignement supérieur.

L'enseignement professionnel

En Allemagne, 51.49% des élèves suivent un enseignement professionnel en secondaire (ISCED3). Il y a donc plus d'élèves dans les filières professionnelles que dans le secondaire général en Allemagne et cette proportion est plus élevée que la moyenne européenne (UE-27) qui est de 49.12%. (Cedefop, 2012).

L'enseignement professionnel en Allemagne existe sous différentes formes. On les retrouve dans le schéma ci-dessus sous les noms : système dual, écoles professionnelles et Fachoberschulen⁸. Les apprentissages en écoles professionnelles sont entièrement dispensés à l'école dans plusieurs types d'établissements (Berufsfachschule, Fachoberschule, Schulen des gesundheitswesens, etc)⁹. Ils sont essentiellement liés aux métiers de la santé et du secteur social, aux professions liées aux laboratoires, aux médias et aux technologies de l'information.

Les autres enseignements professionnels fonctionnent en alternance, c'est-à-dire qu'ils combinent un apprentissage en entreprise et à l'école. Cette formule appelée système dual est le parcours de

⁵ Le cycle d'orientation n'existe pas toujours, des différences entre les Länder existent. Il est par exemple possible de rentrer directement au Gymnasium après l'école primaire.

⁶ Il existe également un quatrième type d'établissement, "la Gesamtschule" (école secondaire polyvalente) qui regroupe sur un même site les trois filières mentionnées ci-dessus. Ce type d'école évite l'orientation trop précoce des élèves.

⁷ La durée de chaque filière comprend le cycle d'orientation.

⁸ Lycées techniques qui permettent d'accéder aux universités des sciences appliquées.

⁹ Ces établissements sont regroupés sous le terme "écoles professionnelles" dans le schéma (figure 1).

formation professionnelle initiale le plus suivi en Allemagne et, est l'objet d'analyse de cette étude. Environ 60% des jeunes qui s'engagent dans une formation professionnelle au niveau secondaire suivent ce "système dual" (CIDAL, 2013). Ainsi, chaque année, plus de 500.000 jeunes rentrent dans ce système que certains qualifient d'ailleurs de voie royale de la formation professionnelle.

Selon la définition officielle, l'objectif de la formation professionnelle est repris dans le "Vocational training Act", dispositif légal du système dual¹⁰, "IVET"¹¹ has to provide trainees - within the context of a structured and officially approved training course - with the professional skills, knowledge and general skills (professional competence/ability to act) which are necessary for the execution of a qualified professional activity in a changing work environment".

Tableau 3-1 : Nombre d'étudiants dans les filières professionnelles, enseignement secondaire supérieur (ISCED 3 et 4), 2009

	VET-types (name in English)	Nombre	%
Dual System	Regular first cycle	1269227	65,4
	Second cycle for students who already acquired university entrance qualification	303549	15,7
	Second cycle for students who already completed dual training in one training occupation	85137	4,4
	Occupational re-training programmes Dual system (second cycle)	1346	0,1
	Sub -Total dual system	1659259	85,6
Other vocational education training types chemes	Training for civil servants	11259	0,6
	Basic vocational training programmes replacing first year in the dual system	102420	5,3
	Health sector programmes, 1 year	14145	0,7
	Specialised vocational schools : occupational qualification	64139	3,3
	Specialised vocational schools : occupational qualification (second cycle for students who already acquired university qualification)	79432	4,1
	Vocational programmes offering both an occupational qualification and a university entrance qualification (simultaneously or one after the other)	8694	0,4
Total		1939348	100

Source : Commission Européenne (2012), p. 305

Au sein des filières professionnelles, les apprentis représentent 85% des élèves parmi lesquels plus de 60% suivent le système dual comme formation secondaire supérieure, 15% ont déjà terminé leur enseignement secondaire supérieure c'est-à-dire qu'ils ont déjà obtenu leur « abitur », diplôme de fin d'études secondaires supérieures, et 5% reprennent une deuxième formation d'apprenti (voir Tableau 3-1).

¹⁰ Dispositif légal du système dual. Voir Annexe pour plus d'informations. Avant que le parlement n'adopte une loi sur la formation professionnelle en 1969 (Vocational training act), les normes et les règles relatives à la formation en alternance ont été établies par les Chambres de commerce et d'industrie. La loi sur la formation professionnelle de 1969 et la loi de 1981 portant sur la promotion de la formation professionnelle rassemblaient l'ensemble des dispositions relatives à la formation en alternance.

Les principaux changements introduits en 2005 ont permis de rassembler les deux textes de loi ainsi que d'ouvrir le système dual à l'international.

¹¹ Initial Vocational education Training

Un système de transition d'une durée d'une année a récemment été mis en place pour préparer les élèves à entrer dans le système dual. L'implémentation de ce système transitionnel s'explique par des raisons sociales et par le phénomène récent de manque de places d'apprentis. La majorité des élèves y prenant part qui n'a pas obtenu de certificat de l'enseignement secondaire, est d'origine étrangère ou a de faibles résultats scolaires. Cette année transitoire sert aussi d'alternative d'attente avant d'obtenir une place d'apprenti. L'OCDE (2010) dans son analyse des forces et faiblesses du système dual a clairement critiqué ce système transitionnel pour son manque d'efficacité et son coût élevé (voir encadré section 5.1).

Les filières secondaires sont relativement rigides et offrent des perspectives différentes en matière d'enseignement supérieur et de carrière professionnelle même si, actuellement, ce constat est plus nuancé que dans le passé. Dans le passé, un parcours scolaire dans les écoles secondaires "Hauptschule" et "Realschule" menait directement au marché du travail ou à un enseignement professionnel alors que la filière "Gymnasium" menait à l'université.

Des passerelles¹² sont actuellement possibles et permettent le passage des filières professionnelles à l'enseignement supérieur, moyennant des cours supplémentaires. Cette tendance se vérifie également dans l'autre sens : de plus en plus d'élèves possédant l'abitur¹³ rentrent dans le système dual.

En 1970, 80% des étudiants qui entraient dans le système dual provenait des filières secondaires les plus courtes alors que, en 2005, ce pourcentage était de 37.5%. Nous reviendrons en détail sur ces changements dans la section 5.

3.1.2 L'enseignement supérieur

À côté des universités traditionnelles qui ont comme double fonction, l'enseignement et la recherche, il existe dans les domaines techniques les Fachhochschulen (Universités des sciences appliquées), axées sur la pratique et à vocation beaucoup plus professionnelle que les universités. Il n'est par exemple, pas possible de faire un doctorat au sein des universités de sciences appliquées.

L'enseignement supérieur organise aussi des programmes d'études 'dual', qui sont de plus en plus populaires ces derniers temps. Ces programmes combinent une formation en entreprise avec des cours théoriques dans des établissements d'enseignement supérieur¹⁴. Au terme de cette formation, les étudiants obtiennent une double qualification, à la fois pratique et académique (diplôme de bachelier pour la plupart des cas). La formule la plus répandue combine des cours de management avec une expérience de formation commerciale sur le terrain.

Après une période d'emploi habituellement d'une durée de 5 ans, toutes les formations professionnelles suivies au niveau secondaire peuvent être complétées par une formation supplémentaire qui assure aux participants le titre de "master". Cette formation, même si elle est classée internationalement et nationalement en deçà de l'enseignement supérieur est de valeur similaire.

¹² Etant donné les différences entre les Länder, il est difficile d'avoir une vue d'ensemble claire de l'ensemble des possibilités de transitions existantes entre les niveaux d'enseignement.

¹³ Nom du baccalauréat allemand correspondant au baccalauréat français ou au diplôme de fin de scolarité générale en Belgique.

¹⁴ Fachhochschulen, Académies professionnelles (Berufsakademie), Universités, administration and business academy (Verwaltungs und Wirtschaftakademie), ou, depuis 2009, dans des universités duales.

En comparaison avec d'autres pays européens, l'Allemagne a toujours eu un nombre de diplômés du troisième cycle (ISCED 5-6) plus faible que dans d'autres pays européens. Une tendance qui s'explique, entre autre, par l'attractivité de la formation professionnelle secondaire supérieure dans ce pays. Comme montré dans le tableau 3.2, en 2013, 25.1% de la population allemande était diplômée de l'enseignement supérieur alors que chez nous cette proportion est de 31.5%. Inversement, au niveau secondaire supérieur, 56.9% de la population allemande a atteint, au plus, ce niveau d'éducation pour 38.1% en Belgique.

Tableau 3-2 : Niveau d'éducation atteint le plus élevé, population âgée de 15 à 64 ans, %

	ISCED 1-2		ISCED 3-4		ISCED 5-6	
	2005	2013	2005	2013	2005	2013
UE27	34,2	28	46,2	46,7	19,6	25,4
Belgique	36,3	30,4	36,5	38,1	27,2	31,5
Allemagne	24,8	18	54,6	56,9	20,6	25,1

Note : Les niveaux ISCED 1 et 2 correspondent, dans le système scolaire belge, à un niveau d'éducation primaire et secondaire inférieur. Les niveaux 3 et 4 renvoient au niveau secondaire supérieur alors que les niveaux 5 et 6 sont relatifs à l'enseignement supérieur (baccalauréat et master)
Source : Eurostat (EFT)

En guise d'informations supplémentaires, le tableau suivant reprend les données relatives à un des objectifs structurels d'éducation et de formation établi dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et de la Stratégie UE2020 (2010).

Tableau 3-3 : Part des 30-34 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, %

	2000	2006	2013
UE27	22,4	28,9	36,8
BE	35,2	41,4	42,7
Allemagne	25,7	25,8	33,1

Source : Eurostat (EFT)

4 Le système de formation en alternance en Allemagne

Les racines historiques de l'apprentissage initial en Allemagne remontent au moyen âge. Les gens de l'artisanat ou les corps de métiers développaient leurs propres règles de formation d'apprentis.

Le système dual moderne date du début du 20ème siècle au début de l'industrialisation. Au lieu de développer des formes modernes d'éducation professionnelle, comme ce fut le cas dans d'autres pays, les industries allemandes ont choisi d'adapter les méthodes d'apprentissages des secteurs artisanaux à leurs propres besoins. Au fur et à mesure, des normes nationales de formation et de qualification liées à l'exercice d'un métier ont été établies et standardisées pour finalement faire l'objet d'une loi sur la formation professionnelle en 1969 qui rassemble l'ensemble des dispositions relatives à la formation en alternance.

Après ce bref aperçu historique, cette section présentera le fonctionnement actuel du système de formation en alternance allemand qui sera introduit par trois principes.

4.1 Principes

Le système de formation en alternance peut être résumé par trois principes : un principe de dualité, un principe de métier et, un principe de consensus.

4.1.1 Principe de dualité

En premier lieu, le système dual peut être expliqué par un principe de dualité c'est-à-dire qu'il repose sur la combinaison d'un apprentissage en entreprise avec une formation en milieu scolaire où sont dispensés des cours généraux et techniques théoriques. La formation sur le lieu de travail, là où les apprentis passent l'essentiel de leur temps, est le coeur du système. En ce sens, la responsabilité et la participation des entreprises dans le système dual conditionne son succès.

L'essentiel de l'apprentissage du système dual s'effectue en entreprises où les apprentis passent 3 à 4 jours par semaine. Les 1-2 jours restants sont destinés à un apprentissage plus théorique à l'école. La durée d'un cycle d'apprentissage est généralement de 3 années et l'âge moyen des apprentis était de 20 ans en 2012 (BIBB, 2014) bien que les apprentis peuvent avoir entre 16 ans et moins et 40 ans et plus¹⁵.

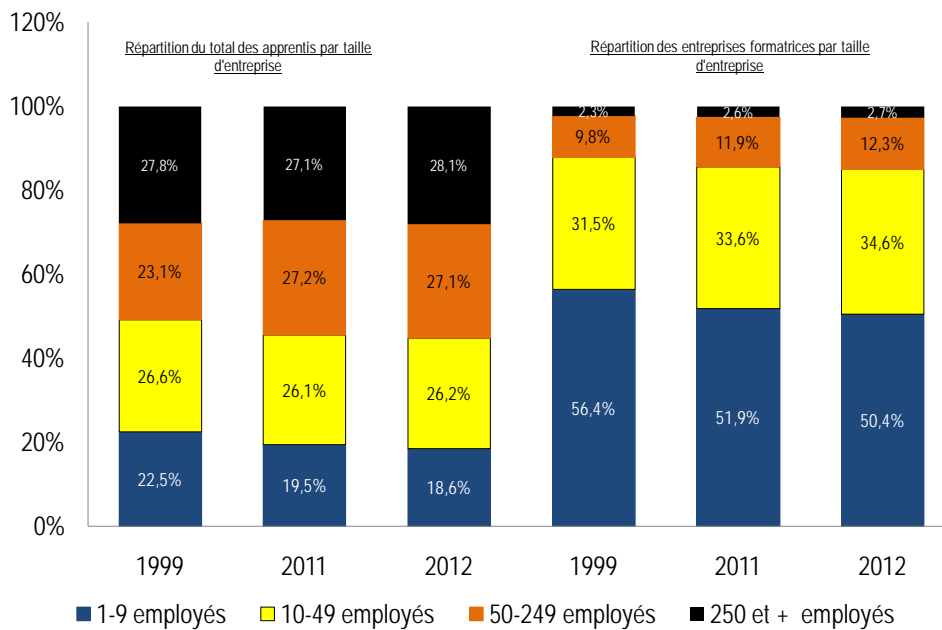
Les places d'apprentis sont organisées suivant un équilibre de marché issu du jeu spontané de l'offre et de la demande des places d'apprentis. Les entreprises les offrent sans obligation, du moins légale. L'obligation qu'elles s'attribuent est plutôt d'ordre sociale et morale liée à l'importance culturelle de la formation par apprentissage. Les entreprises doivent néanmoins recevoir une autorisation délivrée par les chambres de commerce et d'industrie pour devenir « entreprises formatrices ».

Pour information, il y avait un total de 1.640.634 contrats d'apprentis en Allemagne en 2012 (1.405.997 à l'Ouest et 234.637 à l'Est) (BIBB 2014) dont environ 550000 nouveaux entrants (nouveaux contrats d'apprentis) .

Sur l'ensemble des entreprises en Allemagne, en 2012, 21% des entreprises étaient des entreprises formatrices et, ce sont les entreprises de moins de 250 travailleurs qui fournissent 70% des places d'apprentissage. Le Graphique 4-1 suivant reprend en détail la répartition par tailles d'entreprises des apprentis et des entreprises formatrices.

¹⁵ Les apprentis de 40 ans sont surtout des personnes qui doivent changer d'orientation pour raison de santé, qui n'ont pas d'opportunités dans leur profession ou qui n'ont pas de diplôme.

Graphique 4-1 : Répartition du total des apprentis et des entreprises formatrices par taille d'entreprises



Source : BIBB, 2014

En 2011, en règle générale la répartition des apprentis par taille d'entreprises est assez uniforme, à l'exception de la classe d'entreprises de 0 à 9 employés qui en occupe un peu moins même si, en termes absolus, il y a beaucoup plus de petites entreprises qui sont formatrices. En effet, dans l'ensemble des entreprises formatrices 50,4% ont entre 1-9 employés, 34% entre 10 et 49 employés, 12,3% entre 50 et 249 et 2,7% 250 et plus de travailleurs.

L'accès au système dual n'est pas lié à la possession d'un titre mais est ouvert à tous. Même les jeunes sans certificat de l'enseignement secondaire inférieur peuvent y avoir accès ce qui, au contraire, n'est pas le cas pour les écoles professionnelles. Pourtant, actuellement il existe des jeunes qui ne parviennent pas à rentrer dans le système dual, ou du moins pas directement.

En effet, l'entrée dans le système dual dépend de la conclusion d'un contrat entre une entreprise et un élève apprenti qui devient alors employé de cette entreprise pendant la durée de sa formation sans qu'il y ait, pour autant, d'obligation de recrutement après cette période. Les relations entre le jeune et l'entreprise sont régies par des dispositions contractuelles classiques du droit du travail¹⁶ et les taux des cotisations sont identiques à ceux appliqués aux contrats d'emploi classiques¹⁷ à l'exception des rémunérations inférieures à 325 euros pour lesquelles il n'y a pas de cotisations payées par l'apprenti. Pour ce cas particulier, l'ensemble est dû par l'employeur. Il y a donc bien ouverture de droit à la sécurité sociale pour les apprentis.

¹⁶ Vocational Training Act, section 3, paragraphe 2.

¹⁷ Les taux de cotisations réduits des contrats minijobs ne s'appliquent pas pour les contrats d'apprentis. Par exemple, les cotisations d'assurance pension (invalidité, vieillesse, survivants) sont identiques aux contrats standards et sont dès lors à hauteur de 18,9% réparties à part égale entre salarié et employeur sauf si un travailleur fait la demande d'en être exempté (valable si salaire mensuel inférieur à 450 euros). Dans ce dernier cas, l'employeur paie un taux fixe de 15%.

Le taux de dissolution¹⁸ des contrats correspondant aux contrats interrompus avant la fin du système dual était de 10.6% de l'ensemble des contrats d'apprentis en 2012 ce qui correspond à presque un quart des nouveaux contrats (BIBB, 2014, p. 164).

Des centres de formation inter-entreprises¹⁹, de branche ou de réseau d'entreprises²⁰ ont aussi été mis en place parce que certaines entreprises, souvent de petites et moyennes tailles, étaient incapables de répondre à l'entièreté des exigences d'apprentissage des règlements des formations. Les éléments de formation qui ne peuvent pas être assurés par une entreprise individuelle sont ainsi dispensés dans ces centres de formation.

4.1.2 Principe de métier

Le deuxième principe inhérent au système dual est un "principe de métier".

L'objectif du système dual est de suivre une formation associée à l'exercice d'un métier. Ce principe s'explique par l'importance dans la société allemande de l'idée de "Beruf", notion spécifique, difficilement traduisible, et formant un des éléments fondateurs de la culture du travail allemande.

" The German term Beruf is one that does not have a single equivalent in English and can be rendered as "occupation", "profession" or "career". However, training and status are always involved (Clarke & Winch, 2007, p.59)

La notion de "Beruf" exprime l'idée "d'identité professionnelle", considérée d'une part comme un facteur d'identité personnelle en termes de statut, de carrière et de revenu et, d'autre part, comme un facteur d'identité collective dans la société. Certains auteurs définissent d'ailleurs le marché du travail allemand d' "occupational market" c'est-à-dire d'un marché du travail structuré autour de métiers bien définis et bien différenciés

En effet, bien que les entreprises soient libres d'offrir des places pour apprentis, les formations qu'elles organisent doivent répondre à certaines règles codifiées dans le Vocational Training Act (dispositif légal du système dual). Toutes les formations proposées sont reconnues par l'Etat et sont réglementées au sein d'un cadre de référence unique des différents métiers.

Il existe actuellement près de 350 métiers agréés pour lesquels une formation professionnelle dans le système dual est reconnue. Par métier agréé, il faut comprendre " des ensembles de compétences professionnelles faisant l'objet d'une négociation sociale et bénéficiant d'une reconnaissance générale" (Koch). Pour chacune des 350 formations professionnelles reconnues, un règlement spécifique a été établi détaillant son contenu c'est-à-dire les connaissances et les savoir-faire qui doivent obligatoirement être délivrés. On utilisera, par la suite, l'expression "référentiels de formation" pour désigner ces règlements spécifiques. Néanmoins, rien n'empêche les entreprises d'aller au delà de ces normes minimales imposées à l'ensemble des entreprises.

¹⁸ Ce taux ne fait pas de distinction entre les apprentis qui arrêtent le système dual et ceux qui se réorientent dans une autre formation du système dual.

¹⁹ Ces centres sont gérés par les chambres de commerce et d'industrie.

²⁰ Par centres de formations de réseau d'entreprises il faut entendre, coopération/mise en réseau de plusieurs entreprises pour faire profiter leurs apprentis des spécialisations et des équipements spécifiques de chacune d'elles. Plusieurs modèles d'organisation existent. Pour plus d'informations, le lecteur peut consulter le document CEDEFOP (2012) VET in Europe - Country report, p. 15

Cette structure nationale des codes de formation garantit d'une part une certaine harmonisation de l'éducation des jeunes et d'autre part, elle permet d'envoyer un signal de la qualité de la formation des apprentis aux entreprises tout en favorisant la lisibilité des compétences acquises.

L'établissement de ces métiers agréés est fixé et adapté en fonction des besoins du monde du travail conjointement par les partenaires sociaux, l'Etat fédéral et les Länder. Les entreprises participent directement à l'adaptation de l'offre de formations et sont ainsi garantes de la modernisation continue du système. Elles sont, en effet, bien placées pour identifier les besoins d'emploi et les compétences de leur branche d'activité. La section 4.4 reviendra plus en détail sur l'évolution des métiers et la procédure qui y est associée.

La formation en entreprise est axée sur l'apprentissage d'un métier et des compétences qui y sont associées plus que sur les besoins spécifiques des entreprises formatrices. Elle ne « bloque » donc pas l'élève dans une spécialisation mais lui permet plutôt d'acquérir un ensemble d'aptitudes qui lui permettront ensuite de s'orienter vers l'une ou l'autre activité.

4.1.3 Principe de consensus

Le principe de consensus est le troisième principe identifié. Ce principe s'explique par la forte implication des partenaires sociaux qui assurent la légitimité consensuelle du système (CIRAC, 2011). Dans la pratique, les différentes formes de collaboration entre les pouvoirs publics (fédéral et fédérés) et les partenaires sociaux se basent sur le consensus comme mode de fonctionnement et, aucune réglementation ne peut être instituée contre leur volonté.

Les partenaires sociaux sont systématiquement consultés et impliqués à tous les niveaux auxquels des décisions relatives à la formation professionnelle sont prises c'est-à-dire, au niveau fédéral interprofessionnel, au niveau fédéral des branches professionnelles, au niveau régional interprofessionnel et professionnel et finalement, au niveau des entreprises.

L'ensemble des responsabilités des partenaires sociaux seront résumées à la section 4.2.1.

4.2 Organisation

4.2.1 Acteurs et responsabilités (pouvoirs publics, partenaires sociaux, institutions éducatives, etc.)

L'organisation du système dual repose sur la collaboration des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des institutions éducatives à plusieurs niveaux, fédéral, sectoriel, régional et au niveau de l'entreprise.

Etant donné la structure fédérale de l'Allemagne, pour l'organisation de la formation professionnelle entre les deux niveaux de pouvoir, le niveau fédéral est responsable du volet entreprise et les niveaux fédérés du volet scolaire.

Les responsabilités spécifiques de chaque acteur sont brièvement expliquées ci-dessous. L'Europe n'est pas considérée comme un acteur direct de l'organisation du système dual en Allemagne même si ses lignes directrices en termes d'éducation et formation l'influencent. (Voir section 5.3).

Les pouvoirs publics

L'Etat fédéral pilote le dispositif dual et endosse la co-responsabilité globale de la stratégie inhérente au système dual et de son amélioration. Il est responsable du volet "entreprise" de la formation duale et détermine le cadre légal de celui-ci en fixant le contenu, l'organisation et le système de certification des formations professionnelles de manière uniforme au niveau national et ce, en concertation avec les partenaires sociaux.

L'Etat fédéral peut également intervenir pour garantir des places d'apprentissage aux jeunes et pour garantir une certaine équité dans la distribution de ces places. C'est ainsi que plusieurs programmes particuliers de soutien à des groupes cibles d'apprentis ou de subvention à l'embauche pour certaines entreprises ont vu le jour.

Le BIBB, Institut Fédéral pour l'éducation et la formation professionnelle est le centre d'expertise de la formation professionnelle et la plateforme du dialogue social entre les partenaires sociaux. Il a, entre autres, un rôle de recherche pour les partenaires sociaux et le gouvernement quand des professions référencées doivent être réformées ou remplacées. Il participe à l'établissement des réglementations des formations professionnelles, compile les données, aide à la préparation du rapport annuel sur la formation professionnelle, etc²¹. Sa gestion et son financement font partie des responsabilités de l'Etat fédéral.

Les entités fédérées (les 16 Länder) ont comme principale responsabilité l'enseignement dans les écoles professionnelles²². Notons que les Länder peuvent également intervenir pour subventionner des places d'apprentissage. En matière d'éducation, l'Etat fédéral joue un rôle mineur. Les compétences principales appartiennent aux Länder. Par conséquent, les écoles professionnelles participant au système dual sont de leur ressort. Pour garantir une certaine harmonisation de l'éducation entre les Länder, la KMK "The standing Conference of Ministers for education and cultural Affairs" a vu le jour, rassemblant les différents ministres de l'éducation mais, cette institution n'empêche pas l'existence de différences entre les régions.

Les partenaires sociaux

Dans le domaine de la formation professionnelle, on peut parler de large concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux. Le bon fonctionnement du système est d'ailleurs amplement attribuable à l'implication importante des partenaires sociaux. Ils sont principalement responsables de la définition des contours et des contenus des formations ainsi que des conditions matérielles liées à l'établissement des formations. Leur rôle est central pour initier des changements internes au système dual. La mise en œuvre des processus de changements structurels, comme ceux liés à la redéfinition des formations, sera exposée dans la section 4.4. La négociation du salaire des apprentis qui a lieu au niveau des branches fait aussi partie de leurs attributions.

Le rôle et l'organisation des partenaires sociaux à chacun des niveaux auxquels ils sont impliqués est repris plus en détail dans l'encadré ci-dessous.

²¹ Pour un aperçu de l'ensemble des attributions du BIBB, se référer au document BIBB (2011), p. 17.

²² The 16 federal states (Länder) have sole responsibility for the part time Voc schools of the dual system and the full-time VET schools", CE (2012).

Le rôle des partenaires sociaux aux différents niveaux de concertation-régulation peut être résumé comme suit :

Au niveau national, le Main Board" (Hauptausschuss) est l'organe exécutif et de conseil du BIBB. Il est composé de représentants du gouvernement fédéral (5), des Länder (8), des syndicats (8) et des employeurs (8). Les noms des organisations des différents représentants impliqués dans ce conseil d'administration sont détaillés en annexe. Le Main Board doit conseiller le gouvernement fédéral sur toutes les questions relatives à la formation professionnelle et participe à l'élaboration des contenus et des règlements de formation.

Au niveau des Länder, des comités pour la formation professionnelle (Landausschüsse) sont composés de représentants des syndicats (6), des employeurs (6) et des Länder (6). Ils conseillent les gouvernements des Länder et influencent la mise en place de programmes particuliers pour soutenir la formation de certains groupes cibles (Jeunes défavorisés, etc).

Au niveau régional²³ Les "Competent Bodies" (Zuständige Stellen) jouent également un rôle crucial. Ils sont l'autorité compétente locale de laquelle dépendent les relations d'apprentissage. En fonction des formations, cette autorité inclut les chambres de l'industrie et du commerce du secteur industriel, les chambres de l'artisanat, les conseils professionnels des professions libérales, les représentants des pouvoirs publics du niveau fédéral et des Länder. Au sein de ces "competent Bodies", d'autres comités de formations professionnelles (Berufsbildungsausschuss) sont créés et sont également composés de 6 représentants des employeurs, 6 représentants syndicaux et 6 professeurs issus des écoles professionnelles du système dual. Le rôle des "Competent Bodies" est de conseiller les entreprises formatrices en matière de formation duale, les formateurs et les apprentis. Ils doivent aussi contrôler la conformité des formations données par les entreprises avec les règlements en vigueur et organiser les procédures d'examens et de diplômes des apprentis.

C'est au niveau des branches professionnelles que les négociations entre les associations patronales et syndicales ont lieu pour convenir de l'offre des places d'apprentissage, des montants des allocations des apprentis, etc.

Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux participent à la mise en œuvre de la formation duale. La politique de formation fait partie des domaines de co-décision entre conseil d'entreprise et direction du personnel.

C'est la forte implication des partenaires sociaux qui assure la légitimité consensuelle du système (CIRAC, 2011). On peut d'ailleurs qualifier ce système de corporatiste étant donné les responsabilités - en termes de contenu et de contrôle - déléguées aux partenaires sociaux et aux chambres de commerce.

Chambres de commerce et d'industrie

Il faut également souligner le rôle actif des chambres de commerce et d'industrie. Comme nous venons de le mentionner dans l'encadré ci-dessus, celles-ci constituent les "Competent bodies". En résumé, leur rôle est de conseiller les entreprises, superviser l'organisation, vérifier la qualité de la formation offerte aux apprentis et évaluer les formateurs. Enfin, elles sont aussi chargées d'organiser les examens des formations.

²³ Niveau inférieur aux Länder mais qui ne correspond pas à une division territoriale administrative spécifique.

Les entreprises

Quant aux entreprises, elles sont responsables de la mise en œuvre de la formation duale. Elles déterminent le volume de l'offre de formations en acceptant, sur base volontaire, de participer au système. Elles sont également responsables d'assurer la qualité des contenus de formation et le respect des règlements de formation définis pour chaque métier.

Etant donné la gestion contractuelle de la formation professionnelle, c'est-à-dire que sa réalisation ne repose que sur la conclusion d'un contrat entre un apprenti et une entreprise, la responsabilité des entreprises est fortement engagée; les pouvoirs publics ne jouant finalement qu'un rôle de promoteur-médiateur du système.

4.3 Financement

Le financement du système dual, c'est-à-dire les coûts de formation et des allocations payées aux apprentis revient, en moyenne, aux deux tiers à charge des entreprises, le dernier tiers étant à charge des pouvoirs publics (gouvernement fédéral et Länder).

Chaque entreprise finance les formations professionnelles initiales qu'elle organise pour ses élèves apprentis. Dans certains cas, les pouvoirs publics (gouvernement fédéral et Länder) peuvent octroyer des subsides à des groupes cibles (jeunes défavorisés, souffrant d'un handicap, etc) ou soutenir des centres de formations²⁴ dans des régions où le taux de chômage est élevé, etc. Les entreprises ne sont donc pas tenues de s'acquitter d'une quelconque taxe d'apprentissage visant à mutualiser les coûts des entreprises formatrices par une contribution de toutes les entreprises.

En 2007, une enquête effectuée par le BIBB évaluait pour l'ensemble des entreprises, le coût brut annuel d'un apprenti à 15 288 euros. Etant donné la participation des apprentis à la production, le coût net correspondant était évalué à 3596 euros annuels par apprenti même si, d'après cette même enquête, l'avantage global que retirent les entreprises du système dual devrait, pour la plupart, plus que compenser ce coût. Cet avantage global comprend les gains liés à l'image positive que l'entreprise reçoit dans la société allemande, ceux liés à la diminution des coûts de recrutement et d'intégration de nouveaux employés et finalement, ceux liés à la diminution des risques d' "adverse selection"²⁵ (BIBB, 2014, p.271).

Le niveau de rémunération des apprentis est fixé par les conventions collectives de chaque branche professionnelle. Il augmente par année de formation accomplie et était, en moyenne, de 708 euros bruts mensuels à l'Ouest et de 642 à l'Est en 2011. Outre les différences entre l'Ouest et l'Est de l'Allemagne, les niveaux de salaires varient en fonction des tailles des entreprises et reflètent les conditions salariales des branches professionnelles concernées. Les niveaux de salaires des apprentis correspondent généralement à 1/3 des rémunérations d'un emploi standard correspondant.

²⁴ Les centres de formation sont également financés par l'Agence Fédérale de l'emploi en plus des fonds du gouvernement central (fédéral) et des Länder.

²⁵ La notion d' "adverse sélection", fait référence aux asymétries d'information, c'est-à-dire aux situations où une des parties dispose de plus d'informations que l'autre. C'est entre autres le cas d'un employeur qui envisage d'engager un travailleur. Si cet engagement a lieu à la fin d'une formation d'apprentissage, les risques d' "adverse sélection" sont limités étant donné que l'employeur dispose de beaucoup plus d'informations sur le travailleur qu'il envisage d'engager. Cette notion a été développée par G. Akerlof (1970).

Pour donner un exemple, en 2012, le coût brut d'un apprenti engagé dans les secteurs industriels et de commerce est de 16 739 euros alors qu'il est de 12 958 pour les professions libérales. Dans les entreprises de moins de 50 personnes il tourne autour de 13 000 euros mais, il monte à 19 000 pour les entreprises de plus de 500 personnes. Certains apprentis ont accès à des bourses, 9.6% d'entre eux seraient ainsi soutenu par un programme public (BIBB, 2012).

4.4 Ajustement de l'offre de formations

L'objectif de cette section est de présenter l'ajustement de l'offre de formations d'apprentis référencée par l'Etat et la procédure suivie pour y parvenir. En effet, l'offre de formations du système dual n'est pas figée, elle est continuellement adaptée.

L'élément majeur de modification et de modernisation du système dual en Allemagne repose sur le fait que les référentiels de formation sont continuellement transformés pour répondre aux nouvelles pratiques professionnelles et aux nouvelles exigences productives (changements technologiques, etc.). La réglementation du système dual est assez souple que pour permettre au système dual de s'adapter continuellement au marché du travail; une caractéristique qui participe d'ailleurs à sa popularité.

Des anciennes formations liées à des métiers ont été abandonnées, d'autres ont été combinées et des nouvelles ont été implémentées comme par exemple, dans les domaines des nouvelles technologies. Les méthodes d'enseignement ont été adaptées à une organisation du travail plus flexible. Elles sont devenues moins orientées sur des sujets spécifiques et intègrent plutôt, par exemple, des processus liés au lieu de travail, des compétences sociales nécessaires au travail en équipe, etc.

Il existait 901 métiers agréés en 1950 pour 343 en 2007 (Bosch 2010, p.145) et sur la période 2001-2010, presque 60% des 350 formations associées ont été revues parmi lesquelles, 45 nouvelles ont vu le jour et quelques 163 autres ont été modernisées (BIBB, 2011).

Par exemple, 4 nouveaux métiers ont été développés dans le domaine des technologies de l'information (TI) : électricien en technologie de l'information, spécialiste TI, de spécialiste soutien technique TI et agent TI. Ces métiers ouvrent la voie à l'exercice de plusieurs activités professionnelles différentes. Par exemple, un apprenti formé au métier de spécialiste des technologies de l'information pourra exercer comme expert technique commercial, travailler pour les systèmes multimédias, les centres informatiques ou les serveurs, etc.

Le développement de nouvelles formations ou la mise à jour d'anciennes repose sur le suivi d'une procédure spécifique, généralement d'une durée d'une année, dont l'initiative revient au BIBB, aux partenaires sociaux ou au Ministre Fédéral responsable. Il appartient ensuite aux partenaires sociaux de transmettre des propositions de nouvelle réglementation au ministère compétent²⁶. Par après, plusieurs experts (délégués par les partenaires sociaux et les Länder), conjointement avec le BIBB, analysent la faisabilité du projet avant qu'il ne soit finalement approuvé par le comité de coordination du gouvernement fédéral et des gouvernements des Länder pour la réglementation de la formation professionnelle. Parallèlement, les programmes de formation des écoles professionnelles sont adaptés pour correspondre aux nouvelles attentes.

Depuis les années 70, la modification des référentiels de formation a été l'instrument majeur de modernisation du système.

²⁶ Généralement, le ministre fédéral de l'économie et des technologies

4.5 Intérêts des acteurs

Pour conclure cette section de présentation du système de formation en alternance allemand, nous reprenons ci-dessous les intérêts des acteurs en expliquant pourquoi chaque partie prenante tire avantage de cette organisation.

Les employeurs y voient un moyen de recruter du personnel de qualité et d'éviter des coûts de recrutement futurs. De plus, dans une logique plus court-termiste, au terme de leur formation, les apprentis sont capables de répondre aux besoins immédiats de l'entreprise.

Une enquête du BIBB en 2007 a classé les raisons motivant les entreprises allemandes à recourir à la formation d'apprentis. Les 5 premières raisons évoquées comme très importantes par les entreprises sont les suivantes : la préparation et la qualification des jeunes employés aux exigences de l'entreprise, la sélection des "meilleurs" lors du recrutement initial des apprentis, la possibilité d'éviter le risque d'erreurs de recrutement, le fait que la formation est une mission commune (partagée) du monde économique et enfin, l'évitement d'une rotation trop importante du personnel.

Les représentants des travailleurs apprécient la sécurité d'emploi associée aux formations duales et le niveau d'insertion sur le marché de l'emploi des apprentis.

De même, les participants au système valorisent la proximité existante entre le système dual et le marché de l'emploi ainsi que la reconnaissance nationale du système par l'ensemble des professionnels d'une branche, ce qui par conséquent, facilite aussi la mobilité du travail. Ils considèrent cette filière comme un bon moyen d'entrer sur le marché de l'emploi.

Comme présenté dans la section 2., l'Allemagne a un taux de chômage des jeunes faible, un constat qui pourrait, en partie, s'expliquer par les performances de son système en alternance. Néanmoins, il est aussi important de remarquer qu'étant donné la gestion contractuelle du système d'apprentissage, les apprentis devraient logiquement être comptabilisés comme des travailleurs ce qui aurait comme tendance inverse d'augmenter le taux d'emploi en Allemagne.

Le Tableau 4-1 ci-après détaille l'insertion sur le marché du travail des apprentis dans les 3 années suivant celle de leur diplôme dans le secteur dual sur la période 2000-2008 et le Tableau 4-2 reprend le taux de recrutement des apprentis dans les entreprises qui les ont formés par taille d'entreprises.

Tableau 4-1: Insertion des apprentis sur le marché du travail dans les 3 ans après la fin de leur cycle de formation au sein du système dual, %

Employment type	Sexe	2000	2008	Moyenne période 2000-2008
Integrated (standard employment)	M	49,5	49,1	45,4
	F	56,5	47,1	48,7
Employment with low "precarity potential"	M	16,6	18,5	17,3
	F	16,6	17,7	16,5
Employment with medium "precarity potential"	M	11,8	4,8	7,5
	F	2,2	3,8	3,6
Employment with high "precarity potential"	M	0,3	0,6	0,4
	F	1,3	1,8	1,5
Unemployed (according to ILO-definition)	M	8,5	8,6	11,8
	F	6,2	8	8,9
Self-employed	M	1,8	1,9	2
	F	0,7	1,3	1,1
Additional training	M	4,7	7,7	6,9
	F	5,8	8,7	8
Economically inactive	M	6,7	8,8	8,8
	F	10,9	11,6	11,8

Source : Commission Européenne (2012)

Tableau 4-2 : Taux de conservation des apprentis dans les entreprises formatrices après la fin de leur stage par taille d'entreprises, %

	2000	2003	2006	2009
1 à 9	46	47	44	42
10 à 49	57	52	54	55
50 à 499	60	54	54	59
500 et +	69	64	68	73
Moyenne	58	53	55	57

Source : Commission Européenne (2012)

En moyenne sur la période 2000-2008, 45% des apprentis auraient été engagés dans un "emploi standard"²⁷ endéans les 3 ans après la fin de leur formation et 57% des apprentis étaient en moyenne engagés dans leur entreprise formatrice en 2009 (61% en 2011 d'après (BIBB) 2012). Au plus la taille de l'entreprise augmente au plus le taux de conservation des apprentis dans la structure qui les forme est élevé. Ce taux d'engagement montre que les entreprises forment plus que ce qu'elles ont besoin et qu'elles participent donc à la culture d'apprentissage allemande. D'après d'autres sources (BIBB (2012), au niveau fédéral, 29.5% des apprentis se sont directement inscrits au chômage après avoir obtenu leur diplôme.

²⁷ Pas plus d'informations de définition d'un emploi standard.

Enfin, le système dual permet à l'Etat de moins dépenser en termes d'éducation et de dépenses de protection sociale²⁸ (taux d'activité précoce et élevé) et les travailleurs qualifiés qu'il forme renforcent la compétitivité du pays et participent à la couverture des besoins en main-d'oeuvre qualifiées sur le marché de l'emploi allemand. Le système dual fait ainsi entièrement partie des éléments constitutifs de la compétitivité allemande et de la force d'innovation des entreprises.

De plus, le système dual est beaucoup moins onéreux que l'enseignement professionnel uniquement scolaire. En 2012, les Länder ont dépensé un total de 7.98 milliards pour les écoles professionnelles dont moins de la moitié (3.1 milliards) était destiné aux écoles professionnelles du système dual alors que ce système regroupe plus de 2/3 des élèves de l'ensemble de la filière professionnelle.

La combinaison des intérêts de chaque partie contribue à donner une image positive de l'enseignement en alternance allemand au contraire de l'image qui lui est attribuée dans beaucoup d'autres pays. En résumé, on peut parler de haut degré de congruence entre les parties prenantes au système dual et de performance d'un système de qualifications de travailleurs non académiques.

Enfin, l'effet de nombre des entreprises participantes est aussi un élément expliquant le succès du système.

Cependant, même si le système dual allemand est associé à une organisation performante, des enjeux de modernisation sont bien présents : l'Allemagne fait face à une culture éducative existant de longue date mais vieillissant. Cette thématique fera l'objet de la section suivante.

5 Evolutions récentes de la formation en alternance

L'objectif de cette section est d'analyser les évolutions récentes et futures du système dual face aux changements tels que l'évolution du contexte socio-économique de ces dernières années, l'évolution de l'éducation et du niveau de qualification requis sur le marché de l'emploi, l'influence de l'Europe, etc.

Plusieurs experts de l'éducation allemands et étrangers ont fait part de leur doute sur le système d'éducation professionnel allemand (Bosch, 2010). Leurs critiques se basent sur plusieurs constats exposés ci-dessous. Nous serons ainsi amenés à nuancer certains principes énoncés dans les sections précédentes.

5.1 Evolution du nombre de contrats d'apprentis

Un premier constat est lié à la diminution du nombre de place d'apprentis : en 1980, le nombre de nouveaux contrats d'apprentis était proche de 700 000 pour un total d'environ 550 000 nouveaux contrats actuellement (Bosch, 2010).

Le tableau suivant présente le nombre total de contrats d'apprentis en évolution sur la période 1980-2012. Récemment, 565 824 nouveaux contrats ont été conclus en 2011 et 549 000 en 2012.

²⁸ Les apprentis ont droit à une allocation de chômage s'ils respectent la condition d'avoir cotisé pendant au moins 12 mois endéans les 2 ans qui précèdent leur demande d'allocation; une condition a fortiori respectée pour les apprentis ayant finalisé une formation duale étant donné qu'un taux de cotisation standard est prélevé sur leur rémunération et qu'une formation a généralement une durée de 3 années. Le niveau de l'allocation de chômage sera néanmoins dépendant du niveau de rémunération duquel les cotisations étaient prélevées.

Tableau 5-1 : Nombre total de nouveaux contrats d'apprentis sur la période 1980-2012 pour l'ensemble de l'économie et les secteurs industriels et de services

Secteur d'activités	1980	1993	1996	1999	2002	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ensemble économie	670857	571206	579375	635559	568083	559062	607566	561171	559032	565824	549003
Secteur industriel (Production occupations)	51%	48%	50%	46%	44%	43%	42%	41%	41%	41%	41%
Secteur services	49%	52%	50%	54%	56%	57%	58%	59%	59%	59%	59%

Source : BIBB, 2014

La diminution du nombre de contrats se remarque aussi à travers le taux de formation c'est-à-dire la proportion des apprentis sur l'ensemble des travailleurs assujettis à la sécurité sociale. Cet indicateur est repris dans le tableau ci-dessous par taille d'entreprises. Ce taux de formation est en baisse : en 1985, il atteignait 8.8% pour environ 6% aujourd'hui. Cette tendance s'explique par une diminution du nombre de contrats d'apprentis et par une augmentation de l'emploi en Allemagne, dont une partie est attribuable à l'augmentation des contrats à temps partiels.

Tableau 5-2 : Taux de formation : proportion des apprentis dans l'emploi total par taille d'entreprises, %

	1999	2011	2012
1-9 employés	7,95	6,6	6,3
10-49 employés	7	6,4	6,3
50-249 employés	5,6	5,6	5,5
250 et + employés	5,5	4,8	4,9
Total	6,3	5,7	5,6

Note : Proportion des apprentis dans l'ensemble des travailleurs assujettis à la sécurité sociale
Source : BIBB, 2014

Le taux de formation suit une tendance baissière beaucoup plus prononcée dans les nouveaux Länder (Allemagne de l'est) où la diminution a été de 2.8% sur la période 1999-2012. Dans les anciens Länder (Allemagne de l'ouest) la diminution a été de 0.2% sur cette même période²⁹.

Les entreprises se montrent un peu plus réticentes à offrir des places d'apprentis, une observation faite en analysant le taux d'entreprises formatrices : en 2007, ce taux était de 24.1% (sur l'ensemble des entreprises allemandes), il était en 2012 de 21% (BIBB, 2014, 2009). Entre 1999 et 2012, la diminution du nombre d'entreprises formatrices, de l'ordre de 3%, est essentiellement due à une diminution du taux de formation de la part des très petites entreprises (BIBB, 2012), (voir Graphique 4-1). En Allemagne de l'est le taux des entreprises formatrices était de 14.4% en 2012 (-0.5% entre 2011 et 2012) ; Il était de 23.1% à l'Ouest (-0.4% entre 2011 et 2012).

Ce constat d'une évolution à la baisse du nombre de contrats, du taux de formation et du taux d'entreprises formatrices s'explique à travers plusieurs changements.

Premièrement, il faut tenir compte de l'évolution démographique en Allemagne qui suit une tendance à la baisse. Le nombre de jeunes quittant l'école diminue ce qui fait logiquement baisser le nombre de candidats potentiels à une formation professionnelle en alternance (BMBF, 2012 p.52).

²⁹ Les taux de formation pour l'Allemagne de l'Est et de l'Ouest sont repris en annexe.

Deuxièmement, la rencontre entre l'offre et la demande de places d'apprentis, jusqu'à présent seule garante de l'offre de places d'apprentis est moins à l'équilibre qu'auparavant. L'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché des apprentis fait état, dans certaines régions et/ou secteurs, à la fois de pénurie de demandeurs et, à la fois d'apprentis qui ne trouvent pas de place : en 2011, 76700 apprentis n'avaient pas trouvé de place d'apprentissage et 29 700 places étaient non pourvues (BMBF 2012)³⁰. Ces difficultés se font surtout ressentir au niveau des petites entreprises.

L'intervention de l'Etat dans le système dual est aussi plus importante que par le passé, l'objectif étant de garantir une offre de places suffisante. Premièrement, plusieurs pactes nationaux ont vu le jour : en 2004, le "Pacte national pour la formation professionnelle" a été conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations patronales et, il a été renouvelé en 2007 et en 2010. A travers ceux-ci, les employeurs se sont engagés à offrir des places d'apprentis supplémentaires ce qui, jusqu'à présent, a permis aux entreprises de rejeter les propositions de taxe d'apprentissage introduites par les syndicats allemands. Dans le pacte de 2007, le patronat s'est engagé à créer 60 000 nouvelles places d'apprentissage annuelles et à mobiliser 30 000 entreprises qui n'étaient pas encore des entreprises formatrices à le devenir. Avec le pacte de 2010, les employeurs se sont engagés à proposer une place d'apprentissage à tout jeune désireux d'entrer dans ce système.

L'intervention des pouvoirs publics passe aussi par l'octroi de subventions pour soutenir l'embauche d'apprentis dans certaines catégories d'entreprises et par la création et le financement de places d'apprentissage dans des structures de formation extra-entreprises, surtout dans l'Est. En effet, les différences entre l'Allemagne de l'Est et de l'Ouest sont grandes. Pour prendre un exemple, entre 2010 et 2011, on constate une augmentation de 3.7% du nombre de contrat d'apprentis à l'Ouest et une diminution de 7.8% à l'Est.

Une autre explication à cette inadéquation entre l'offre et la demande de places d'apprentis est l'évolution en hausse du niveau de qualification requis pour rentrer sur le marché du travail.

Le déplacement de l'emploi vers les services participe directement à la modification du niveau de qualification requis pour rentrer sur le marché du travail ou commencer un apprentissage. Sur la période 1980-2012, la proportion des apprentis effectuant leur stage dans le secteur des services a augmenté de 10%, passant de 49% à 59%. Le phénomène inverse s'observe pour les apprentis liés à des activités de production où la proportion est passée de 51% à 41% (cfr Tableau 5-1). Les compétences sociales et transversales sont de plus en plus appréciées et surtout dans le secteur des services. Or, ce niveau de connaissance peut être plus difficile à obtenir en pratiquant, entre autres, pour les apprentis les plus jeunes. On fait souvent état que "the higher the qualification level the more likely it is for individuals to possess soft and other skills" (Cedefop 2012a).

Troisièmement, d'ordre plus conjoncturel, en période de crise, quand les entreprises cherchent à réduire leurs coûts, les coûts de formation viennent en première ligne. On remarquera par exemple que l'offre de places d'apprentis diminue en période de basse conjoncture. Entre 2009 et 2008, le nombre de places d'apprentis a diminué de 8.2% (CE, 2012, p.338).

En conséquence, il existe des jeunes qui ne trouvent pas de place d'apprentis ou du moins, pas directement; le système transitionnel servant alors souvent de "voie d'attente". C'est particulièrement le cas des jeunes ayant uniquement un diplôme du secondaire inférieur et des immigrants.

³⁰ Parmi ces 76700 apprentis, les représentants des travailleurs précisent que 65 190 apprentis se sont retrouvés dans les systèmes transitionnels et que 11550 sont à considérer comme "demandeurs non placés".

Focus sur le système transitionnel

Un système de transition a été développé en Allemagne pour poursuivre l'éducation des jeunes ayant quitté le système secondaire inférieur sans avoir réussi à directement transiter vers le système dual ou une autre formation professionnelle.

La diversité des systèmes transitionnels est grande. En 2009, le BMBF (ministère de la formation et de la recherche) recensait presque 200 programmes transitionnels différents, la plupart au niveau des Länder, variant en termes de longueur, d'organisation et de participants ciblés.

L'OCDE (2010) a analysé les forces et les faiblesses du système dual en formulant également quelques recommandations. Le système transitionnel est clairement identifié comme une faiblesse du système. Son manque de transparence et d'efficacité en termes de transitions réussies vers le système dual sont les principales critiques identifiées. A cela, s'ajoute le nombre élevé de personnes y prenant part et son coût également élevé.

En général, les participants passent en moyenne 17 mois dans ce programme d'éducation particulier et seulement 1/3 d'entre eux trouve une place dans le système dual OCDE 2010, p. 20).

5.2 Evolution des profils des apprentis

Un deuxième constat observé au sein du système dual est lié à la composition des profils individuels des apprentis. L'âge moyen des apprentis ayant conclu un nouveau contrat d'apprentissage était de 20 ans en 2012. Il n'a cessé d'augmenter depuis les années septante où il était de 16.6 ans et d'environ 18.5 dans les années nonante. Sur la période 1993-2012 la majorité des apprentis avait 17 ans ce qui correspondait à une proportion de 28% des apprentis en 1993 et à une proportion de 16.2% en 2012. Remarquons aussi que la proportion des apprentis âgés entre 24-40 est croissante (3.4% en 1993 pour 9.5% en 2012) au contraire du groupe des apprentis de moins de 16 ans qui est descendu de 24.8% à 11.1% sur la même période³¹.

Actuellement, on retrouve dans le système dual des apprentis ayant atteint des niveaux de scolarité différents. Certains n'ont pas de diplôme ou sont issus de la Hauptschule alors que d'autres ont fini un parcours secondaire supérieur et ont obtenu leur baccalauréat (l'Abitur) leur permettant de rentrer à l'université³². Dans les années 60, la grande majorité des apprentis provenait de la Hauptschule (80%). Aujourd'hui ils ne sont plus que la moitié, 37.5%, la majorité provenant d'écoles de niveaux supérieurs. Le Tableau 5-3 classe les apprentis par niveau de scolarité atteint avant d'entrer dans le système dual et par domaines d'activités pour l'année 2012.

³¹ Source : BIBB 2014, p.136

³² Parmi les apprentis possédant l'"abitur", certains prévoient d'entrer à l'université à la suite de leur formation dans le système dual.

Tableau 5-3 : Apprentis par niveau d'études atteint avant de suivre une formation duale et domaines d'activités, année 2012

Domaines d'activités	Total (nbr apprentis)		Niveau de scolarité atteint (Diplôme)			
			Aucun diplôme (%)	Hauptschule (%)	Realschule (%)	Accès universitaire (%)
Industrie et commerce	333183	61%	2,4	24	43,6	30
Artisanat	146592	27%	3,7	50,4	36,8	9,1
Service public	11787	2%	0,3	3,1	47,4	49,2
Agriculture	13275	2%	8,1	45	32,2	14,7
Professions libérales	41319	8%	0,6	17,6	55,7	26,1
Travail domestique	2847	1%	28,5	57,7	12,6	1,3
Total	549003	100%	2,8	30,8	42,3	24

Note : Les apprentis répertoriés sont ceux ayant nouvellement conclu un contrat au sein d'une entreprise formatrice. Le terme "accès universitaire" regroupe les apprentis ayant obtenu un diplôme leur donnant l'accès à l'enseignement universitaire.

Source : BIBB (2014), p.151

Les apprentis avec ou sans certificat de l'enseignement secondaire inférieur (Hauptschule) sont concentrés dans les métiers manuels qualifiés, les activités agricoles, activités de ventes etc. Ceux possédant le niveau secondaire intermédiaire (Realschule) se retrouvent principalement dans des activités libérales (personnel de bureau, métiers de la santé, etc) et de commerce. Les apprentis les plus qualifiés à la base se retrouvent dans des activités bancaires, d'assurance, liées aux technologies de l'information, etc.

En règle générale, la plupart des élèves qui entament un enseignement professionnel ont un background initial plus large que par le passé et sont donc plus éduqués et plus âgés. Ce constat peut être mis en lien avec l'évolution croissante du niveau de qualification requis pour les nouveaux emplois qui s'observe sur le marché du travail.

The extent to which expected increases in qualification levels required to carry out a certain job is due to the job itself becoming more skill-intensive, or because more better qualified people will be available for employers to choose from, is unclear (Cedefop 2012a).

Dans la réalité, les chances de trouver une place d'apprentissage augmentent avec le niveau de fin de scolarité secondaire atteint alors qu'autrefois, entrer dans le système dual après un parcours à la Hauptschule (diplôme de secondaire inférieur) était un débouché naturel (Bosch, 2010, p.140). Cela jouerait sur la motivation des jeunes des filières secondaires les plus basses et la création de plus en plus de travailleurs non-qualifiés ou peu qualifiés en Allemagne serait alors inévitable (Bosch, 2010, p.159). Ce constat reflète un nouveau phénomène de ségrégation sociale au sein même de la transition vers le système dual. (Bosch, 2010, p. 154); ou du moins, une nouvelle forme de concurrence existante entre les différents profils d'apprentis sur le marché.

Although there are no formal requirements for apprenticeships, students who drop out of secondary school or leave school with very poor marks are at serious disadvantage in the eyes of training firms (OCDE, 2010, p.24).

L'entrée dans le système dual d'apprentis possédant l'"abitur" s'explique entre autres parce que on retrouve des formations plus exigeantes en termes de niveau de qualifications au sein du système dual. Le système dual inclut des formations allant de l'ouvrier professionnel au technicien supérieur. Les fonctions de cadres supérieurs dans les entreprises peuvent être remplies par des personnes diplômées du système dual. D'ailleurs, on retrouve actuellement dans le système dual des formations

qui, dans d'autres pays, requièrent un diplôme universitaire ou une formation "on the job". C'est le cas par exemple de formations liées à des métiers IT, etc.

Cette diversité des types de diplômes des entrants a aussi mené à une plus grande différenciation des formations à l'intérieur du système. Par exemple, pour les profils les plus qualifiés, la durée de la formation est réduite et/ou le niveau d'exigence théorique est supérieur. Le schéma, pratique dans l'entreprise et théorie à l'école, ne convient plus toujours étant donné, par exemple, la complexité croissante des teneurs des formations industrielles et les évolutions techniques pas toujours facilement enseignables sur le terrain. Plusieurs centres de formations ont ainsi été créés afin de compléter la formation en entreprise sous forme de cours. On assiste à une diversification et à une multiplication des lieux de formation et, les écoles n'ont plus le monopole sur l'enseignement des savoirs théoriques techniques.

Dual System is reaching considerably more flexibly to differences in individual qualifications than the public education and training system. (Bosch, 2010, p.150)

5.3 Influence de l'Europe

Troisièmement, les politiques européennes en termes d'éducation et de formation influencent aussi le système d'enseignement professionnel allemand. Il s'agit, en particulier, des politiques de promulgation de l'éducation tout au long de la vie ainsi que de l'harmonisation et de la mobilité des travailleurs ayant été formés dans différents systèmes nationaux

D'une part, la promulgation des compétences transversales comme élément essentiel de l'éducation de tout individu montre les limites d'un système dual traditionnel basé sur l'apprentissage de compétences bien définies dans le cadre d'un métier bien défini (principe de métier). En effet, actuellement, le centre de gravité des compétences requises sur le marché du travail se déplace du poste de travail vers l'individu ce qui souligne l'importance du développement de compétences générales et transversales. Par exemple, les compétences sociales (autonomie, communication, travail en groupe, etc), sont davantage demandées. De plus, le développement de compétences transversales permettrait également aux individus de mieux s'adapter à des changements de fonction ou de localisation au sein de la même entreprise ou ailleurs.

D'autre part, il est intéressant de constater que le but de l'enseignement professionnel n'est plus uniquement de permettre aux apprentis d'accéder directement au marché de l'emploi au terme de leur formation mais aussi de leur ouvrir des opportunités pour continuer à étudier³³. "(Bosch, p.140). Cette observation se comprend dans le contexte d'éducation tout au long de la vie et de l'objectif recherché de décroisement des enseignements.

C'est, entre autres, dans ce cadre que s'est inscrit la modernisation du système dual actuel. Celle-ci s'observe à travers les programmes d'études duals (higher education) et les nombreuses nouvelles possibilités existantes pour enrichir la formation professionnelle initiale (dispositifs d'additional qualifications³⁴) et rentrer dans une dynamique de formation continue. Remarquons que ces nouvelles options ont clairement pour objectif d'attirer des profils d'apprentis plus qualifiés.

³³ Traduction libre de l'anglais.

³⁴ Plusieurs formations duales permettent d'acquérir des compétences supplémentaires via un système "d'additional qualifications" c'est-à-dire qu'il est possible de compléter sa formation d'apprentis par des contenus supplémentaires qui ne sont pas prévus dans les règlements de formation d'une profession. (Cedefop, 2012, p. III).

Enfin, les programmes européens impliquent également de pouvoir classer les systèmes d'enseignement pour répondre à des objectifs de mobilité et d'harmonisation des systèmes entre pays, C'est dans ce cadre que l'on retrouve aussi les politiques de valorisation des compétences acquises lors des formations en entreprise. Néanmoins, un tel classement n'est pas toujours évident pour un système dual de formation qualifiante situé à une position intermédiaire entre "formation académique" et "activités semi-qualifiantes sans véritable reconnaissance professionnelle³⁵ et sociétale".

Le système dual s'est d'ailleurs récemment ouvert à l'international à travers la reconnaissance et l'intégration de formations effectuées à l'étranger, le recrutement d'apprentis sur le marché européen ou l'offre de séjours internationaux dans le cadre d'un stage.

Pour terminer cette section traitant des évolutions récentes de la formation en alternance en Allemagne, nous pouvons souligner trois éléments en mutation dans la société actuelle qui rendent les questions sur la pérennisation et l'évolution du système dual allemand légitimes : historiquement, ce système repose sur une structure économique industrielle, sur des métiers bien définis et des carrières stables et, troisièmement, sur un modèle de concertation sociale dynamique.

En effet, les associations d'employeurs représentent de moins en moins d'entreprises et le taux de syndicalisation est en baisse ³⁶, les frontières entre les métiers sont plus floues et le marché du travail se caractérise par des carrières plus flexibles qu'auparavant. A cela, s'ajoute les nouvelles politiques européennes, un niveau de qualification plus élevé et des compétences requises sur le marché du travail différentes, plus transversales.

Thelen (2008) résume les évolutions récentes du système dual allemand en soutenant que "The German system is undergoing subtle but significant changes from a mainly collectivist system to a more segmentalist one".

6 Conclusion

Les éléments de conclusion ci-dessous sont proposés en vue d'une prochaine comparaison des systèmes en alternance allemand et belge. L'objectif n'est pas de résumer la présentation faite dans cette analyse du système dual mais plutôt de faire une présélection des points qui seront intéressants à comparer avec le système belge.

Premièrement, il est important de considérer l'ancrage tant culturel que traditionnel du système dual dans la société allemande. Celui-ci est, de surcroît, associé à une image positive et respectée au sein de la population allemande contrairement à l'image dont bénéficie l'alternance dans d'autres pays dont la Belgique. Le système dual est considéré en Allemagne comme une filière professionnelle performante et il est d'ailleurs caractérisé de voie royale de la formation professionnelle.

Deuxièmement, une autre caractéristique importante du système dual est la forte implication des entreprises. Leur engagement conditionne le succès du système étant donné que son fonctionnement repose sur la capacité des entreprises à offrir des places d'apprentis et à financer en grande partie les formations données. Le rôle des entreprises est néanmoins indissociable des responsabilités bien déterminées des autres parties prenantes (pouvoirs publics, partenaires sociaux, chambres de

³⁵ Traduction libre de "semi-skilled activities without recognised vocational qualifications" (Bosch, p. 136).

³⁶ CCE 2014-0182 Note documentaire : Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence (pp.19-22)

commerce, etc.) parmi lesquelles on retrouve les partenaires sociaux à tous les niveaux décisionnels du système dual.

Aussi, l'existence d'un centre de recherche dédié à la formation professionnelle, le BIBB, permet de soutenir l'innovation et la recherche constante d'améliorations du système dual. Son institutionnalisation est d'ailleurs un élément révélateur de la priorité placée par l'État sur le système de formation professionnelle en Allemagne³⁷.

Troisièmement, le système dual fait preuve de flexibilité. L'offre de formation est large et couvre de nombreuses professions. Des apprentis peuvent suivre une formation dans des secteurs hautement spécialisés et certains travailleurs qualifiés vont ainsi occuper des positions pour lesquelles un background universitaire serait nécessaire dans d'autres pays. Ceci témoigne également d'un type d'organisation du travail moins hiérarchisé en Allemagne.

Le répertoire national des métiers et les formations associées sont garants de la standardisation du système dual et de la volonté de former des travailleurs qualifiés plus que de répondre aux besoins spécifiques des entreprises formatrices.

Enfin, en structurant la modernisation et la révision des formations proposées, la réglementation du système dual lui permet de continuellement s'adapter au marché du travail, contribuant à rendre ce système flexible et ouvert aux changements.

³⁷ OCDE 2010 - Hoeckel K., Schwartz R., Learning for Jobs - Germany

7 Annexe

7.1 Taux de formation : différence entre Est et Ouest

Tableau 7-1 : Taux de formation: proportion des apprentis dans l'emploi par taille d'entreprises, Allemagne Ouest

	1999	2011	2012
1-9 employés	8,4	7,4	7,1
10-49 employés	7,1	6,8	6,7
50-249 employés	5,3	5,7	5,7
250 et + employés	5,0	4,9	5,0
Total	6,1	6,0	5,9

Source : BIBB, 2014

Tableau 7-2 : Taux de formation: proportion des apprentis dans l'emploi par taille d'entreprises, Allemagne Est

	1999	2011	2012
1-9 employés	6,3	3,6	3,3
10-49 employés	6,9	4,7	4,4
50-249 employés	6,8	5,1	4,7
250 et + employés	8,1	4,7	4,4
Total	7,1	4,6	4,3

Source : BIBB, 2014

7.2 Indicateur de dépenses publiques en % du PIB

Enfin, en guise d'information, le tableau suivant reprend les dépenses publiques pour l'éducation en % du PIB.

Tableau 7-3 : Dépenses publiques totales pour l'éducation en % du PIB, tous niveaux d'enseignement confondus

	2001	2005	2010
UE25	5,02	5,06	5,48
BE	5,99	5,92	6,57
Allemagne	4,51	4,57	5,08

Source : Eurostat

7.3 Liste des organisations représentées dans le "Main Board", organe principal du BIBB

Tableau 7-4 : Composition du "Main Board" (BIBB), 2014

Représentants des Employeurs (beauftragte der Arbeitgeber) - 8	
Organisations représentées (Mitglied)	Organisations suppléantes (Stellvertreter/in)
ZDH	ZDH
BDA	BDA
DIHK	DIHK
DIHK	BDA
KWB	BFB
DBV	ZDH
HDE	BGA
Gesammetall	BAVC
Représentants des Travailleurs (beauftragte der Arbeitnehmer) - 8	
Organisations représentées (Mitglied)	Organisations suppléantes (Stellvertreter/in)
IG BCE	NGG
DGB	DGB
dbb	dbb
GEW	EVG
ver.di	ver.di
IG Metall	IG Metall
IG BAU	IG BAU
Représentants des Länder (beauftragte der Länder) - 8	
Länder représentés (Mitglied)	Länder suppléants (Stellvertreter/in)
Sachsen	Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein	Mecklenburg-Vorpommern
Nordhein-Westfalen	Niedersachsen
Hamburg	Bremen
Berlin	Brandenburg
Rheinland –Pfalz	Saarland
Bayern	Baden-Württemberg
Hessen	Thüringen)
Représentants du niveau fédéral (beauftragte des Bundes) - 5	
Ministères représentés (Mitglied)	Ministères suppléants (Stellvertreter/in)
BMWI	BMWI
BMBF	BMBF
BMAS	BMAS
BMI	BMI
BMBF	BMBF

Note : Les initiales des organisations sont en allemand. Organisations des employeurs : ZDH (Fédération centrale de l'artisanat allemand), DIHK (Chambres de commerce et d'industrie), KWB (Employees coordination body for vocational and further training), BDA (fédération des organisations des employeurs allemands), Gesammetall (fédération de l'industrie), HDE (fédération allemande de vente au détail), DBV (Association des agriculteurs allemands), BFB (Association allemande des professions libérales), BAVC (fédération allemande des associations d'employeurs de la chimie).

Organisations des syndicats : dbb (syndicat des fonctionnaires allemands), gew (syndicat des secteurs de l'éducation et de la science), ngg (syndicat des secteurs de l'alimentation, loisirs, horeca, etc), EVG (syndicat ferroviaire et des transports), IG Metall (Syndicat de la métallurgie et de la construction), Ver.di (union syndicale des services), IG BCE (Union industrielle de l'exploitation minière, de la chimie et de l'énergie), IG BAU (Union industrielle de la construction, de l'agriculture et de l'environnement). Ministères : BMBF (Ministère de la formation et de la recherche), BMAS (Ministère du travail et des affaires sociales), BMI (Ministère de l'intérieur), BMV (Ministère de l'économie et de l'énergie)

Source : BIBB, 2014

Quelles organisations de la concertation sociale allemandes sont représentées dans l'organe principale du BIBB, le "Main Board" ? :

L'analyse de la composition du "Main Board", organe exécutif et d'avis du BIBB, montre en ce qui concerne les représentants des employeurs que 3 des 4 organisations patronales "ombrelles" sont représentées (seul le BDI ne l'est pas). Pour le reste, on retrouve trois associations d'employeurs (Gesamtmetall, HDE et DBV) et un autre organe (KWB) de coordination de la formation professionnelle et continue en Allemagne.

Au niveau des représentants des travailleurs, les deux grandes confédérations syndicales (DGB et dbb) sont représentées ainsi que les deux plus grands syndicats (IG Metall et ver.di). Le reste de la composition est constitué des syndicats IG BCE, GEW, et IG BAU.

Enfin, pour chaque organisation représentée, il existe une organisation suppléante.

Pour plus de clarté, les deux points suivants rappellent l'organisation des partenaires sociaux en Allemagne. Ils sont issus de la note documentaire CCE 2014-0877³⁸.

Les organisations des employeurs

En Allemagne, les employeurs sont, généralement, membres de deux associations: une association centrale de branche (par exemple, Gesamtmetall, la fédération de l'industrie) et une association "locale, multi-industries", au niveau du Länder, qui regroupe toutes les associations d'employeurs (par exemple, la Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände, fédération des associations d'employeurs de la Hesse) (Eurofound, 2009).

En Allemagne, quatre organisations patronales "ombrelles" coexistent: la BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Fédération des Organisations des Employeurs Allemandes), la ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks, Association centrale allemande du commerce), la DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Chambres allemandes de commerce et d'industrie) et la BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie, Fédération de l'industrie allemande). Seules les deux premières coordonnent les intérêts de leurs membres dans la négociation collective (Vogel, 2010).

La BDA est l'association la plus importante, en termes de membres: elle concerne environ 2 millions de firmes, soit près de 80% des travailleurs. Elle est présente dans les branches de l'industrie, du commerce, du secteur financier, du transport, de l'artisanat, de l'agriculture et des services. Au niveau géographique, la BDA couvre 14 des 16 Länder (BDA, 2012).

La ZDH concerne le secteur de l'artisanat en Allemagne. En particulier, la confédération nationale des métiers de l'artisanat est la branche de la ZDH qui informe les membres quant aux problèmes et développements liés à la négociation collective et coordonne leurs intérêts. De ce fait, elle n'est pas directement impliquée dans la négociation avec les syndicats ni dans la négociation collective, c'est le rôle des associations d'employeurs affiliées (Vogel, 2010).

Les syndicats

Il existe en Allemagne trois grandes confédérations de syndicats, elles-mêmes composées de plusieurs syndicats affiliés.

³⁸ Disponible sur le site du CCE.

La plus importante, en termes de membres, est la DGB (deutscher gewerkschaftsbund, la confédération allemande des syndicats), avec huit syndicats affiliés et plus de six millions de membres en 2011, soit plus de trois quarts des membres syndiqués dans le pays. Les travailleurs ne sont pas membres de la DGB en elle-même mais sont membres d'un syndicat affilié à la DGB, auquel ils paient une cotisation³⁹. Les syndicats financent ensuite la DGB. Les syndicats individuels qui composent la DGB sont dits "unitaires" (neutres, au regard de l'engagement politique partisan, des choix philosophiques et des croyances religieuses) et "d'industrie" ("un seul syndicat représente l'ensemble des personnes travaillant dans une même entreprise⁴⁰ et dans une même branche"; en d'autres termes, cela signifie qu'aucune distinction n'est faite entre les différents statuts (les ouvriers et les employés) et les différentes professions d'une même branche, ceux-ci étant couverts par les mêmes conventions collectives). Les plus grands syndicats qui composent la DGB sont IG Metall (syndicat de la métallurgie et de la construction) et ver.di (union syndicale des services): ensemble, ils représentent pratiquement 70% des membres de la DGB. La DGB n'est pas directement impliquée dans les négociations avec les organisations d'employeurs et les entreprises ni dans la négociation collective ; c'est le rôle des syndicats d'industrie. La DGB a un rôle relativement faible par rapport à ses syndicats affiliés et est surtout limité à des questions de représentation. La DGB peut également fournir des recommandations à ses syndicats affiliés mais n'a pas le pouvoir légal d'influencer les demandes syndicales au niveau sectoriel. Il n'y a pas de mécanisme légal de coordination au sein de DGB mais une coordination informelle des affiliés à la DGB existe à travers des réunions bi ou tri-annuelles au comité de la négociation collective de la DGB (Dribbusch, Birke, 2012, pp. 2-3; Bahn Müller, Bispinck, Weiler, 2000, p. 4 ; Eurofound, 1999, p. 1).

La deuxième confédération est la DBB (DBB beamtenbund und tarifunion, syndicat des fonctionnaires allemands): elle se compose de 39 syndicats, plus d'un million de membres et est politiquement indépendante. En 2011, près de 75% des membres de la DBB étaient des fonctionnaires. Les 25% de membres qui n'ont pas le statut de fonctionnaire sont représentés par le DBB Tarifunion (Dribbusch, Birke, 2012, p. 6).

La plus petite confédération (un peu plus de 280 000 membres) est la CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund, confédération syndicale chrétienne) avec 16 syndicats dont seulement certains sont actifs dans la négociation collective. Les syndicats de la CGB ne sont pas assez forts que pour peser dans d'éventuelles actions de grève (Dribbusch, Birke, 2012, p. 6).

En outre, il existe des syndicats qui n'appartiennent à aucune confédération et qui interviennent dans la négociation collective: citons, à titre d'exemple, la Deutscher Journalisten Verband (DJV, union des journalistes allemands) (Dribbusch, Birke, 2012, pp. 5-6).

³⁹ « Les syndicats affiliés à la DGB ne sont financés que par les cotisations des membres (1% du salaire brut mensuel) et les revenus patrimoniaux. Ils ne perçoivent ni aide de l'État, ni subvention publique » (Dribbusch, 2010b).

⁴⁰ Principe du « une entreprise, un syndicat ».

8 Bibliographie

- AKERLOF G., (1970) "The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, No. 3. (Aug., 1970), pp. 488-500.
- ALLAART, PIET; BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE (2009), "Company-provided further training in Germany and the Netherlands", *Empirical research in vocational education and training*, S. 103-121
- APED (2014), "PISA 2012 Sans fard et sans voile. Pourquoi les systèmes éducatifs de Belgique et de France sont-ils les champions de l'inégalité sociale ?", Service d'étude de l'Aped, Bruxelles, janvier 2014.
- BIBB (2014), "Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014", disponible sur le site www.bibb.de
- BIBB (2011), "Vocational Training Regulations and the process behind them", BIBB press and Public Relations Section, Bonn, Germany
- BIBB (2012), "VET Data Report Germany 2012", Facts and Analyses accompanying the Federal Report on Vocational Education and Training - Selected Findings, disponible sur le site www.bibb.de
- BMBF (2003) - Federal Ministry of Education and research, "Germany's Vocational Education at a glance", Bonn, disponible sur le site www.bmbf.de/
- BMBF (2011), "Rapport 2011 sur la formation professionnelle", Bonn, disponible sur le site www.bmbf.de
- BMBF (2012), "Rapport 2012 sur la formation professionnelle", Bonn, disponible sur le site www.bmbf.de
- BOSCH G., CHAREST J., (2010), *Vocational Training - International Perspectives*, Routledge, UK
- COCKX B., DEJEMEPPE M., (2002) " Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs", IZA DP No. 541, Discussion papers series, Institute for the Study of Labor.
- CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, Rapport technique 2013
- CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, Note documentaire sur les caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence, CCE 2014-0877
- CEDEFOP (2010) - VET in Europe - Country report Germany, disponible sur le site <http://www.cedefop.europa.eu>
- CEDEFOP (2012)- VET in Europe - Country Report Germany, disponible sur le site <http://www.cedefop.europa.eu>
- CEDEFOP (2012a), "Future skills supply and demand in Europe", Forecast 2012, disponible sur le site <http://www.cedefop.europa.eu>
- CEDEFOP (2014), "ReferNet article: Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes", Guidelines, Circular 2014_15, disponible sur le site <http://www.cedefop.europa.eu>
- CIRAC (2007), « Etude du système de formation professionnelle en Allemagne, réalisée pour la Cour des Comptes française (5ème Chambre) ».
- CIDAL (2013), « Le système éducatif en Allemagne - De la petite enfance à l'enseignement supérieur », disponible sur le site www.allemagne.diplo.de/
- CLARKE L., WINCH C., (2007), *Vocational education- International approaches, developments and systems*, Routledge, UK
- COMMISSION EUROPEENNE (2012) , "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Directorate - General for Employment, Social Affairs and Inclusion", Unit C3, final report disponible sur le site <http://ec.europa.eu>.
- DUSTMANN Ch., SCHONBERG U., (2004), "Training and Union Wages", IZA DP No. 1435, Discussion papers series, Institute for the Study of Labor.

EUWALS R., WINKELMANN R., (2001) "Why Do Firms Train? Empirical Evidence on the First Labour Market Outcomes of Graduated Apprentices", IZA DP No. 319, Discussion papers series, Institute for the Study of Labor.

FITZENBERGER B., LICKLEDERER S., (2014), "Skill formation, career planning, and transitions: The last two years in a German lower track secondary school", Discussion Paper No. 14-026, Centre for European Economic research

KIRCHBERGER A., (2005) « Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Allemagne, Espagne, France, Royaume-Uni », Agence Française de développement

KOCH (1998) « La rénovation des formations professionnelles réglementées : instrument majeur de modernisation du système dual depuis les années 70 », in MOBUS, M., and VERDIER, E. (1999), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France : conception et jeux d'acteurs*, Paris: l'Harmattan, pp.29-44

LASSERRE R., (2011), « L'apprentissage en entreprise au coeur de la compétitivité allemande », Regard sur l'économie allemande - bulletin économique du CIRAC, n°103

OCDE (2010), HOECKEL K., SCHWARTZ R., "Learning for Jobs", OECD Reviews of Vocational Education and Training, Germany, OECD Publishing

OCDE (2010a), « Formation et emploi : relever le défi de la réussite », OECD Publishing

OECD (2013), "Education at a Glance 2013: OECD Indicators", OECD Publishing.

SOSKICE D., (1994), "Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System", in LYNCH L., (ed) (1994), *Training and the Private Sector, International Comparisons*, NBER Series in Comparative Labor Markets, University of Chicago Press, pp 26-60

THELEN K., BUSEMEYER M., (2008), "From collectivism towards segmentalism: Institutional change in German vocational training", MPIfG discussionpaper, no. 08/13

TREMBLAY D., Le BOT I., « Le système dual allemand : analyse de son évolution et de ses défis actuels », Note de recherche No 2003-4, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Université du Québec

WINKELMANN, R. (1997), "How Do Young Workers Get Their Training: A Survey of Germany vs the US", *Journal of Population Economics*, 10, 159-170.