

La formation professionnelle en Allemagne

Eva Betzholz

Délégation générale du Québec
en Allemagne

En Allemagne, la formation professionnelle est une condition quasi indispensable pour obtenir un emploi sûr. Environ 70 pour cent des jeunes commencent leur vie professionnelle dans l'entreprise. Ils apprennent dans une usine, un atelier, un laboratoire, un bureau ou un magasin et fréquentent, parallèlement, une école professionnelle un ou deux jours par semaine. Deux lieux d'apprentissage étroitement liés qui se complètent : tel est le principe de la formation professionnelle en système « dual ».

La plupart des jeunes entament une formation en système « dual » après neuf ou dix ans de scolarité, vers l'âge de 16 ou 17 ans. Ils sont généralement titulaires d'un certificat de fin d'études, soit de l'élémentaire, soit du secondaire. Les jeunes qui possèdent un certificat d'accès à l'enseignement supérieur ou ceux qui n'ont aucun certificat de fin d'études ont aussi accès au système. En fait, aucune condition particulière n'est exigée pour accéder au système « dual ». Toutefois, les entreprises soumettent souvent les candidats à un examen d'aptitudes. Si le candidat répond aux exigences de l'entreprise, un contrat formel d'apprentissage indiquant la durée, le contenu et la rémunération est conclu et enregistré auprès de la chambre professionnelle.

Dans la plupart des cas, la formation s'étend sur une période allant de trois ans à trois ans et demi. En première année, les jeunes acquièrent les techniques et les connaissances de base ; en deuxième et troisième année, ils reçoivent une formation technique spécialisée. La formation est sanctionnée par un examen final. En règle générale, 90 pour cent des candidats sont reçus et les autres peuvent se représenter deux fois encore à l'examen.

La participation de l'entreprise

La formation donnée à l'école relève de l'autorité provinciale et est alors financée par les gouvernements des provinces qui paient les salaires des enseignants et par les villes et communes qui financent l'aménagement de l'école et le matériel. La formation en entreprise est financée, pour la plus grande partie, par les firmes, sans que celles-ci puissent bénéficier d'un crédit à l'impôt.

On peut se demander comment il se fait que des entreprises assument, à leurs frais et de leur plein gré, la formation de jeunes, sans aucune assurance que ces derniers vont rester en entreprise après la fin de leur contrat de formation. C'est la question que posent tous les experts étrangers en analysant le système de formation allemand.

La réponse est simple. L'Allemagne n'a pas de ressources naturelles en grande quantité, sauf le charbon qui nous cause actuellement plutôt des soucis. La ressource naturelle la plus importante dont nous disposons, c'est notre « matière grise », notre capital humain. L'Allemagne est alors essentiellement dépendante de la vente de produits et de services de première qualité. Pour fabriquer des produits de bonne qualité et justifier leur prix, il faut des méthodes de production rationnelles et du personnel possédant les connaissances et le savoir-faire appropriés, de même qu'un sens aigu des responsabilités. Le niveau de formation de la population s'avère donc déterminant pour la performance et la compétitivité de l'économie. L'Allemagne doit son expansion économique, qui la place parmi les trois premiers pays exportateurs, à la formation en système « dual ».

Les entreprises allemandes sont convaincues de l'importance de leurs ressources humaines. Pour rester performantes, elles ont besoin de personnel qualifié, non seulement au niveau de la direction et des cadres, mais aussi dans les secteurs de la production, de l'administration et de la prestation des services. Seulement le personnel

qualifié dispose de la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux changements technologiques permanents : des machines intelligentes ont besoin d'ouvriers intelligents. L'adaptation à de nouvelles conditions de travail se fait beaucoup plus rapidement, et donc à moindre frais, que chez le personnel non ou peu qualifié.

Les entreprises croient qu'elles doivent utiliser et développer tout le potentiel disponible. Elles sont également conscientes qu'il n'est pas possible d'acquérir les qualifications techniques, conceptuelles (la compétence d'apprendre, de raisonner, de résoudre des problèmes) et humaines (la compétence d'informer, de coopérer, de s'engager) en école seulement. Elles ont compris qu'il est essentiel d'utiliser le lieu de travail comme lieu d'apprentissage. Et elles ont également compris qu'il est plus rentable de former les gens en entreprise que de chercher du personnel qualifié sur le marché de l'emploi.

Chaque entreprise forme tout d'abord en fonction de ses propres besoins, en tenant compte des normes minimales exigées par les règlements de formation. En assumant elle-même la formation, l'entreprise est en mesure de faire face aux innovations techniques et de dispenser aux futurs ouvriers qualifiés les connaissances nécessaires à cet effet.

Les exigences

Une entreprise désireuse d'offrir une formation professionnelle doit satisfaire à certaines exigences ; entre autres, elle n'est autorisée à former des jeunes que dans les 380 métiers reconnus officiellement et elle doit engager des instructeurs compétents.

Une formation professionnelle, en système « dual », est autorisée uniquement pour des professions homologuées dont l'État fixe les contenus et les qualifications de formation. Une profession n'est homologuée par l'État que si elle garantit une formation identique sur l'ensemble du territoire national, définissant ainsi les normes minimales de la qualification professionnelle. Ceci assure une mobilité et une

flexibilité professionnelles des jeunes, car la formation ne répond pas seulement aux besoins d'une seule entreprise ou branche d'activité. La libre circulation des salariés est ainsi facilitée, les normes de qualité sont uniformisées et une plus grande transparence règne sur le marché du travail.

Pour qu'une entreprise soit autorisée à assurer la formation d'apprentis, il faut également qu'elle ait à son service des instructeurs qualifiés. L'examen de maître-artisan porte depuis longtemps déjà non seulement sur des connaissances spécialisées mais aussi sur des connaissances fondamentales dans l'enseignement professionnel. Toute personne ayant passé l'examen de maîtrise, après avoir acquis une expérience professionnelle en tant que compagnon pendant trois à cinq ans, est donc autorisée à former des apprentis. De telles exigences au plan de la qualification des instructeurs n'ont pas toujours été requises dans l'industrie et le commerce ainsi que dans d'autres secteurs de formation. Ce n'est que depuis 1972 que toutes les entreprises qui désirent offrir de la formation doivent se conformer à ces exigences.

L'instructeur doit en outre posséder une expérience générale et professionnelle, d'où l'âge minimum de 24 ans requis pour exercer le travail d'instructeur. Il existe environ 700 000 personnes qui agissent à titre d'instructeur principal ou d'instructeur auxiliaire.

L'école professionnelle

Dans le système « dual », l'entreprise et l'école assurent ensemble la qualification des jeunes, l'entreprise s'occupant plutôt de l'aspect pratique et l'école professionnelle, de l'aspect théorique.

Outre le complément théorique à la formation pratique donnée dans les entreprises, les écoles professionnelles visent à parfaire les connaissances générales des apprentis dans les disciplines d'enseignement général telles que l'allemand, les mathématiques, les sciences sociales, etc.

Souvent, les jours de formation et à l'école et en entreprise sont regroupés en un ou en plusieurs blocs d'études. Ce système a pour but d'établir une plus grande homogénéité dans les cours donnés à l'école professionnelle et ceux qui sont donnés en entreprise et de renforcer ainsi l'impact pédagogique. Son efficacité est toutefois contestée car, en cas d'absence prolongée

du lieu de formation ou de l'école, les connaissances acquises ont tendance à tomber dans l'oubli. D'autre part, on constate fréquemment que les entreprises n'apprécient guère les absences prolongées de leurs apprentis à leur poste d'apprentissage.

La coordination de l'enseignement théorique et de l'enseignement pratique constitue l'un des problèmes majeurs du système. Cette coordination est obtenue notamment par l'élaboration de règlements de formation. Pour parvenir à un degré suffisant de coordination, il est également nécessaire que de bons rapports soient établis entre les instructeurs des entreprises et les enseignants des écoles professionnelles. Il existe aussi très souvent, dans les chambres professionnelles, des cercles de travail formés d'instructeurs et d'enseignants. Les enseignants sont également souvent invités à passer de courts stages en entreprise pour s'adapter aux nouvelles technologies utilisées en industrie. Concilier les deux formations demeure une tâche particulièrement difficile dans une école professionnelle qui accueille des apprentis venant de nombreuses et diverses entreprises.

Les avantages du système

Le système « dual » présente de nombreux avantages. À la différence de la formation professionnelle purement scolaire, la formation en système « dual » permet aux jeunes un apprentissage actif au sein de l'entreprise, sur le lieu de travail. Le jeune en formation acquiert une vue d'ensemble de l'organisation et des opérations de travail au sein de l'entreprise. Il accomplit des tâches concrètes dans des conditions de travail normales et non pas simulées comme dans le système scolaire. La conscience de contribuer aux résultats de l'entreprise et la rémunération de l'apprenti augmentent sa motivation et son sens des responsabilités, développent son autonomie et sa capacité d'adaptation. De plus en plus, la compétence professionnelle et la compétence d'action doivent aller de pair. Les règlements de formation tiennent compte de cette nécessité en prévoyant l'encouragement de l'autonomie des jeunes en formation qui sont appelés à planifier, à exécuter et à contrôler leur travail, à travailler en équipe, à apprendre par eux-mêmes et à agir de manière responsable, bref, à développer des qualifications clés.

La formation s'effectue dans les conditions et sur les machines et équipements

présentant l'état le plus avancé de la technique, tandis que l'équipement des ateliers scolaires risque de vieillir rapidement, ne serait-ce que pour des raisons financières.

Les formateurs en entreprise sont constamment confrontés aux nouvelles exigences techniques et professionnelles, ce qui leur permet de les prendre directement en considération au cours de la formation. La formation peut être effectuée, dans une large mesure, sur des travaux productifs ; ceci réduit les coûts et renforce la motivation à apprendre.

Si l'organisation de la formation en entreprise est régie par des règlements de formation définissant les objectifs et les normes, les entreprises décident toutefois du meilleur mode de transmission des connaissances exigées et des compléments qu'elles désirent apporter pour assurer une formation porteuse d'avenir. Elles peuvent organiser des cours supplémentaires théoriques ou des stages spéciaux au sein de l'entreprise et assurer un encadrement étroit des jeunes par des formateurs particulièrement qualifiés. L'entreprise a donc la possibilité de réagir à l'évolution technologique et d'adapter sa formation en conséquence tout en respectant les normes de formation en vigueur.

Conclusion

Si l'on part du principe qu'il n'est possible d'acquérir des qualifications professionnelles essentielles que dans une situation concrète, à savoir, sur le lieu du travail, et que l'évolution rapide des exigences professionnelles dans le monde du travail demande aux professionnels une flexibilité accrue ainsi que des qualifications clés transversales de plus en plus poussées qui s'appuient sur une étude plus théorique du sujet de formation et sur une meilleure culture générale en complément de la formation professionnelle, il est évident qu'aucun type de formation professionnelle purement scolaire ou exclusivement intégrée dans l'entreprise ne peut, à lui seul, répondre aux besoins des jeunes, des entreprises et de la société dans son ensemble. ☒

SOURCES

Le ministre fédéral de l'Éducation et des Sciences : *Données fondamentales et structurelles*, Bonn, 1991/93.

Le ministre fédéral de l'Éducation et des Sciences : *Rapport sur la formation professionnelle*, Bonn, 1992.