



## ACTES de la *Conférence nationale* et du 13<sup>e</sup> colloque de l'AQPC

---

*Les collèges,  
une voie essentielle de développement*

### Les stages en entreprise en Allemagne

par

Éva BETZHOLZ  
adjointe exécutive  
Délégation générale du Québec en Allemagne

Association québécoise  
de pédagogie collégiale



Cégep de Chicoutimi



Fédération  
des cégeps



*Conférence JA1*

---

## LES STAGES EN ENTREPRISE

Eva Betzholz,  
adjointe exécutive  
Délégation générale du Québec en Allemagne

La raison principale pour laquelle la formation professionnelle allemande a suscité, ces dernières années, un intérêt accru dans le monde est que la compétitivité internationale de l'économie allemande doit être attribuée à la très haute productivité de sa main-d'œuvre et cette productivité découle du niveau de qualification des travailleurs. En plus, nous avons un taux de chômage de jeunes relativement bas en comparaison avec d'autres pays (environ 5 %).

En Allemagne, la formation professionnelle est une condition quasi indispensable pour obtenir un emploi sûr. Environ 70 % 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 pendant 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'école élémentaire, soit de l'enseignement secondaire. Les jeunes possédant un certificat d'accès à l'enseignement supérieur ou ceux qui n'ont aucun certificat de fin d'études commencent parfois une formation en système « dual ». En effet, 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 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. Pour assurer la complémentarité d'une formation dispensée en deux lieux différents, les programmes-cadres scolaires et les programmes en entreprise sont coordonnés entre eux et aménagés de façon à permettre une bonne transition entre la période de formation et l'entrée sur le marché du travail, ce qui est nécessaire pour surmonter rapidement les problèmes d'adapta-

tion à de nouvelles technologies dans des métiers de conception moderne.

Dans ce contexte, il faut également mentionner qu'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 garantit une mobilité et une flexibilité professionnelle 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.

Dans la plupart des cas, la formation s'étend sur une période allant de trois ans à trois ans et demi. Dans quelques professions (ex. vendeuse), la période de formation est inférieure à trois ans. 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 % des candidats sont reçus et les autres peuvent se représenter deux fois encore à l'examen.

La partie 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 les communes qui financent l'aménagement de l'école et le matériel. La partie entreprise est financée, pour la plus grande partie, par les firmes sans qu'elles puissent bénéficier d'un crédit à l'impôt ; le gouvernement fédéral participe aux frais de formation avec des subventions pour des centres inter-entreprises d'apprentissage qui permettent aux PME de former leurs apprentis selon les exigences du règlement professionnel. L'État accorde également une aide financière pour des programmes particuliers pour jeunes gens défavorisés qui, après avoir terminé leur enseignement scolaire, ont encore besoin d'une préparation professionnelle avant de commencer une formation ou qui, pendant la première année de formation dans des ateliers de formation inter-entreprises, sont formés grâce à un soutien socio-pédagogique et qui ont besoin de mesures de soutien supplémentaires pendant la formation en entreprise. Il finance aussi des expériences-modèles ou projets de recherche destinés à préparer et à expérimenter de nouvelles formules pour développer la formation professionnelle.

## Historique du système « dual »

Dès le moyen-âge, l'Allemagne connaissait les premières tentatives de systématisation de la formation artisanale, soit les règlements corporatifs. Les corporations de métier ont développé un modèle de formation avec une hiérarchie qui a été retenue jusqu'à aujourd'hui : apprenti — compagnon — maître.

C'est au début du 20<sup>e</sup> siècle que l'on commença à réglementer la formation professionnelle en déterminant un catalogue des connaissances et des savoir-faire exigés dans chaque profession ; on fixa une période de formation bien précise pour parvenir ainsi à une standardisation des professions afin de réduire les disparités régionales et les différences résultant de la structure et de la dimension des entreprises. Une loi fut finalement adoptée en 1969 par le gouvernement allemand. Telle est l'origine des Règlements de la formation professionnelle, tout d'abord de caractère non contraignant, mais qui, depuis 1969, appliqués par le gouvernement fédéral allemand sous forme de décret, fixent les objectifs et le cadre de la formation en entreprise.

L'autre élément du système « dual », l'école professionnelle, remonte au 16<sup>e</sup> et au 17<sup>e</sup> siècle ; c'est l'école du dimanche où l'on apprenait à lire, à écrire et à compter. Mais ce n'est qu'en 1938 que l'enseignement professionnel en école devenait obligatoire. Le système « dual » n'a donc pas été créé de toutes pièces ; il constitue au contraire l'aboutissement d'un long processus historique.

Le gouvernement allemand voulut en 1976 amender profondément la Loi sur la Formation professionnelle. Tout comme aujourd'hui, la question du financement de la formation professionnelle constituait le principal point de discussion. L'amélioration qualitative de la formation, considérée comme nécessaire par tous les partis politiques, ne paraissait réalisable, aux yeux des socio-démocrates et des syndicats, que par le biais d'une plus grande influence étatique sur le financement de la formation. Il était prévu de supprimer le financement individuel par les entreprises et de le remplacer par un système de prélèvement applicable à toutes les entreprises. Les fonds ainsi réunis devaient servir à rembourser les frais de formation occasionnés aux entreprises dispensant une formation professionnelle. Mais ce projet de loi n'obtint pas la majorité requise.

Dans le même temps, la politique ouest-allemande de la formation professionnelle se voyait confrontée à un autre défi : les jeunes nés dans les années soixante, années de très forte natalité, étaient sur le point de démarrer dans la formation professionnelle. Il fallait donc s'attendre à un

rapide accroissement de la demande jusque dans les années quatre-vingt. La discussion sur le financement fut ainsi ramenée à un débat sur la création de places de formation. Les responsables politiques socio-démocrates jugèrent qu'on pourrait créer un plus grand nombre de places d'apprentissage professionnel en mettant de la pression sur les entreprises. L'industrie commença alors à former plus d'ouvriers qualifiés que son besoin réel, ce qui permit aux entreprises d'être plus performantes et compétitives lors de la relance conjoncturelle en 1982. Elles eurent ainsi un grand bassin d'ouvriers spécialisés déjà formés pour combler une demande croissante du marché de consommation.

## La participation des entreprises

Comment se fait-il que des entreprises assument, à leurs frais et de leur plein gré, la formation de jeunes, sans aucune assurance que le jeune reste en entreprise après la fin de son contrat de formation ? C'est la question que posent tous les experts étrangers en analysant le système de formation allemande.

### *La ressource humaine*

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 que des avantages. 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 des connaissances et un 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 premiers trois pays exportateurs, à la formation en système « dual ».

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

### *Apprentissage actif*

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 le fait de toucher une rémunération augmentent la motivation et le sens des responsabilités, développent l'autonomie et la 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 amenés à planifier, à exécuter et à contrôler leur travail, à travailler en équipe, à apprendre par eux-même et à agir de manière responsable, bref, à développer des qualifications-clés.

L'entreprise est le lieu principal de l'apprentissage professionnel dans le système dualiste. Une entreprise désireuse de former des jeunes doit satisfaire à certaines exigences :

- elle n'est autorisée à former des jeunes que dans les 380 métiers reconnus officiellement ;
- elle doit engager des instructeurs compétents ;
- elle doit établir un programme de formation correspondant aux dispositions des règlements de formation ;
- elle doit être reconnue par l'autorité compétente (chambre professionnelle) comme une entreprise habilitée à fournir une formation professionnelle.

L'Allemagne compte actuellement environ 500 000 entreprises autorisées à dispenser une formation professionnelle. On trouve de telles entreprises dans tous les secteurs économiques : dans l'industrie, le commerce, le secteur tertiaire, l'agriculture, la fonction publique, les professions libérales (médecins, avocats, pharmaciens, etc.) et l'économie domestique, pour ne citer que les plus importantes. Il faut toutefois remarquer que les entreprises ne dispensent pas toutes une formation professionnelle. L'artisanat est le secteur où le pourcentage des entreprises assurant une telle formation est le plus élevé : plus de 50 % de toutes les entreprises y forment des apprentis. La volonté de formation est très marquée dans les entreprises de l'artisanat où l'on compte environ 14 apprentis pour 100 employés. En industrie et commerce, le rapport apprentis/employés est de 7 %. On peut dire enfin qu'en Allemagne, toutes les grandes entreprises forment des apprentis, même si l'intensité et les capacités de formation sont différentes d'une entreprise à l'autre.

Les capacités de formation peuvent également varier très fortement selon certains paramètres, comme par exemple la taille de l'entreprise. Ainsi, plus de 60 % de tous les apprentis sont formés dans des entreprises relativement petites employant moins de 50 personnes ; 24 % sont formés dans des entreprises de 50 à 500 employés, environ 5 % dans des entreprises de 500 à 1 000 employés et seulement 10 % dans des grandes entreprises de plus de 1 000 employés.

### *Les instructeurs*

Pour qu'une entreprise soit autorisée à assurer la formation d'apprentis, il est essentiel qu'elle ait à son service des instructeurs présentant les aptitudes voulues. 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 3 à 5 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 désireuses d'offrir de la formation doivent se conformer à ces exigences. Depuis lors, la réussite à un examen d'aptitude à la formation est nécessaire. Cet examen englobe :

- les questions fondamentales de la formation professionnelle,
- l'étude et l'application de la formation,
- le rôle des jeunes apprentis dans la formation,

- les questions d'ordre juridique.

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 instructeurs à titre principal ou auxiliaire.

#### *Centre inter-entreprises*

La formation proposée par une entreprise doit couvrir l'ensemble de la réglementation de la formation. Avec le développement technologique rapide et la spécialisation, un nombre croissant de PME ne sont plus en mesure d'assurer une formation intégrale conformément aux règlements de formation en vigueur. Tandis que les grandes entreprises, confrontées à ce même problème, ont créé de nouveaux ateliers de formation à l'intérieur de l'entreprise ou ont aménagé ceux déjà existant, les PME, faute de moyens financiers suffisants, auraient dû pour ainsi dire déclarer forfait. C'est dans le but de pallier ce problème qu'a été défini le concept de formation inter-entreprises. L'idée de base est de permettre à plusieurs petites entreprises :

- d'adapter la formation professionnelle au développement des techniques ;
- de compléter et d'élargir la formation dispensée par l'entreprise.

Les centres inter-entreprises ont également tendance à étendre leurs activités au domaine de la formation continue et à différents autres secteurs de formation professionnelle. Leur importance s'est accrue parallèlement à la mise en service des nouvelles technologies dans les PME. La formation inter-entreprises doit être comprise comme un complément à la formation en entreprise, et non pas comme un lieu de formation autonome ou encore comme une tentative de scolarisation de la formation professionnelle.

Les centres de formation sont essentiellement financés par les chambres. Toutefois, elle ne peuvent assumer seules les frais de construction et de modernisation, les machines et les équipements doivent être constamment adaptés à l'évolution technologique. Pour cette raison, le gouvernement fédéral accorde des subventions pour la construction et la modernisation des centres.

#### *École professionnelle*

Dans bien des cas, les jours de formation à l'école professionnelle sont regroupés en un ou en plusieurs blocs d'études. Ce système a pour but d'établir une plus grande homogénéité entre les cours donnés à l'école profession-

nelle et 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.

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

La coordination de l'enseignement théorique et pratique constitue l'un des problèmes majeurs du système dualiste. Cette coordination est obtenue notamment par l'élaboration de nouveaux 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, au niveau des chambres professionnelles, des cercles de travail commun, 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 est une tâche particulièrement difficile dans une école professionnelle qui accueille des apprentis venant de nombreuses et diverses entreprises.

### **Organisation et contrôle de la formation**

#### *Organisation*

La caractéristique principale de la formation en système « dual » est la coopération existant entre les employeurs, les syndicats, les autorités fédérales et provinciales.

Un système de formation professionnelle aussi complexe que le système dualiste allemand exige que les compétences et intérêts de tous les intervenants soient réunis afin de se partager une responsabilité commune pour la planification, l'exécution et le développement. Cette coopération est légalement institutionnalisée sur tous les plans et elle commence à l'échelon le plus bas, dans les entreprises où les salariés et les employeurs collaborent aux fins de la formation. Ensuite aux échelons régional, provincial et fédéral, il existe des commissions de la formation professionnelle au sein desquelles les associations patronales et les syndicats coopèrent avec les représentants des écoles professionnelles, les autorités provinciales et fédérales.

Dans le cadre du gouvernement fédéral, le ministre fédéral de l'Éducation et des Sciences est responsable des objectifs principaux et de la coordination. D'autres ministères, notamment celui de l'Industrie et du Commerce, doivent se coordonner avec ce dernier car leurs règlements ne peuvent être promulgués qu'avec l'accord du ministre fédéral de l'Éducation et des Sciences.

Au sein de l'Institut fédéral de la formation professionnelle, les représentants des employeurs, des syndicats, des provinces et du gouvernement fédéral coopèrent sur une base d'égalité. Cet Institut élabore les règlements de formation pour les métiers à formation reconnue ainsi que pour la formation continue. Les curricula-cadre des gouvernements provinciaux pour les écoles professionnelles sont construits en conséquence et en même temps.

Sur le plan régional, les organisations du secteur économique jouissent d'une grande autonomie, notamment les chambres de commerce qui possèdent des compétences considérables. C'est leur tâche de conseiller, de contrôler et de reconnaître la formation professionnelle. Les chambres de commerce enregistrent et contrôlent les contrats de formation ; elles instituent les comités d'examen pour les examens intermédiaires et finaux dans la formation initiale et continue ; elles financent et organisent les ateliers de formation inter-entreprises pour les PME, en proche collaboration avec les associations patronales et industrielles. Les comités de formation professionnelles des chambres de commerce sont constitués par des experts venant des entreprises et des écoles qui sont nommés sur proposition des organisations patronales et syndicales et du système scolaire.

Au plan des entreprises, la représentation élue des travailleurs, le comité d'entreprise, a le droit de cogestion lors de la planification et l'exécution de la formation professionnelle et lors du recrutement des formateurs.

Les tâches de ces organismes vont plus loin que de déterminer seulement la formation en entreprise. Cette coopération contribue également à la coordination des règlements de formation avec les programmes des écoles professionnelles.

La coopération de ces différents groupes sociaux implique beaucoup de travail et demande parfois beaucoup de temps. La procédure garantit néanmoins à tous ceux qui sont concernés par la formation professionnelle la possibilité de participer à son développement. C'est dans ce contexte également que s'inscrit la demande de révision et d'actualisation des règlements de formation. Cette action commune présente le grand avantage de permettre l'acceptation par tous de solutions élaborées en commun et leur

mise en œuvre conjuguée. Cela explique en partie pourquoi le système « dual » est resté flexible malgré sa complexité et ses structures multiples. Le degré élevé de qualification de la main d'œuvre en Allemagne, reconnu à l'échelon international, a ainsi toujours pu être maintenu.

### *Contrôle*

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.

Comme les modifications qui interviendront à moyen et à long terme dans les exigences professionnelles ne sont pas prévisibles avec une exactitude suffisante, la formation professionnelle doit préparer les jeunes à la nécessité de s'adapter aux nouveaux développements professionnels. En déterminant les contenus de la formation, il ne suffit donc pas de tenir compte seulement des exigences actuelles d'un métier. Il faut plutôt orienter les contenus et les exigences vers une mobilité ultérieure. La première année de la formation professionnelle offre une large formation de base professionnelle englobant un champ professionnel entier ; ce n'est qu'à partir de la deuxième année que l'on s'engage dans une spécialisation croissante allant jusqu'à la qualification d'ouvrier spécialisé, permettant un emploi qualifié sur le marché du travail dans le métier appris et qui constitue la base pour une éducation continue professionnelle ultérieure.

Le système allemand où le jeune est formé dans l'entreprise à trois ou quatre jours par semaine et dans une école professionnelle à temps partiel, à un ou deux jours, présente notamment les effets positifs suivants :

La formation s'effectue dans les conditions et sur les machines et équipements présentant l'état le plus avancé de la technique employée, tandis que l'équipement des ateliers scolaires risque de vieillir rapidement, ne serait-ce que pour des raisons financières ; l'ouvrier qualifié formé peut ensuite s'engager immédiatement dans une activité qualifiée.

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.

### Évolution récente du système « dual »

Le 1<sup>er</sup> janvier 1993 a marqué un chapitre capital dans l'histoire de l'Europe. L'ouverture du Grand Marché intérieur ne manquera pas d'avoir d'énormes répercussions sur l'évolution ultérieure de la formation dans les états membres de la Communauté européenne. Cette perméabilité entre les pays ouest-européens sera complétée par des accords d'association et autres ententes avec les états de l'Europe centrale et du sud-est, y compris les états ayant formé l'ex-URSS. Il deviendra par conséquent possible de soutenir la réforme des systèmes de formation professionnelle dans ces pays. Une coopération aussi exhaustive de tous les pays de l'Europe dans le secteur clé qu'est celui de la politique éducative amènera, en ce qui concerne la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, à provoquer des séjours à l'étranger liés à l'exercice de la profession ou des échanges de personnel qualifié.

Selon une étude récente de la Fédération des chambres de commerce, plus de 90 % des diplômés sont très satisfaits de leur choix professionnel et choisiraient le même cheminement professionnel s'ils devaient refaire leur carrière. Même ceux qui continuent leur carrière avec des études universitaires après avoir terminé leur formation initiale (environ 12 %) pensent qu'une formation dans le système « dual » est un bon début de carrière. 5 ans après l'examen final, 14 % ont atteint des positions de cadre moyen ou supérieur et 10 ans après l'examen, c'étaient déjà plus que 25 % et 15 ans plus tard 35 %. Mais la formation initiale n'est pas le seul facteur de succès pour une bonne carrière ; la formation continue est devenue aussi importante que la formation initiale et plus de 75 % participent à des cours de perfectionnement.

Cependant, la situation actuelle n'est pas sans créer des difficultés. Même en période de récession, l'offre du système d'éducation et les besoins du marché de travail sont de plus en plus en déséquilibre. Le nombre de jeunes fréquentant les universités ou les écoles polytechniques est en croissance accélérée tandis qu'un nombre accru de places d'apprentissage en industrie reste vacant (123 500 en 1992 ; Düsseldorf : 1 600 places vacantes contre 123 candidats n'ayant pas trouvé de place). Face à cet écart entre les besoins de qualification de l'industrie et le choix de formation des jeunes, les divers partenaires cherchent à

promouvoir plus fortement l'attrait des professions de « col bleu » et à développer de nouveaux modèles pour la formation de base et la formation continue. On pourrait éventuellement imaginer un accès plus facile aux études universitaires pour des ouvriers qualifiés ayant obtenu un diplôme de maîtrise.

Ce qui va donc se passer en Allemagne, c'est que les frais à la formation professionnelle initiale diminueront à cause d'un manque d'apprentis, mais que les coûts de la formation continue augmenteront rapidement. La vie moyenne de la formation initiale devenant de plus en plus courte, l'industrie aura un besoin croissant de mesures de perfectionnement pour le personnel qualifié pour l'adaptation à de nouvelles technologies. Avec l'ouverture du Marché commun européen, les entreprises devront mettre encore plus de poids sur la qualification de leurs employés, notamment en ce qui concerne la compétence linguistique, un aspect qui est fortement négligé en école professionnelle qui est responsable de la formation théorique, mais qui, elle-même, doit souvent faire face à des problèmes financiers. De là, un manque d'enseignants qualifiés qui préfèrent souvent aller enseigner en industrie qui paie des meilleurs salaires, ce qui fait qu'une partie des cours ne peuvent se donner. Ceci oblige les entreprises à investir plus dans le volet théorique en offrant ces cours à l'intérieur de l'entreprise, et à réduire ainsi le temps de travail pratique sur les lieux. Bien des fois, les écoles professionnelles sont tellement mal équipées qu'il est impossible d'enseigner certaines parties du curriculum. Par contre, la plupart des ateliers inter-entreprises des chambres de commerce sont mieux équipés que les écoles professionnelles de la même ville, sans toutefois pouvoir fournir l'assistance pédagogique nécessaire.

On peut alors comprendre pourquoi les partenaires sociaux sont actuellement en discussion très engagée sur le financement de la formation car les entreprises se déclarent incapables de continuer à assumer tous ces frais sans pouvoir bénéficier d'aucun crédit à l'impôt. Les entreprises qui n'offrent pas de postes d'apprentissage ne participent qu'indirectement au financement de la formation de la main-d'œuvre, par le paiement d'une cotisation annuelle pour l'adhésion à la chambre de commerce régionale, adhésion qui est obligatoire. Avec ces cotisations, les chambres de commerce financent les centres inter-entreprises d'apprentissage.

## Bilan 1992

Nombre des apprentis en 1992 :	1,66 million
dont en artisanat :	32,5 %
en industrie et commerce :	49,4 %
Taux de réussite à l'examen 92 :	86 %
Taux des femmes :	43 %
Taux des jeunes étrangers :	6,7 %
Nombre des entreprises :	500 000
Nombre des écoles prof. :	1 500
Centres inter-entreprises :	600
Professions enseignées :	380
Salaires moyen :	950 DM (durant la période de formation)
Nombre de décrocheurs :	140 000 (dont 50 % entreprennent une nouvelle formation)

En 1992, 98 % de tous les candidats ont trouvé un poste d'apprentissage en entreprise ; au total, 595 000 nouveaux contrats ont été conclus, dont 500 000 en Allemagne de l'Ouest. Cela signifie une diminution de 7 % ou de 40 000 nouveaux contrats comparativement à l'année précédente. C'est le plus bas taux depuis 1976. À la fin septembre 1992, on a enregistré 11 800 candidats sans contrat et 123 400 postes non-occupés. L'industrie et le commerce sont les secteurs les plus touchés par la régression du nombre d'apprentis avec une diminution de 11,4 %, suivis par les métiers artisanaux avec 4,5 % et la fonction publique avec 4,3 %.

Les raisons pour ce développement sont :

- l'évolution démographique : entre 1980 et 1991, le chiffre annuel de finissants d'école a diminué de 31 % ou de 350 000 élèves ;
- la dévalorisation de la main-d'œuvre : de plus en plus de parents et d'enfants sont convaincus qu'une carrière universitaire est le seul chemin de succès. En même temps, le niveau de qualification des étudiants baisse de plus en plus (30 % de décrocheurs universitaires).

## Conclusion

La formation professionnelle en Allemagne est un enseignement de masse : la formation pour tous est un objectif que visent tous les partis politiques et tous les groupements sociaux. Mais la formation professionnelle ne constitue en général qu'un premier fondement pour les années de vie entre 30 et 40 ans. La formation continue en est le prolongement naturel, d'autant plus que la durée en est relativement longue en Allemagne, en comparaison avec

d'autres pays européens. Les liens entre la formation professionnelle et la formation continue prennent donc une importance croissante dans la planification individuelle, d'entreprise et d'état.

Comme un perfectionnement efficace est toujours basé sur une formation initiale de haut niveau, il est d'autant plus important que l'état allemand investisse plus dans la formation théorique en école professionnelle et ne laisse pas, aux entreprises, la charge de réparer ce qui a été négligé à l'école. Toutefois, même en pleine récession, 100 000 places d'apprentissage sont vacantes, ce qui va mener, selon l'évolution démographique prévisible, à un manque important de main-d'œuvre qualifiée d'ici la fin du siècle. Déjà, les entreprises engagent des apprentis qu'elles n'auraient pas choisis il y a quelques années : des jeunes n'ayant pas terminé le cycle des études élémentaires, des enfants d'ouvriers étrangers avec une connaissance insuffisante de la langue allemande. Le grand défi des années à venir sera alors de rendre la formation professionnelle plus intéressante pour attirer les jeunes et, en même temps, de limiter les coûts pour les entreprises dans la mesure du possible.

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 demande aux professionnels une flexibilité accrue ainsi que des qualifications-clés transversales de plus en plus poussées, qui exigent une étude plus théorique du sujet de formation et 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 correspond à ces critères. Une formation professionnelle moderne et porteuse d'avenir exige donc une augmentation du nombre des phases de formation tant dans l'entreprise qu'à l'école.

---

## SOURCES

- Le ministre fédéral de l'Éducation et des Sciences : Données fondamentales et structurelles, Bonn 1991-1993.
- Le ministre fédéral de l'Éducation et des Sciences : Rapport sur la formation professionnelle, Bonn 1992.