



Konrad
Adenauer
Stiftung



FORMATION EN ALTERNANCE EN ALLEMAGNE

VERS LA PROFESSIONNALISATION
PAR LA PRATIQUE ET PAR LA THÉORIE

FORMATION EN ALTERNANCE EN ALLEMAGNE

VERS LA PROFESSIONNALISATION
PAR LA PRATIQUE ET PAR LA THÉORIE

EVA RINDFLEISCH ET FELISE MAENNIG-FORTMANN

Sommaire

- 6** | BASES : COMPOSITION ET STRUCTURE
- 22** | MISE EN ŒUVRE : RÉPARTITION DES MISSIONS ET CADRES JURIDIQUES
- 28** | COÛTS ET AVANTAGES
- 34** | DÉVELOPPEMENTS
- 40** | SOURCES
- 41** | MENTIONS LÉGALES

BASES

- 6 |** Pourquoi la formation en alternance appartient-elle à l'économie sociale de marché ?
- 7 |** Comment le système de la formation en alternance est-il apparu en Allemagne ?
- 8 |** Comment le système allemand de la formation est-il structuré ?
- 9 |** Qu'est-ce qu'une formation en alternance ?
- 10 |** Quels sont les métiers concernés par les formations ?
- 11 |** Qui peut suivre une formation en alternance ?
- 12 |** Comment les jeunes en fin de scolarité trouvent-ils une place de formation ?
- 13 |** Que font les jeunes qui ne trouvent pas de place de formation ?
- 14 |** À quel moment le système de passerelle entre-t-il en jeu ?
- 15 |** Quelles sont les attentes d'un apprenti dans l'entreprise ?
- 16 |** Qui peut prendre en charge une formation ?
- 17 |** Que fixe un contrat d'apprentissage ?
- 18 |** Quels contenus apporte le centre de formation professionnelle ?
- 19 |** Quels examens doivent être obtenus par les apprentis ?
- 20 |** Quelles opportunités professionnelles offre la formation en alternance ?
- 21 |** À quoi correspond un brevet de maîtrise ?

MISE EN ŒUVRE

- 22 |** Que fait l'État ?
- 23 |** Pourquoi les syndicats sont-ils utiles à la formation en alternance ?
- 24 |** Quel est le rôle des entreprises dans le cadre de la formation en alternance ?
- 25 |** Comment les entreprises s'accordent-elles entre elles ?
- 26 |** Qui participe lors de la mise en place de nouvelles filières de formation ?

COÛTS ET AVANTAGES

- 28 |** Comment la formation en alternance est-elle financée ?
- 29 |** Quels coûts les entreprises prennent-elles en charge ?
- 30 |** Pourquoi les entreprises ont-elles intérêt à former ?
- 31 |** Quel est le coût de la formation en alternance pour l'État ?
- 32 |** Quel est l'effet de la formation en alternance sur le chômage des jeunes ?
- 33 |** Pourquoi les jeunes en fin de scolarité choisissent-ils la formation en alternance ?

DÉVELOPPEMENTS

- 34 |** Quel est l'impact de la mondialisation ?
- 35 |** Quelles sont les conséquences de la mutation démographique ?
- 36 |** Dans quelle mesure la diminution du nombre des élèves influence-t-elle les entreprises ?
- 37 |** Comment faire le lien entre la formation en alternance et l'enseignement supérieur ?
- 38 |** Qu'est-ce que des études en alternance ?
- 39 |** Comment la numérisation modifie-t-elle les exigences ?

Pourquoi la formation en alternance appartient-elle à l'économie sociale de marché ?

L'une des principales promesses de l'économie sociale de marché est qu'une grande partie de la population bénéficie de la prospérité économique. La libre concurrence associée à l'économie de marché permet une productivité élevée de la société ainsi qu'une augmentation de la prospérité. Le revenu individuel des personnes (en d'autres termes, leur part dans l'augmentation de la prospérité) dépend de plusieurs facteurs : des décisions individuelles, des contraintes, le talent, mais également la chance. Les écarts de revenus sont alors acceptés dans la mesure où l'accès aux opportunités est perçu comme équitable. La clé de cette égalité des chances est le système éducatif : en effet, une bonne formation permet de réduire le risque de chômage et d'augmenter le revenu moyen.

La formation en alternance est l'un des principaux piliers du système éducatif allemand. Elle joue un rôle important dans l'économie sociale de marché. Il n'existe aucune restriction d'accès formelle à la formation en alternance. Chaque élève peut faire la demande d'une place de formation, quel que soit le niveau auquel il quitte l'école. Ceci augmente la transparence du système éducatif et permet à une large frange de la population d'avoir un diplôme

reconnu qui lui offre une bonne chance sur le marché du travail. Ceci permet de garantir à tous les niveaux de l'économie des standards de productivité et de qualité élevés.

Dans le même temps, le système de l'alternance (formation en parallèle dans un centre de formation professionnelle et en entreprise) permet de créer un lien étroit avec les besoins de l'économie. Ceci est un gage de haute capacité d'adaptation. Lorsque les exigences auxquelles sont soumis les travailleurs évoluent (du fait des progrès technologiques par exemple), ces changements peuvent être rapidement intégrés à la formation. Le système de formation en alternance garantit un vivier de professionnels disposant d'une bonne formation, lequel est un facteur de compétitivité de l'économie allemande à l'échelle internationale, aujourd'hui comme demain.

Le système de formation en alternance contribue à double titre à la réalisation des promesses de l'économie sociale de marché : d'une part, il augmente la prospérité économique de la société grâce à ses effets positifs sur la compétitivité de l'économie, et d'autre part, il permet à un grand nombre de personnes de bénéficier de cette prospérité.

Comment le système de formation en alternance est-il apparu en Allemagne ?

L'origine historique du système de formation en alternance remonte au Moyen-Âge. Dès le XIIe siècle, des corporations (ancêtres des actuelles chambres) virent le jour dans les villes marchandes (voir également p. 25). Ce sont ces corporations qui ont mis en place le modèle de formation « apprenti – compagnon – maître », et qui ont fixé à la fois les règles de la formation des apprentis, mais aussi celle des maîtres dans l'artisanat.

En 1869, avec le code de la législation industrielle et du travail, on introduit pour la première fois une formation obligatoire pour les travailleurs de moins de 18 ans. La plupart des jeunes ouvriers mal instruits doivent alors apprendre les connaissances de base de l'écriture et de la lecture dans les écoles professionnelles. À l'époque de l'industrialisation grandissante, ces connaissances étaient surtout nécessaires dans le domaine de l'industrie qui dépendait des ouvriers spécialisés de l'artisanat. Dans la deuxième moitié du XIXe siècle, les principales entreprises industrielles ont introduit les premières formations professionnelles et créé les ateliers d'apprentissage.

En 1897, la loi sur la protection des artisans a donné un nouveau cadre légal à l'artisanat. Entre autres choses, le principe

de la formation professionnelle alternée (formation pratique en entreprise et cours théoriques à l'école professionnelle) a été établi et défini sur le plan légal. Par ailleurs, le droit de former a été soumis à l'obtention d'un brevet de maîtrise.

Avec l'industrialisation, le besoin en compétences commerciales s'est accentué au début du XXe siècle. Les entreprises ayant jugé insuffisante la qualification des commerçants formés jusque-là dans les écoles professionnelles, elles ont introduit les premiers métiers de formation commerciaux. Le concept de « centre de formation professionnelle » a vu le jour en 1923 en Prusse.

La loi sur la formation professionnelle promulguée en 1969 a uniformisé les réglementations qui s'appliquaient jusque-là sur le plan régional. Cette loi a conjugué les intérêts de l'État, des employeurs et des employés. Au niveau de l'État, le domaine de la formation professionnelle a été placé sous la compétence du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche (anciennement ministère fédéral de la Recherche scientifique). Dans le même temps, la loi a prévu un lien très étroit avec les partenaires sociaux pour l'ensemble des questions relatives à la formation professionnelle. Ce principe éprouvé reste valide aujourd'hui encore.

Comment le système allemand de la formation est-il structuré ?

De façon générale, tous les enfants de plus de six ans sont soumis à la scolarité obligatoire, dans le cadre de laquelle ils sont d'abord scolarisés ensemble à l'école primaire élémentaire (Grundschule). Dans le « système éducatif structuré » qui les accueille par la suite, les filières se ramifient en différents types d'écoles.

Une fois le diplôme de fin d'études obtenu, il existe plusieurs possibilités d'obtenir un diplôme professionnel reconnu par l'État : la plupart des élèves optent pour l'université ou la formation en alternance. Près d'un jeune adulte sur deux en Allemagne obtient son diplôme professionnel par le biais de la formation en alternance. Alors qu'il est nécessaire de justifier d'une qualification (le baccalauréat par exemple) pour entrer dans l'enseignement supérieur, aucun critère d'accès formel ne s'applique à la formation en alternance. C'est pourquoi les filières qui se dissocient après l'école élémentaire peuvent se rejoindre en partie dans le système par alternance.

Aperçu du système éducatif allemand

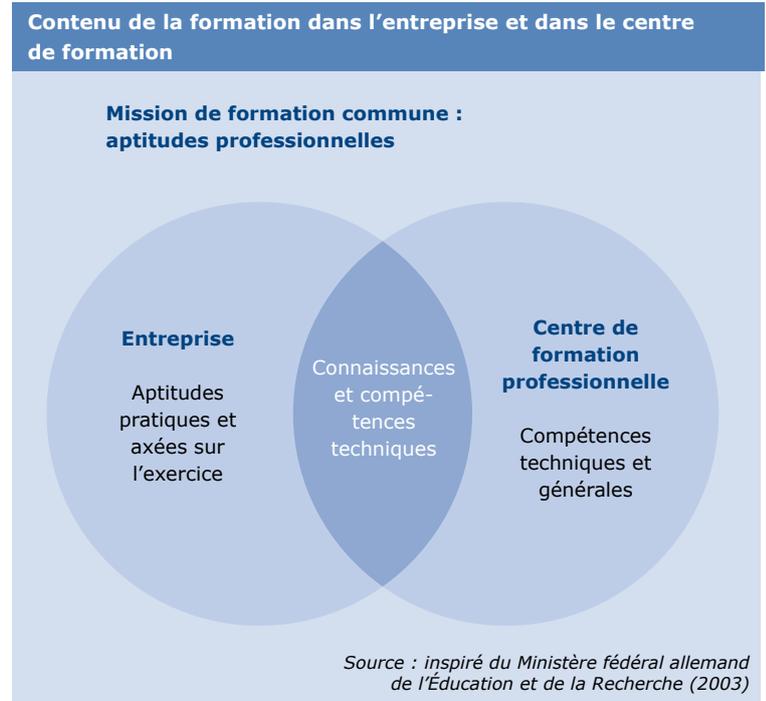
Âge	Formation continue					Enseignement supérieur
	Formation professionnelle continue			Établissements d'enseignement supérieur		
19	Système par alternance			Centres de formation professionnelle	Enseignement secondaire	Enseignement secondaire II
18						
17	École spécialisée	Établissement secondaire du premier degré	Établissement du second degré cycle court	Établissement d'enseignement intégré	Lycée	Enseignement secondaire I
16						
15						Enseignement primaire
14	École élémentaire					
13						Enseignement préprimaire
12	Crèche/Jardin d'enfant					
11						
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						

Qu'est-ce qu'une formation en alternance ?

Dans le système de formation par alternance, les jeunes en fin de scolarité se préparent à leur vie active future. Une formation dure de deux ans à trois ans et demi, en fonction de la filière de formation et des formations scolaires antérieures. Elle a lieu dans deux lieux différents : la théorie est enseignée dans le centre de formation professionnelle, et la pratique au sein de l'entreprise de formation. L'apprenti passe environ trois à quatre jours par semaine en entreprise. Il est intégré aux différents processus de travail du métier, comme membre à part entière du personnel normal.

Les cours donnés dans le centre de formation professionnelle complètent la formation en entreprise. Ils ont lieu dans des classes spécialisées pendant environ un à deux jours par semaine.

Les contenus d'enseignement sont étroitement adaptés à la formation pratique dispensée en entreprise. Chaque formation effectuée est sanctionnée par un diplôme professionnel d'État reconnu dans toute l'Allemagne.



Quels sont les métiers concernés par les formations ?

Auparavant appelée « apprentissage », la formation professionnelle en alternance permet aujourd'hui de se former dans environ 330 métiers divers, du secteur des services à l'artisanat en passant par l'industrie des hautes technologies. Outre les métiers hautement spécialisés, tels que tailleur sur mesure, il existe également des métiers susceptibles d'être exercés dans plusieurs branches, comme agent commercial.

Malgré la grande diversité des métiers de formation, environ 20 pour cent des apprentis optent pour un des cinq métiers les plus populaires. Le choix du métier de formation par les jeunes varie fortement en fonction du sexe et du type d'école fréquentée auparavant. Au total, environ 60 pour cent des apprentis sont formés dans le secteur de l'industrie et du commerce.

Le métier le plus choisi est vendeuse dans le commerce de détail

Les dix métiers de formation les plus fréquents	
Nombre de nouveaux contrats d'apprentissage conclus	
Hommes	
Mécatronicien automobile	19 038
Commerçant dans la vente au détail	14 259
Mécanicien industriel	12 693
Électronicien	11 355
Mécanicien du secteur des sanitaires, du chauffage et de la climatisation	10 569
Informaticien spécialisé	10 080
Fachinformatiker	9 657
Professionnel de la logistique d'entrepôt	8 958
Commerçant dans le commerce de gros et le commerce extérieur	8 550
Cuisinier	7 575
Femmes	
Commerçante dans la vente au détail	17 190
Vendeuse	14 913
Assistante médicale	13 551
Agent commercial	13 467
Agent technico-commercial	11 268
Assistante en soins dentaires	11 133
Coiffeuse	9 600
Commerçante dans le domaine de la bureautique	8 532
Vendeuse spécialisée dans la fabrication artisanale des denrées alimentaires	7 242
Employée de banque	6 930

Source : Office fédéral allemand de la statistique, version 2013

Qui peut suivre une formation en alternance ?

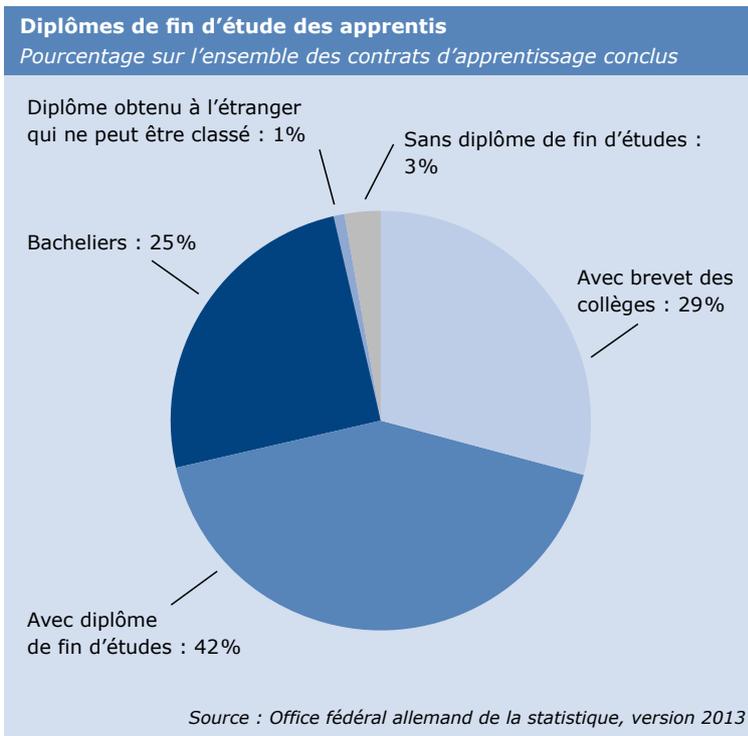
Tout jeune a droit à la formation par alternance. Quel que soit le diplôme de fin d'étude qu'il possède, un jeune peut poser sa candidature auprès d'une entreprise pour bénéficier d'une place de formation.

Les entreprises réalisent des entretiens et cherchent elles-mêmes des apprentis. La formation permet à des jeunes, qui ont déjà des aptitudes pratiques et artisanales, d'apprendre un métier qualifié. Ainsi, environ six pour cent des apprentis ne possèdent aucun diplôme de fin d'étude.

Il n'existe toutefois aucun « droit » à une place de formation. Les entreprises décident elles-mêmes du nombre de places de formation qu'elles proposent, et des apprentis qu'elles recrutent.

Il se peut que donc tout à fait que des élèves en échec scolaire ne trouvent pas de place de formation, surtout en période de crise économique. Ils peuvent alors bénéficier d'un système de passerelle (voir également pp. 13 et 14).

Environ 25 % des apprentis sont titulaires du baccalauréat.



Comment les jeunes en fin de scolarité trouvent-ils une place de formation ?

Les jeunes en fin de scolarité doivent trouver eux-mêmes une place de formation. Avant la recherche proprement dite d'une entreprise appropriée, il convient dans un premier temps de choisir une filière, et ce parmi environ 330 formations possibles (voir également p. 10). Un site Internet recueille des informations concernant le contenu, la structure et les perspectives de l'ensemble de ces métiers. Par ailleurs, il existe des offres d'entretiens de conseils professionnels, des stages pour les élèves, des tests de recherche de métier sur Internet, et différents événements organisés par et avec des professionnels de terrain, qui peuvent aider les jeunes à prendre leur décision.

Lorsque les jeunes en fin de scolarité ont choisi leur filière, ils doivent déposer leur candidature auprès d'une entreprise pour une place de formation. Les bourses de places d'apprentissage de l'agence fédérale pour l'Emploi et des chambres consulaires (voir également p. 25) donnent un aperçu des entreprises qui cherchent des apprentis dans la formation choisie. Lorsque les jeunes en fin de scolarité ont opté pour une école, ils doivent présenter une candidature écrite, comme dans le cadre d'une recherche d'emploi normale.

Les entreprises examinent alors les candidatures reçues, et elles essaient de déterminer le candidat le mieux adapté au poste. Elles convoquent ensuite les candidats à des entretiens dans des centres d'évaluation et à des journées d'essai. Ces entretiens servent également aux jeunes en fin de scolarité à trouver les entreprises de formations appropriées. Pour les entreprises elles-mêmes, cette phase de sélection est primordiale. Elles investissent en effet à la fois du temps et de l'argent dans la formation de leurs apprentis, avec l'idée d'embaucher ceux-ci au final (voir également p. 30). Les apprentis doivent donc être systématiquement choisis avec beaucoup de soin.

Lorsque les deux parties – l'entreprise de formation et le candidat – se sont choisies, un contrat d'apprentissage est conclu (voir également p. 17). Pendant la période d'essai, ces deux parties peuvent encore évaluer de manière critique si leurs attentes sont satisfaites. Si ce n'est pas le cas, le contrat est résilié. Une fois la période d'essai effectuée, une protection générale contre la résiliation s'applique pour la durée complète de la formation.

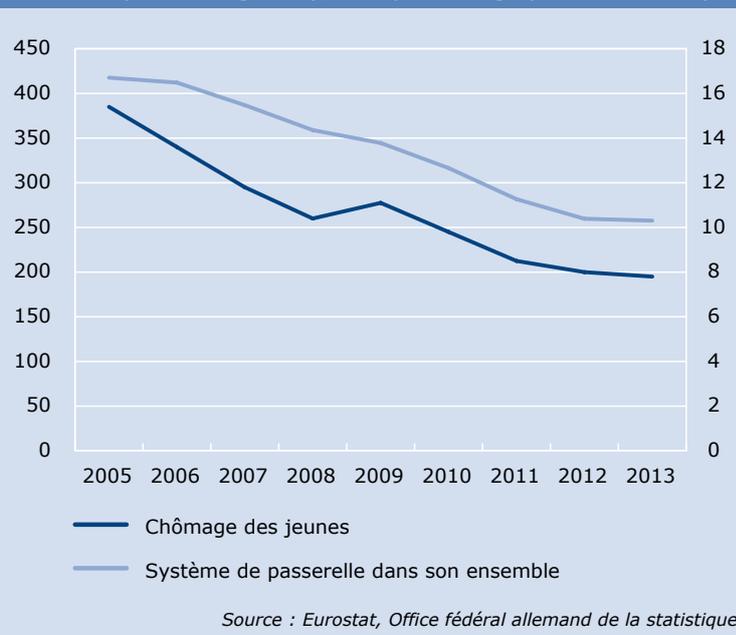
Que font les jeunes qui ne trouvent pas de place de formation ?

Les jeunes qui ne trouvent pas de place de formation et qui ne sont pas allées au bout de leur période de scolarité obligatoire de neuf à dix ans, doivent prendre part à des stages de formation organisés par l'État (voir également p. 14). Ces stages ne sont pas sanctionnés par un examen professionnel, mais ils doivent également permettre aux jeunes d'être prêts à effectuer une formation. Ils sont très divers de nature : il peut s'agir par exemple de rattraper un diplôme de fin d'études via un cursus éducatif dans des centres de formation professionnelle spécialisés, ou d'accomplir une formation professionnelle de base qui pourra faire l'objet d'une validation.

En période de crise économique, les entreprises doivent faire des économies, et elles offrent moins de places de formation. Il est alors plus difficile pour les jeunes de trouver une place. Le nombre de ceux qui doivent bénéficier du système de passerelle est alors d'autant plus élevé. C'est pourquoi on peut établir clairement un lien entre le nombre de jeunes dans le système de passerelle et la conjoncture.

La croissance économique fait diminuer le nombre de jeunes prenant part au système de passerelle.

Jeunes dans le système de passerelle et jeunes chômeurs
en milliers (échelle de gauche), et en pourcentage (échelle de droite)



À quel moment le système de passerelle entre-t-il en jeu ?

L'un des principaux objectifs des politiques de l'éducation et du marché du travail est de permettre aux jeunes de passer sans difficulté de l'école à la formation puis au monde professionnel. Même si cela fonctionne dans la majorité des cas, tous les élèves ne trouvent pas d'emblée une place de formation. Le système de passerelle représente donc une alternative à la fois nécessaire et immédiate.

Ces stages, d'une durée d'un an en règle générale, ne débouchent pas sur un diplôme professionnel, mais ils doivent créer les conditions d'une formation réussie et familiariser l'élève avec le monde du travail. Concrètement, leur conception est axée sur des besoins particuliers : ce sont des cursus de formation pré-professionnalisants qui dispensent, entre autres, des compétences informatiques et une éducation aux médias, et qui apportent un soutien linguistique et une préparation à la candidature. Par ailleurs, ils permettent également d'obtenir un diplôme de fin d'étude (supérieure) ou d'accomplir une formation de base validable.

Les stages du dispositif passerelle s'adressent aux jeunes en fin de scolarité qui ont des difficultés à trouver une place d'apprenti, bien souvent du fait qu'ils ne sont pas prêts à suivre une formation. Leur efficacité (l'intégration rapide sur le marché du travail) est toutefois contestée. Le système assume en revanche une seconde fonction, en particulier en cas de chômage élevé : il évite aux jeunes de faire l'expérience d'un chômage précoce (voir p. 32). Cette protection est de toute première importance, surtout en période de crise économique. Cependant, il convient toujours de considérer de manière critique le nombre de jeunes participant au système de passerelle : l'objectif visé doit être de familiariser le plus rapidement possible les jeunes en fin de scolarité à une formation.

En raison de l'évolution démographique (voir p. 35), et surtout de la bonne santé économique de l'Allemagne, le nombre de jeunes participant au système de passerelle est en recul depuis plusieurs années. Il reste cependant encore beaucoup à faire : malgré le système de passerelle, près d'un jeune sur huit âgé de 20 à 29 ans ne possède aucun diplôme professionnel (2012).

Quelles sont les attentes d'un apprenti dans l'entreprise ?

La majeure partie de la formation se déroule dans l'entreprise avec laquelle l'apprenti a passé un contrat (voir p. 17). Dans ce cadre, il passe par différentes étapes de formation qui suivent un plan défini. Les différentes étapes sont déterminées individuellement, mais les contenus de formation, les horaires et les examens sont régis uniformément à l'échelle fédérale par les réglementations en matière de formation (voir également p. 22).

Au cours de la formation effectuée en entreprise, l'apprenti apprend à connaître l'entreprise, les processus de travail et le quotidien professionnel. Sous le contrôle de son formateur, il prend en charge les mêmes opérations que celui-ci.

Le taux d'encadrement varie fortement en fonction des branches et de la taille des entreprises.

De ce fait, les apprentis accumulent non seulement des connaissances relatives à l'entreprise et des connaissances spécifiques à la branche, mais également une expérience professionnelle importante pour leur entrée ultérieure dans le monde du travail.

Taux d'encadrement dans différents domaines de formation		
<i>Rapport formateur/apprenti</i>		
	Formateur	Apprenti
Industrie et commerce	1	3,1
Économie domestique	1	2,9
Service public	1	2,0
Artisanat	1	1,7
Agriculture	1	1,6
Professions libérales	1	1,2
Total	1	2,2

Source : Office fédéral allemand de la statistique, version 2011

Qui peut prendre en charge une formation ?

Les entreprises doivent satisfaire à des critères définis par l'État pour pouvoir être agréées comme entreprises de formation. Pour cela, les directives établissent une différence entre l'aptitude de l'entreprise à être un lieu de formation, et la compétence personnelle et technique du formateur. D'un point de vue général, l'entreprise doit être en mesure de transmettre à ses apprentis les aptitudes et les connaissances prévues par la réglementation relative à la formation (voir également p. 22). Pour cela, elle doit mettre à disposition des apprentis un poste de travail équipé en conséquence, sur lequel il soit à la fois possible d'apprendre et de pratiquer les étapes de travail importantes pour le métier en question. Les appareils techniques et le matériel nécessaires (outils, machines, équipements d'entretien et de maintenance par exemple) doivent correspondre à l'état actuel de la technique. Si une entreprise n'est pas en mesure de transmettre les aptitudes prévues dans une réglementation de formation (par exemple du fait qu'elle n'utilise pas une machine particulière dans sa propre production), elle peut prévoir une formation en coopération avec d'autres entreprises. L'apprenti apprend alors ces compétences dans une autre entreprise de formation.

La transmission des aptitudes au sein de l'entreprise est prise en charge par un formateur. Celui-ci est responsable de la formation d'un jeune ; il assume souvent une fonction éducative parallèlement à son activité de conseil technique. Il doit donc répondre à des exigences professionnelles et personnelles (il doit notamment avoir un casier judiciaire vierge). Il doit avoir 24 ans révolus, et avoir lui-même suivi et obtenu ladite formation professionnelle (ou être en mesure de transmettre les aptitudes exigées grâce à une expérience professionnelle de plusieurs années). Par ailleurs, il doit pouvoir planifier, mettre en œuvre et contrôler les contenus de formation en toute indépendance. Il doit faire la preuve de ces compétences lors d'examens écrits et pratiques. Le contrôle de cet examen, ainsi que la délivrance finale du statut d'entreprise de formation dépend de la chambre compétente (voir également p. 25).



*Environ
21 pour cent
des entreprises
allemandes
participent à la
formation.*

Que fixe un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'entreprise et l'apprenti. En règle générale, les termes essentiels du contrat sont négociés par les signataires de la convention collective de la branche. Parallèlement au profil de la profession et à la qualification à atteindre, il stipule par exemple le niveau de la rémunération de l'apprenti, le nombre de jours de congés et la durée de la période d'essai. D'ordinaire, le salaire est progressif et il dépend de l'évolution de la formation. Au fil de la formation, l'apprenti peut être de plus en plus impliqué dans les processus de production normaux ; il reçoit donc également un revenu supérieur.

Le montant exact du salaire est généralement défini par la convention collective, et il diffère en fonction des branches. En moyenne, les apprentis perçoivent environ 800 euros par mois. Au cours de la première année, le salaire se situe dans une fourchette comprise entre 374 euros (artisan coiffeur) et 879 euros (certains métiers de l'industrie, de la métallurgie, et techniques). Au cours de la troisième année, le salaire augmente et se situe entre 511 euros (professionnel de l'aménagement intérieur) et 1 300 euros (différents métiers de l'artisanat).

De plus, le contrat d'apprentissage fixe la durée exacte de la formation, ainsi que le plan de la formation avec les différentes étapes de formation. La clause de protection générale contre la résiliation revêt une importance toute particulière. Elle s'applique dès que l'apprenti a accompli sa période d'essai, laquelle peut durer de un à quatre mois. Alors qu'une résiliation sans préavis est possible de plein droit au cours de la période d'essai, à l'issue de celle-ci, seuls des motifs graves peuvent justifier une résiliation du contrat par l'entreprise. En revanche, l'apprenti peut rompre le contrat d'apprentissage avec un préavis de quatre mois, même après la période d'essai. Cette large protection

contre la résiliation empêche que l'entreprise ne licencie ses apprentis en période de crise économique, avant que ceux-ci n'aient pu achever leur formation professionnelle.

La fijación del sueldo del aprendiz es un componente importante del contrato de formación.

Quels contenus apporte le centre de formation professionnelle ?

La partie de la formation axée sur la pratique en entreprise est complétée par les cours théoriques dispensés dans un centre de formation professionnelle. Les apprentis ont l'obligation d'y participer, et ce durant toute la durée de la formation. En fonction de la filière et de l'année de la formation, les apprentis suivent entre huit et douze heures de cours par semaine sur un ou deux jours. Il se peut que les centres de formation se trouvent à une grande distance de l'entreprise de formation, surtout dans les métiers de formation avec peu d'apprentis. Ceci rend difficile les allers-retours quotidiens, et les cours sont souvent bloqués dans ce cas. Les apprentis ont jusqu'à huit semaines de cours d'affilée à plein temps.

Il y existe deux catégories de contenus de cours : en premier lieu, les bases théoriques liées au métier, adaptées aux exigences de la filière de formation en question (deux tiers du programme), et ensuite les disciplines générales telles que l'allemand, les mathématiques, la politique, l'économie et l'éducation civique, les langues étrangères, la religion et le sport (un tiers du programme). En allemand, les élèves du centre de formation apprennent, entre autres, à s'exprimer correc-

tement à l'oral et à l'écrit, ce qui constitue une compétence importante pour leur activité professionnelle future.

Le contenu des cours du centre de formation est défini dans le programme cadre d'enseignement (voir également p. 22) de la filière de formation concernée.

Les cours sont organisés en « domaines d'apprentissage » : les contenus et les connaissances techniques ne sont pas traités dans des blocs thématiques, mais sur la base de situations réelles exemplaires, tirées de la vie professionnelle. Cette structure didactique permet aux centres de formation professionnelle de gérer plus efficacement les besoins individuels de chaque apprenant. Leur très large groupe cible constitue un avantage (anciens élèves de lycée, d'établissement du premier et du second degré cycle court, d'école spécialisée).

Les contenus de cours font régulièrement l'objet de contrôles et sont mentionnés dans les certificats. Le passage en année supérieure a lieu indépendamment des notes. La décision de prolonger la formation et de redoubler une année ne peut être prise qu'en accord avec l'entreprise de formation.

Quels examens les apprentis doivent-ils réussir ?

Chaque formation se termine par un examen final général dans lequel les contenus d'enseignement de l'ensemble de la formation font l'objet d'un contrôle. L'examen est soit écrit soit également pratique, en fonction de la filière de formation. Les examens sont uniformisés à l'échelle fédérale ; ils ont lieu en même temps et avec des épreuves identiques. Ces examens sont organisés et mis en œuvre par les chambres consulaires, par exemple les chambres des métiers ou les chambres d'industrie et de commerce (voir également p. 25).

Le taux d'échec à l'examen final se situe à un niveau très bas d'environ dix pour cent. En cas d'échec à l'examen final, il est possible de le repasser jusqu'à deux fois. En cas d'échec, il est considéré comme définitivement non obtenu.

Le candidat ayant réussi la formation en alternance reçoit trois certificats : un certificat du centre de formation professionnelle, un certificat de l'entreprise de formation et un certificat d'aptitude professionnelle reconnu par l'État.

Le certificat du centre de formation professionnelle atteste des résultats obtenus dans la partie théorique de la formation. Il suppose des résultats scolaires suffisants. En règle générale, il ne constitue pas une condition nécessaire à l'obtention d'un diplôme professionnel, mais il permet uniquement au diplômé de poursuivre sa scolarité.

Le certificat de l'entreprise de formation décrit et évalue les résultats de l'apprenti au cours de la formation en entreprise. Il est comparable à un certificat de travail, et atteste de l'expérience professionnelle acquise.

Il est établi par la chambre compétente. Il est reconnu par l'État et permet aux diplômés de faire acte de candidature auprès d'entreprises dans toute l'Allemagne. Les diplômés professionnels allemands ont également une très bonne réputation à l'étranger.

*Environ
9 apprentis
sur 10 réussissent
l'examen final
au premier
passage.*

Quels débouchés professionnels offre la formation en alternance ?

Le système de formation en alternance offre aux jeunes diverses possibilités de poursuivre leurs études une fois leur diplôme obtenu. Ce système est étroitement lié au système éducatif dans son ensemble. Ceci permet d'obtenir un titre hautement qualifié après l'obtention du diplôme professionnel et quelques années d'expérience dans le métier : en fonction de la filière de formation, par exemple maître artisan, technicien, agent spécialisé, ou agent commercial spécialisé. Ce diplôme permet de gérer sa propre entreprise et de former soi-même des apprentis. Le niveau de qualification est souvent comparable au diplôme de Master obtenu à l'université.

Environ un cinquième des apprentis en Allemagne obtient ce diplôme hautement qualifié, qui leur offre des perspectives de carrière dont ne bénéficient souvent à l'étranger que les diplômés de l'enseignement supérieur.

Un apprenti sur cinq finit par faire une formation complémentaire pour obtenir un brevet de maîtrise.

Ceux qui le souhaitent peuvent demander l'accès à des études universitaires (s'ils ne sont pas titulaires du baccalauréat) à condition d'avoir soit le brevet de maîtrise, soit une expérience professionnelle de trois ans, soit d'avoir suivi une formation dans une école permettant d'obtenir la qualification requise. En Allemagne, de nombreux étudiants ont effectué une formation avant de commencer leurs études : en 2011, 17 % des étudiants en premier semestre avait effectué une formation. Ce chiffre est encore plus élevé dans les écoles techniques supérieures, où près d'un étudiant sur deux correspond à ce profil.

Une formation en alternance constitue une alternative à des études, et elle donne en même temps accès à une formation dans l'enseignement supérieur. De ce fait, elle est une garantie importante du décloisonnement du système éducatif allemand.

À quoi correspond un Brevet de maîtrise ?

Les diplômés de la formation en alternance ont la possibilité d'obtenir un titre de Maître artisan en effectuant une formation complémentaire (ou le titre de technicien, d'agent spécialisé ou d'agent commercial spécialisé). Les candidats doivent réussir plusieurs examens qu'ils peuvent préparer dans le cadre de cours de brevet de maîtrise. On y contrôle non seulement les connaissances techniques approfondies mais encore les connaissances en matière d'économie d'entreprise, de droit et de pédagogie pour la formation professionnelle.

Ce diplôme exigeant est reconnu et protégé par l'État. Il est décerné par les chambres consulaires. Il permet de garantir des standards de qualité élevés et uniformes à l'échelle fédérale. Il constitue en même temps un pré-requis pour pouvoir diriger une entreprise et former soi-même des apprentis (voir également p. 16). C'est aussi la raison pour laquelle il est indissociable de la formation en alternance, puisqu'il garantit la transmission des connaissances et de l'expérience : les anciens apprentis deviennent des maîtres artisans qui, à leur tour, forment de nouveaux apprentis. Dans le même temps, les cours d'économie d'entreprise et de droit, au programme de

la formation complémentaire, constituent une aide dans un projet d'activité indépendante. Parmi les petites et moyennes entreprises qui constituent la majeure partie de l'économie allemande, nombreuses sont celles qui ont été créées par un maître artisan.

Selon la filière, les cours préparatoires coûtent entre 4 000 euros (boucher et coiffeur) et 10 000 euros (électricien). À cela s'ajoutent les frais d'examen à payer aux chambres, qui s'élèvent à environ 750 euros. La formation complémentaire de maître artisan est donc assez coûteuse, à la fois en argent et en temps. Elle permet cependant d'assumer la plupart du

temps davantage de responsabilité individuelle, et d'accéder ainsi à un niveau de revenus nettement supérieur. Il s'agit donc d'un investissement rentable. L'État soutient la formation complémentaire de Maître artisan, notamment par l'octroi de prêts à des conditions particulièrement intéressantes.

Le titre de Maître artisan permet aux mécaniciens de doubler pratiquement le salaire qu'ils percevaient après la formation.

Que fait l'État ?

L'État donne un cadre légal à la formation en alternance à travers 3 textes principaux : la loi sur la formation professionnelle, la réglementation en matière de formation, et le programme-cadre d'enseignement.

La loi sur la formation professionnelle définit des conditions cadre uniformes au niveau fédéral pour la mise en œuvre de la formation professionnelle. Elle réglemente entre autres les obligations auxquelles sont soumis les apprentis et les formateurs, les conditions générales appliquées aux entreprises, la reconnaissance des filières de formation, la rémunération des apprentis, ainsi que les examens. Elle garantit des normes de qualité et contribue ainsi à l'acceptation des diplômes à l'échelle nationale (et internationale).

La réglementation en matière de formation constitue le cadre légal pour la partie de la formation effectuée en entreprise. Elle est conçue individuellement pour chaque métier de formation, et elle comporte la désignation du métier, la reconnaissance par l'État, la durée de la formation, les aptitudes et les connaissances à transmettre, ainsi que le niveau de l'examen. Elle définit par ailleurs un programme cadre de formation, et fixe le cadre tem-

porel et professionnel dans lequel les contenus doivent être transmis au cours de la formation.

Le plan cadre d'enseignement impose des objectifs et des contenus d'enseignement aux centres de formation professionnelle pour les cours de la filière. Chaque métier de formation dispose d'un programme-cadre d'enseignement. En raison de la disparité des niveaux d'expérience et de formation des apprentis, le programme-cadre d'enseignement est volontairement général et ouvert. Les contenus du programme d'enseignement peuvent donc varier d'un Land à l'autre.

Afin que les deux parties de la formation (en entreprise et dans le centre de formation) soient correctement articulées à la fois en termes de contenu et de calendrier, il faut que les acteurs soient étroitement coordonnés. Pour cela, il est important de faire appel à l'expertise de l'entreprise et des syndicats au moment de la conception de ce cadre. Ceux-ci sont les mieux à même d'évaluer les contenus d'enseignement nécessaires, les cursus de formation à réformer et les filières de formation à créer ou à supprimer (voir également p. 26).

Pourquoi les syndicats sont-ils utiles à la formation en alternance ?

La loi sur la formation professionnelle impose aux employeurs, aux employés et à l'État de fixer ensemble les conditions cadre de la formation en alternance. Les syndicats prennent également en charge différentes fonctions importantes.

Dans le cadre des conventions collectives, ils établissent des ensembles d'orientations avec les associations d'employeurs. Ils conviennent, entre autres, du niveau de la rémunération durant la formation, du nombre de jours de congés et de la durée de la période d'essai. Le maintien dans l'emploi à durée déterminée des apprentis peut également faire partie intégrante d'une convention collective (voir également p. 17).

Par ailleurs, les syndicats comme les entreprises peuvent soumettre des propositions d'amélioration ou d'innovation de métiers de formation, et ils sont intégrés aux processus de développement ultérieurs (voir également p. 26).

La contribution des syndicats est également essentielle pour la mise en œuvre pratique et la garantie de qualité de la formation dans l'entreprise : en effet, ils jouent un rôle de conseil déterminant auprès des comités d'entreprise. Ces derniers surveillent la pratique de la formation, et ils sont des interlocuteurs pour les jeunes. Ils étudient les conflits et signalent les problèmes.

Chaque apprenti peut adhérer à un syndicat. Son adhésion lui donne automatiquement une protection juridique dans les domaines du droit du travail, du droit de la formation et du droit social. Il peut également obtenir des conseils auprès de son syndicat. Les frais d'adhésion correspondent à un pourcentage du salaire brut.

Les principaux syndicats allemands sont IG Metall, avec 2,3 millions d'adhérents, et Ver.di (union des syndicats des services), avec 2,2 millions d'adhérents. Au total, plus de 20 pour cent des Allemands sont affiliés à un syndicat.

Quel est le rôle des entreprises dans le cadre de la formation en alternance ?

Les entreprises jouent un rôle central dans le système de formation en alternance. Elles mettent à disposition des places de formation en fonction de leurs besoins, elles paient le salaire des apprentis, et elles sont responsables des contenus de formation pratiques dispensés dans les entreprises. Elles s'engagent à ce que les apprentis acquièrent au cours de la formation les qualifications définies dans les réglementations en matière de formation, et à ce qu'ils obtiennent l'examen final à l'issue de celle-ci.

Près d'un quart des apprentis est âgé de moins de 17 ans au début de la formation. Les formateurs responsables au sein de l'entreprise assument également de ce fait une fonction éducative. Ils incitent par exemple leurs apprentis à se rendre à leur centre de formation.

Si la mise à disposition de places de formation est volontaire, la formation ne doit avoir lieu que dans des lieux de formation appropriés. En plus d'un équipement suffisant, ceci nécessite surtout un personnel formateur suffisamment qualifié sur le plan personnel et technique (voir également p. 16).

De plus, au moins un employé travaillant dans l'entreprise doit disposer d'une qualification complémentaire de formateur. C'est l'État qui fixe les aptitudes et les connaissances nécessaires dans ce domaine. La capacité d'une entreprise à former est notamment motivée par la possibilité de recourir à des jeunes hautement qualifiés à l'issue de la formation (voir également p. 30).

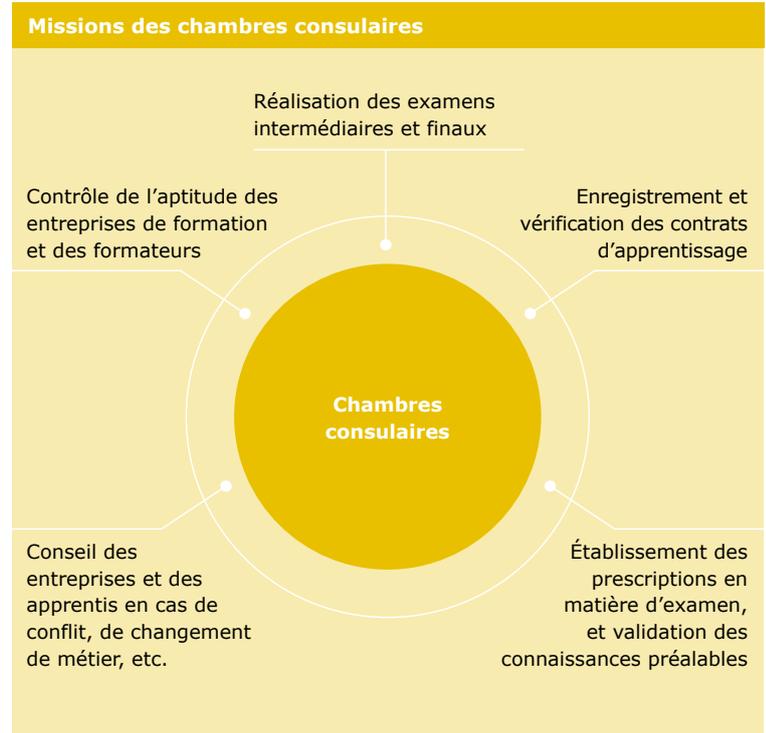
En moyenne, un cinquième des entreprises en Allemagne forment elles-mêmes des apprentis. Près des deux tiers des apprentis sont formés dans les grandes ou moyennes entreprises. La participation des petites et très petites entreprises à la formation en alternance est en recul depuis plusieurs années.



*Deux
apprentis sur
trois sont directement
employés par leur
entreprise.*

Comment les entreprises s'accordent-elles entre elles ?

Toutes les entreprises sont affiliées aux chambres dont dépendent leur branche ou leur groupe de professions. Les entreprises ou les professions libérales sont tenues d'y adhérer. Les chambres prennent en charge la défense des intérêts de leurs adhérents vis-à-vis de l'État. Elles jouent un rôle organisationnel important. Elles conseillent, encadrent et contrôlent la formation en entreprise, elles enregistrent les contrats d'apprentissage, et prennent en charge les examens. Par ailleurs, elles jugent et contrôlent l'aptitude de l'entreprise de formation et des formateurs. Grâce aux chambres, les entreprises assurent une qualité uniforme de la formation en entreprise. Elles permettent également de garantir que la mise en œuvre de la formation par alternance est très proche de la pratique.

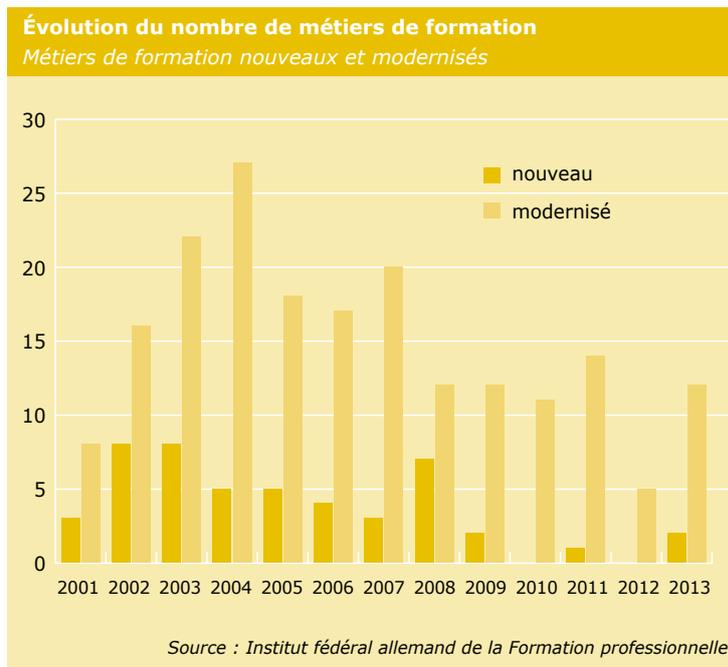


Qui participe lors de la mise en place de nouvelles filières de formation ?

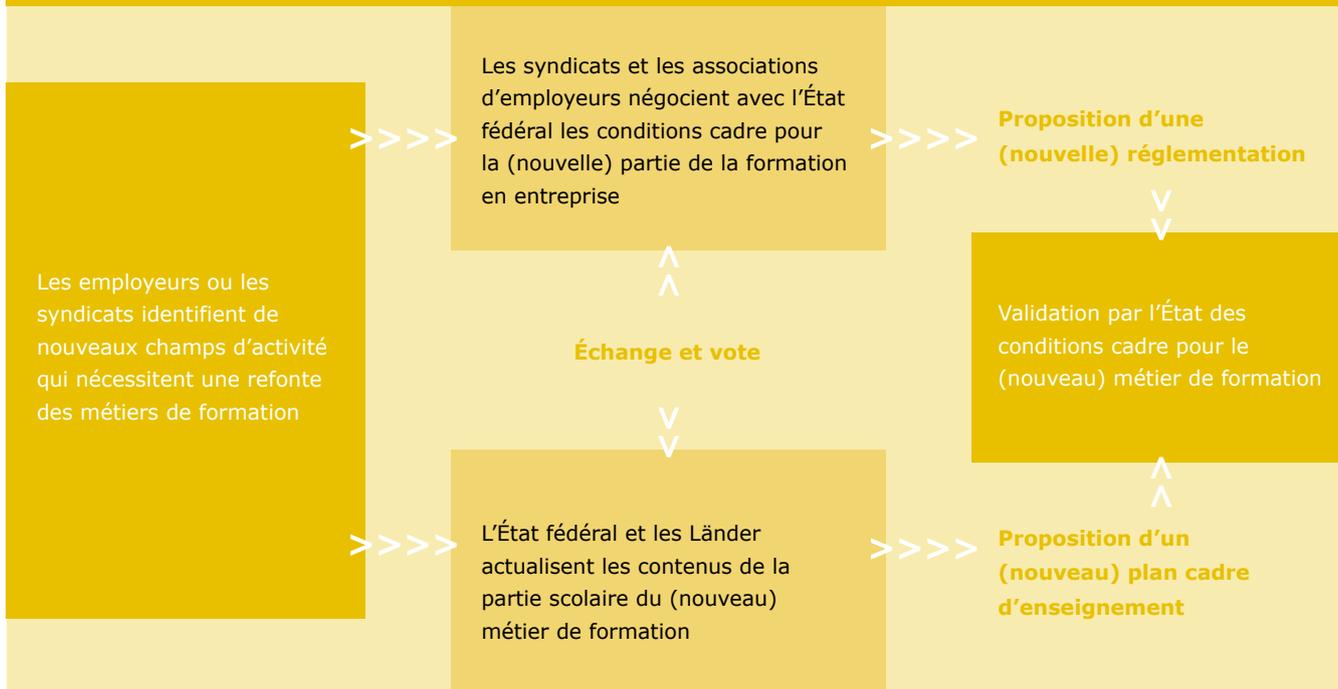
Chaque filière de formation a un cadre légal propre qui prend en compte la réglementation en matière de formation et le plan cadre (voir également p. 22). Il s'applique concrètement par le biais d'une procédure à suivre qui réglemente l'implication des acteurs en charge de la mise en œuvre de la formation (entreprises, syndicats et centres de formation professionnelle). Si des métiers de formation ne correspondent plus aux exigences du marché du travail, ils peuvent être réformés ou supprimés par le biais de cette procédure. Parallèlement, cette dernière permet de créer de nouveaux métiers.

Ces innovations sont en général impulsées par les syndicats, les associations professionnelles ou les entreprises. Un comité de coordination composé de représentants des Länder et de l'État fédéral décide de l'initiation de la procédure. En cas de vote positif, les acteurs publics, les représentants des syndicats et des associations d'employeurs se réunissent en comité pour modifier la réglementation en matière de formation et le programme cadre d'enseignement. Les décisions sont prises sur la base d'un consensus.

194 métiers de formation ont été réformés et 48 créés depuis 2001



Procédure d'acceptation des conditions cadre légales

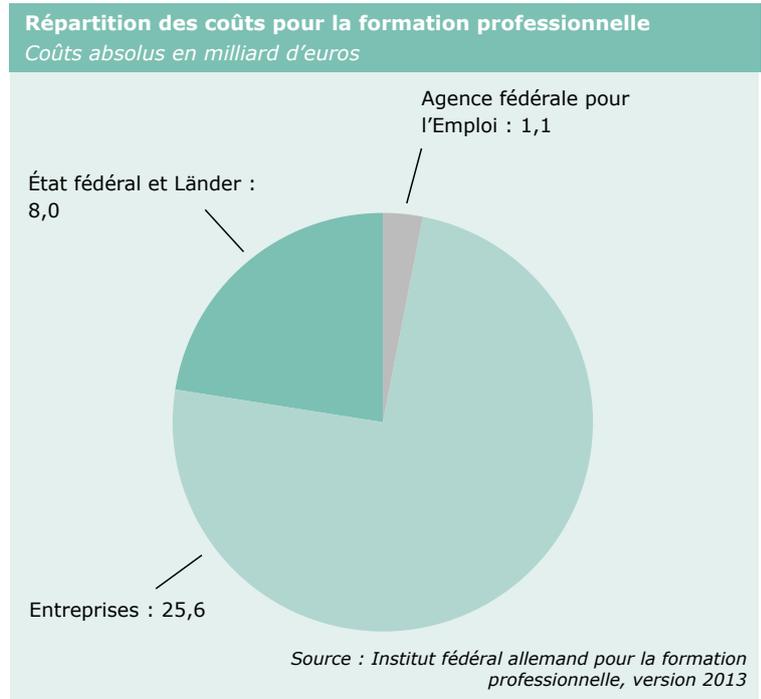


Comment la formation en alternance est-elle financée ?

De manière comparable à la répartition des compétences en matière d'organisation et de mise en œuvre, les coûts de la formation par alternance sont également répartis entre les différents acteurs (État fédéral, Länder et secteur économique). Environ deux tiers des coûts sont supportés par le secteur économique, un quart par l'État fédéral et les Länder, et le reste par l'Agence fédérale pour l'Emploi (Bundesagentur für Arbeit).

Cette dernière est chargée de la politique active et passive relative au marché du travail en Allemagne. Elle est principalement financée par les contributions des actifs soumis au régime de l'assurance sociale. De plus, elle reçoit une subvention de l'État.

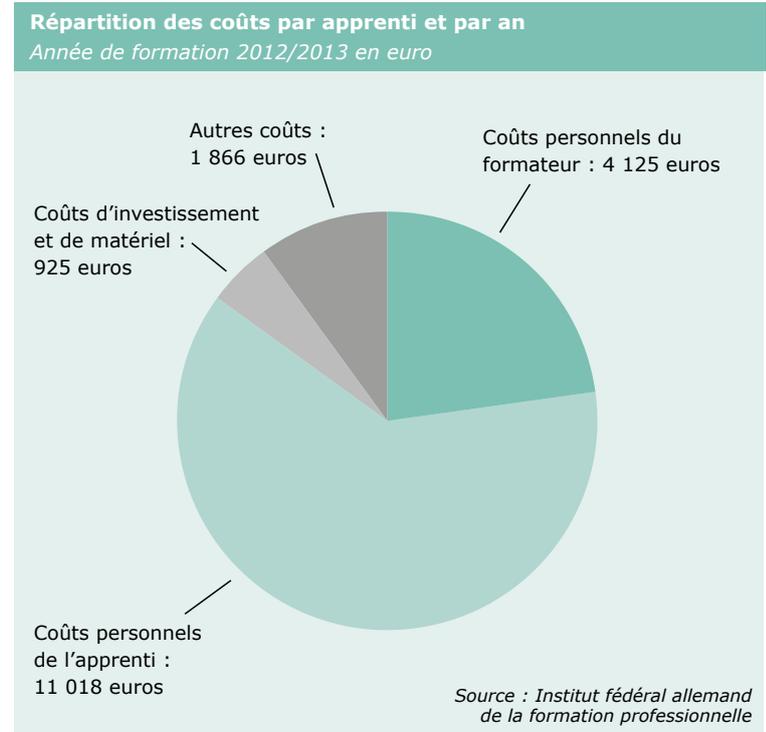
L'État consacre environ 7% de son budget formation à la formation par alternance.



Quels coûts les entreprises prennent-elles en charge ?

Les entreprises financent la partie pratique de la formation. Ceci comprend entre autres les frais de personnel pour les formateurs et les apprentis, les coûts liés au lieu de formation, les ateliers de formation professionnelle et les cours réalisés en entreprise. Mais il faut également ajouter à cela des coûts indirects, tels que les frais appliqués par les chambres consulaires.

En moyenne, le coût annuel d'un apprenti pour une entreprise allemande s'élève à 17 933 euros. La rémunération des apprentis (environ 62 %) représente la part principale de ce montant. Les apprentis travaillant trois à quatre jours à temps plein, il va de soi que ces coûts correspondent également à des gains. En moyenne, un apprenti rapporte 12 535 euros par an. Avec 5 398 euros, les coûts nets se situent donc à un très faible niveau (2012/2013).



Pourquoi les entreprises ont-elles intérêt à former ?

L'entreprise a de bonnes raisons d'investir dans le système de formation en alternance, et de mettre à disposition des places de formation malgré les coûts induits (voir également p. 29). Elle bénéficie en effet du grand avantage de pouvoir participer aux discussions concernant le contenu de la formation. Elle peut participer aux décisions relatives aux aptitudes et aux connaissances transmises, ce qui lui permet d'adapter les professionnels formés à ses exigences et à ses besoins. Dans la mesure où les entreprises éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter des professionnels ayant le profil recherché sur le marché externe du travail, la garantie de bénéficier d'un vivier de professionnels est la principale raison pour laquelle les elles forment.

De plus, la formation en alternance permet aux entreprises d'améliorer le choix de leur personnel. Après une formation de deux ou trois ans, elles connaissent très bien leurs apprentis, et elles sont mieux en mesure de juger s'ils leur correspondent et s'ils conviennent à leur équipe. Ceci permet de réduire le risque d'erreur dans l'attribution d'un poste.

Dans le même temps, en intégrant à leur personnel les apprentis qu'elles ont formés, elles ont la possibilité d'économiser les coûts de recherche de personnel (publication d'annonces, entretiens d'embauche, centre d'évaluation, etc.), et l'initiation coûteuse en temps des nouveaux employés.

Par ailleurs, une bonne formation assurée par l'entreprise tisse un lien entre celle-ci et l'apprenti. Les jeunes sentent qu'ils font partie intégrante de l'entreprise, et ils souhaitent la plupart du temps être embauchés par celle-ci. Ceci n'a pas uniquement un effet positif sur leur motivation au travail en tant qu'employé, mais augmente également leur loyauté vis-à-vis de l'entreprise. Ils restent souvent plus longtemps dans l'entreprise, ce qui permet de réduire la fluctuation de l'effectif, et cela a un impact positif sur la productivité.

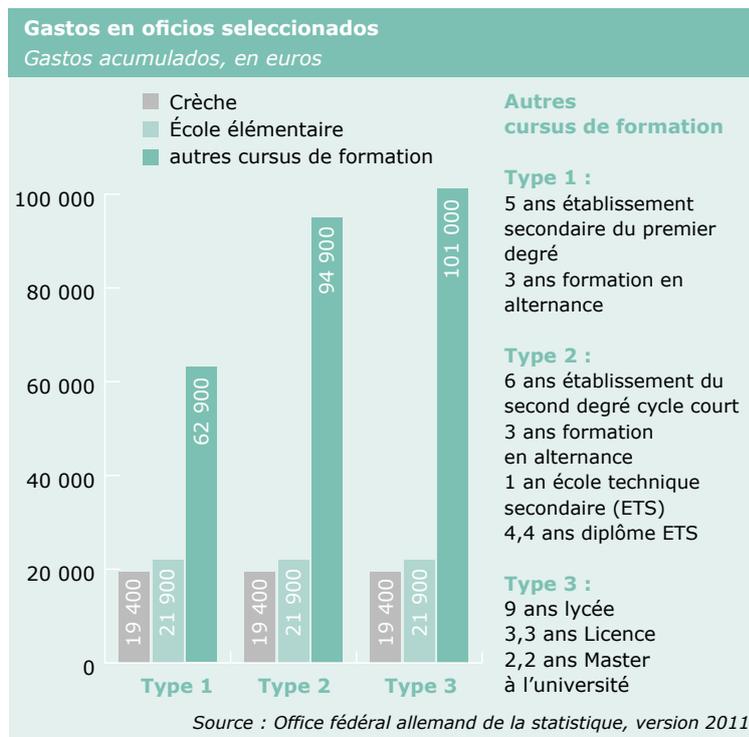
L'évolution démographique de l'Allemagne (voir également p. 35) augmente le risque d'un manque croissant de personnel qualifié. D'où l'importance accrue du système de formation en alternance pour les entreprises, et donc la disposition de celles-ci à proposer suffisamment de places de formation.

La formation en alternance coûte-t-elle cher à l'État ?

L'État fédéral et les Länder assument le coût des centres de formation professionnelle, qui comprend les investissements, en plus des dépenses relatives au personnel, aux locaux et au matériel pédagogique. Par ailleurs, l'État fédéral et les Länder financent des programmes spéciaux de formation dans les périodes où le marché de la formation est tendu (voir également pp. 13 et 14).

Par rapport aux systèmes de formation à plein temps, tels que le système de l'enseignement supérieur, la formation en alternance s'avère relativement économique. Chaque élève coûte environ 2 700 euros dans le système par alternance. Les dépenses consacrées à chaque étudiant sont nettement supérieures. Elles s'établissent en effet à 8 200 euros (2011).

Avec 10,3 milliards d'euros par an, l'État investit environ 7 pour cent de l'ensemble du budget consacré à la formation dans le système de formation en alternance.



Quel est l'effet de la formation en alternance sur le chômage des jeunes ?

Le système de formation en alternance permet aux jeunes de passer sans difficulté de l'école à un métier. L'adaptation des métiers de formation aux besoins des entreprises permet de garantir que la qualification des diplômés répondra également à la demande sur le marché du travail.

Les diplômes scolaires donnent principalement des connaissances théoriques. En règle générale, les jeunes ne sont pas encore en mesure de faire la preuve de leur capacité à s'intégrer dans la hiérarchie d'une entreprise, à travailler en équipe, à mettre en œuvre leurs connaissances théoriques dans la pratique. C'est pourquoi les entreprises choisissent souvent des candidats disposant d'une expérience professionnelle, et possédant d'ores et déjà un certificat de travail qui permet de mieux évaluer leurs aptitudes.

La formation en alternance peut lever, ou du moins réduire, ces obstacles liés à la première recherche d'emploi. Au cours de leur formation, ces jeunes en fin de scolarité ont déjà accumulé des expériences pratiques qui sont consignées dans leurs certificats de travail. Par ailleurs, la partie réalisée en entreprise permet de créer un contact étroit entre les élèves et l'entreprise. Ceci permet de faciliter la

transition entre la formation et l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle : près de deux tiers d'entre eux sont même embauchés par leur entreprise de formation.

Les jeunes connaissent des difficultés particulières sur le marché du travail en période de crise économique. Lorsque des licenciements sont nécessaires, les entreprises se séparent d'abord des employés ayant le moins d'ancienneté. Et elles n'embauchent plus. La formation en alternance peut réduire ce risque. La protection générale contre la résiliation (voir également p. 17) dont bénéficient les apprentis après la période d'essai empêche que le chômage des jeunes n'augmente immédiatement en cas de crise économique, et qu'une « génération sans examen professionnel » n'apparaisse. Avec 7,1 %, l'Allemagne avait en 2014 le taux de chômage des jeunes le plus faible en Europe, bien en dessous de la moyenne européenne qui s'établit à 21,2 %.

Le chômage impacte le déroulement ultérieur de la carrière professionnelle, en particulier dans les premières années. Ceci entraîne souvent des coûts ultérieurs élevés qui peuvent être réduits grâce au système de formation en alternance, lequel constitue donc un système avantageux sur le plan social.

Pourquoi les jeunes en fin de scolarité choisissent-ils la formation en alternance ?

Le système de formation en alternance offre aux apprentis de très bonnes perspectives sur le marché du travail en raison des diplômes de grande qualité reconnus par l'État qu'elle permet d'obtenir.

En moyenne, deux apprentis sur trois sont directement intégrés à l'effectif de leur entreprise de formation à l'issue de leur formation. Les conditions d'embauche dépendent alors de la taille de l'entreprise. Plus la taille de l'entreprise est importante, plus le besoin en personnel nouveau est élevé. Ceci accroît la probabilité d'embauche.

Avec une moyenne de 800 euros par mois, le salaire de formation permet aux jeunes d'accéder rapidement et dans une grande mesure à l'indépendance financière. Par rapport aux études supérieures (qui occasionnent dans un premier temps aux étudiants uniquement des coûts), la formation en alternance est donc une alternative attractive.

Les possibilités de formation complémentaire existant après la formation en alternance ouvrent une perspective

de carrière qui permet parfois de prétendre à un salaire plus élevé qu'un étudiant. Ainsi, le salaire annuel moyen d'un maître artisan ou d'un technicien est de 42 000 euros, soit 8 000 euros de plus qu'un journaliste ayant fait des études supérieures, et disposant de deux ans d'expérience professionnelle. Par ailleurs, le taux de chômage des maîtres artisans/techniciens et des diplômés universitaires est sensiblement identique, avec 2,9 et 3,0 % chez les hommes, et 3,7 et 4,0 % chez les femmes.

Pour les diplômés, les bonnes opportunités de revenu réduisent en même temps le risque de travailler dans des secteurs à bas salaire (moins de deux tiers du revenu moyen). Alors que 40,7 % des actifs sans formation professionnelle travaillent dans ces secteurs à bas salaire, seuls 17,6 % de ceux qui possèdent un examen de formation en alternance sont dans ce cas. Pour les diplômés qui effectuent une formation complémentaire pour devenir maître artisan à l'issue de leur formation, le risque de travailler dans ce type de secteur chute même à 4,8 %, et se situe ainsi au même niveau que les diplômés de l'enseignement supérieur.

Quel est l'impact de la mondialisation ?

En plus des relations économiques en général, les connaissances linguistiques et les compétences interculturelles constituent pour de nombreuses entreprises des facteurs de compétitivité importants : une expérience à l'étranger est donc de plus en plus considérée comme un critère d'embauche. Afin de continuer à être attractif pour les jeunes, le système de formation en alternance doit donc s'internationaliser.

La loi sur la formation professionnelle (voir également p. 22) prévoit que jusqu'à un quart des apprentis puisse effectuer une année de formation en apprentissage à l'étranger. Le travail fourni à l'étranger peut être comptabilisé en Allemagne. Toutefois, jusqu'à présent, 4 % seulement des apprentis ont profité de cette possibilité. En comparaison, un tiers des étudiants se rendent à l'étranger dans le cadre de leurs études.

Les obstacles à cela sont par exemple la différence entre les contenus de la formation et les règlements d'examen, et donc les difficultés afférentes à la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels. De plus, les

apprentis manquent souvent de connaissances linguistiques. Les règlements de formation et les programmes-cadre d'enseignement accordent jusqu'à présent une place secondaire aux langues étrangères.

Afin de continuer à promouvoir la formation en alternance, différents programmes de soutien ont été développés par l'État fédéral et par l'Union européenne. Ainsi, Erasmus+ favorise les séjours d'échange à l'étranger sous la forme de stages professionnels, de cycles de formation et de programmes de formation complémentaire.

Dans le même temps, un nombre croissant d'entreprises garantissent à leurs apprentis une reconnaissance du travail fourni à l'étranger par le biais de programmes internes. Parallèlement, des formations professionnelles entières ont été créées avec une orientation internationale (comme la formation de secrétaire européenne pour la correspondance, de correspondancier multilingue européen ou de commerçant européen).

Quelles sont les conséquences de la mutation démographique ?

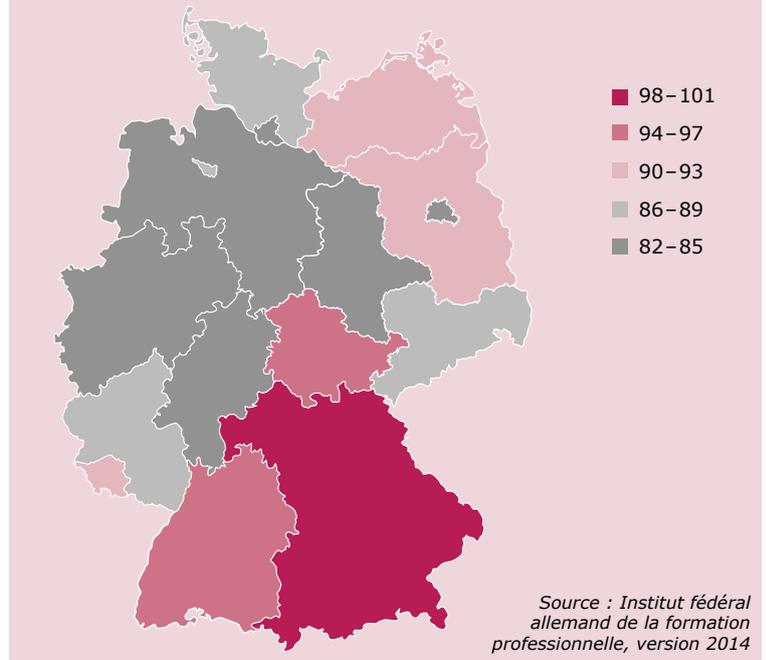
Du fait d'un taux de natalité constamment bas et d'une espérance de vie en augmentation, la population allemande est à la fois en baisse et vieillissante. Cette transition démographique se reflète également dans le nombre jeunes en fin de scolarité : selon les estimations, il devrait diminuer de près de 20 % d'ici 2025. Le nombre de jeunes susceptibles de commencer une formation est donc en recul. Mais le nombre de places de formation offertes est lui aussi en repli depuis la réunification.

Dans le même temps, ces dernières années, le nombre de places de formation libres et de candidats en échec est également en augmentation. Ceci tient au fait que l'offre et la demande de places de formation divergent fortement, tant entre les régions qu'entre les différentes filières de formation. C'est pourquoi la réussite de la recherche de place de formation dépendra à l'avenir de la mobilité des jeunes.

En 2014, environ 93 places de formation ont été proposées en Allemagne pour 100 candidats.

Candidat à la formation et places proposées

Nombre de places de formation proposées pour 100 candidats



Dans quelle mesure la diminution du nombre des élèves influence-t-elle les entreprises ?

La baisse du nombre des jeunes en fin de scolarité a fortement influencé le marché des places de formation : par le passé, les entreprises avaient en général la possibilité de choisir les meilleurs parmi une multiplicité de candidats. Aujourd'hui, les places de formation restent bien souvent vacantes, faute de candidat approprié.

Pour remédier à ce « manque » de candidats, l'État et les entreprises ont commencé à élargir systématiquement le groupe de candidats potentiels : d'un côté, en intégrant et en encourageant plus efficacement les jeunes en fin de scolarité, y compris les jeunes jusque-là défavorisés, tels que les élèves en échec scolaire ou les jeunes issus de l'immigration. D'un autre côté, en ciblant plus activement les personnes n'ayant pas commencé une formation directement après l'école. Le pourcentage d'apprentis âgés de plus de 24 ans au moment où ils commencent une formation est en constante augmentation : ils représentent aujourd'hui quasiment 10 % de l'ensemble des néo-apprentis. Le groupe cible des jeunes mères et pères gagne également en importance. En 2001, près de la moitié des jeunes mères de moins de 24 ans et environ un tiers des jeunes pères étaient titulaires d'un diplôme professionnel

ou étaient encore en formation. L'offre d'une formation en temps partiel doit leur permettre de concilier plus facilement obligations familiales et formation.

Cet élargissement du groupe cible crée une hétérogénéité croissante des apprentis, ce qui place les entreprises et les centres de formation professionnelle devant de nouveaux défis. Ils doivent en effet assumer une fonction éducative plus importante qu'auparavant. Cette mission est rendue plus difficile par l'augmentation de la moyenne d'âge des apprentis. Afin d'aider les entreprises dans cette tâche, nous testons actuellement un modèle de « formation assistée ». Les entreprises bénéficient d'une préparation et d'un accompagnement pédagogiques professionnels assurés par un tiers, pour les apprentis nécessitant un soutien.

Parallèlement, en dépit de l'écart important entre les résultats de leurs apprentis, les entreprises continuent de veiller au niveau de qualité de la formation en alternance. C'est à cette condition qu'elle restera attractive à l'avenir pour les jeunes en fin de scolarité ayant de bons résultats scolaires.

Comment faire le lien entre la formation en alternance et l'enseignement supérieur ?

En Allemagne, la tendance est depuis longtemps favorable aux études supérieures : malgré la baisse du nombre de jeunes en fin de scolarité, le nombre de nouveaux étudiants y est en constante augmentation. Le système de formation par alternance est de plus en plus en concurrence avec les établissements d'enseignement supérieur pour attirer les jeunes en fin de scolarité.

Ces dernières années, on a donc cherché à mieux coupler le système de formation par alternance et le système d'enseignement supérieur, afin d'augmenter la perméabilité entre eux-ci. D'un côté, l'État prend des initiatives permettant de simplifier l'accès à la formation en alternance pour les personnes interrompant leurs études. D'un autre côté, grâce à l'introduction de « filières en alternance » (voir p. 38), les facteurs de succès de la formation pratique en alternance – à savoir l'étroite collaboration entre l'entreprise et l'établissement formateur – seront de plus en plus mis en œuvre dans le système d'enseignement supérieur.

Ces 15 dernières années, le nombre de nouveaux étudiants a quasiment doublé

Nouveaux étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur allemands

Nombre de nouveaux étudiants en semestre d'hiver



Fonte: Oficina Federal de Estadística

Qu'est-ce que des études en alternance ?

Les études en alternance sont des études supérieures qui incluent des phases pratiques en entreprise. Comme dans la formation en alternance, l'apprentissage s'effectue dans deux lieux : la théorie est dispensée dans l'établissement d'enseignement supérieur et la pratique en entreprise. Pour cela, les programmes sont précisément adaptés l'un à l'autre. Alors que la formation en alternance ne requiert aucun critère d'accès formel, les études en alternance sont réservées aux étudiants ayant un niveau d'études supérieures ou d'école supérieure technique. De plus, ceux-ci doivent trouver une entreprise de formation dans laquelle ils peuvent effectuer les phases d'enseignement pratiques. Ils concluent alors un contrat d'apprentissage avec cette entreprise (voir également p. 17), lequel définit entre autres le montant du salaire.

D'un point de vue général, les études en alternance proposent deux modèles de formation professionnelle initiale. Les études en alternance intégrant une formation associent une formation professionnelle reconnue à des études effectuées dans un établissement d'enseignement supérieur. Dans ce cadre, les phases d'études remplacent les cours dispensés en centre de formation professionnelle, ce qui permet aux étudiants de pouvoir obtenir un diplôme de

fin d'études supérieures, de même qu'un diplôme correspondant à leur métier de formation sur une durée de quatre ans à quatre ans et demi environ. Les études en alternance intégrant une phase pratique se composent de phases d'études plus longues dans l'établissement d'études supérieures, et de blocs pratiques ayant lieu au cours des semestres de vacances. Cette forme d'études en alternance intégrant des phases pratiques dure environ de trois à trois ans et demi, et elle donne accès à un diplôme d'enseignement supérieur, mais pas à un diplôme dans une filière professionnelle. Par ailleurs, les diplômés d'une formation en alternance ou les personnes disposant d'une expérience professionnelle de plusieurs années qui sont intéressées par les études ont la possibilité de rejoindre des études en alternance intégrant un métier, même sans avoir un niveau d'études supérieures ou d'école supérieure technique.

Les études en alternance associent étroitement un cadre pratique avec une formation théorique de niveau universitaire. Elles apportent ainsi une réponse aux bacheliers dont le nombre est en constante augmentation. Cette solution est de plus en plus demandée par les étudiants, comme alternative aux études classiques. Les bacheliers venant de familles non universitaires optent particulièrement pour les études en alternance.

Comment la numérisation modifie-t-elle les exigences ?

De larges pans de notre vie sont de plus en plus consignés et enregistrés sous forme numérique : les données seront les ressources de demain. De nouveaux domaines d'activité apparaissent, tandis que les anciens seront réformés et rendus plus efficaces. Les cycles d'innovation seront plus rapides et les produits adaptés de manière toujours plus individuelle aux souhaits des clients. Ainsi, les processus de production sont liés à de toutes nouvelles exigences : la flexibilité et la capacité d'adaptation gagnent en importance.

La révolution numérique qui traverse l'économie modifie les champs d'activité de nombreuses professions, et elle fait émerger de nouveaux métiers. Ainsi, on constate que les professions d'informaticien, de concepteur média, de mécatronicien et d'ingénieur-système prennent une place de plus en plus importante. Et d'autres professions sont en voie de disparition. Pour que la formation en alternance puisse encore constituer à l'avenir la base d'une carrière professionnelle stable, les compétences dispensées doivent être à la fois repensées et réformées.

Il devient de plus en plus important d'apprendre tout au long de la vie, de penser et d'agir de manière interdisciplinaire, de disposer de compétences relatives à l'informatique et aux médias, tout en ayant la capacité d'exploiter des machines et des systèmes en réseau. Il faut partir du principe que ces compétences seront requises à l'avenir dans quasiment tous les métiers ; leur transmission doit donc être fortement intégrée dans la formation. Par ailleurs, les règlements de formation et les programmes cadre d'enseignement doivent être réformés (voir également p. 22).

Les adaptations apportées à la formation continue à l'ère numérique n'en sont qu'à leurs débuts. De leur poursuite cohérente dépend largement la durabilité du système dans son ensemble.

Les experts prévoient que la numérisation modifiera environ 89 % des activités des employés spécialisés.

Sources

- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.*
- *Bundesagentur für Arbeit (2013): Ausbildung in Deutschland – Geh' deinen Weg, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg.*
- *Bundesagentur für Arbeit Statistik (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarktstatistik, Nürnberg.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert, Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, BIBB Report, 1/2015, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung Plus, Duales Studium in Zahlen 2014, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildung sichtbar gemacht, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Duale Ausbildung sichtbar gemacht, Berlin/Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Ausbildung und Beruf, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (verschiedene Jahrgänge): Berufsbildungsbericht, Berlin/Bonn.*
- *Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Fachkräfte sichern – Duale Berufsausbildung, Berlin.*
- *Krone, Sirikit (2015): Dual Studieren im Blick, Entstehungsbedingungen, Interessenslagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, Springer Fachmedien, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsausgaben, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsfinanzbericht 2014, Wiesbaden.*

Mentions légales

Editeur

*Konrad-Adenauer-Stiftung
Service principal politique et conseil*

*Bureau : Klingelhöferstraße 23
10785 Berlin
Poste : 10907 Berlin
Téléphone : 0049/30/26996-3393
Téléfax : 0049/30/26996-3551*

Texte

*Eva Rindfleisch
Coordinatrice en charge de la politique du marché
du travail et de la politique sociale*

*Felise Maennig-Fortmann
Coordinatrice en charge des questions de politique
de la formation et de l'enseignement supérieur*

Conception

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln

*Pour des raisons de lisibilité, nous avons renoncé à
opter pour l'usage simultané des formes féminines
et masculines, l'ensemble des formulations devant
être comprises dans les deux genres.*



*Cet ouvrage est couvert par une licence
sous les conditions Creative Commons
« Paternité - Partage des conditions initiales à
l'identique Allemagne 3.0 »,
CC BYSA 3.0 DE
(consultable à l'adresse suivante : [http://
creativecommons.org/licenses/bysa/3.0/de/](http://creativecommons.org/licenses/bysa/3.0/de/))*

Première édition, clôture de rédaction : juillet 2015

© 2016 Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.



Konrad
Adenauer
Stiftung



www.kas.de/arbeit