

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 185

Septembre 2014

Le modèle dual allemand

Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne

Guillaume Delautre
(Dares¹)

¹ Cette étude a été réalisée lorsque l'auteur était chargé d'études à la Dares.

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES

RESUME

Du fait des bonnes performances enregistrées par le marché du travail allemand dans les dernières années, le modèle dual est de plus en plus souvent présenté comme un exemple à suivre en Europe. Actuellement, il concerne plus d'un million et demi de jeunes en Allemagne contre un peu plus de 400 000 apprentis en France. Son organisation, stabilisée au début des années 70, se distingue grandement du système français. L'alternance y est une filière à part entière d'un système éducatif fortement segmenté et la plupart du temps la seule voie d'accès à certains métiers qualifiés. De plus, en l'absence d'un mécanisme de mutualisation des coûts, la quasi-totalité de la formation pratique y est à la charge des entreprises. Les partenaires sociaux sont fortement impliqués dans la régulation de la formation en entreprise.

Dans les dernières décennies, le système d'apprentissage allemand a cependant connu des évolutions très importantes. Depuis la fin des années 90, une majorité des entreprises d'accueil sont dans les services. De plus, une très grande majorité d'entre elles sont des petites PME. Le niveau d'éducation et l'âge au moment de l'entrée en apprentissage se sont élevés alors que les parcours se sont différenciés en fonction du profil des candidats. Une plus grande sélectivité des entreprises et un déséquilibre entre l'offre et la demande de places en alternance ont eu pour conséquence d'exclure une partie des jeunes dont le niveau scolaire était le plus bas. Divers dispositifs publics (programmes de transition ou aides financières) ont été mis en place afin de tenter de répondre à ce défi.

SOMMAIRE

RESUME	3
SOMMAIRE.....	5
INTRODUCTION	7
1. L'ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DU MODELE DUAL ALLEMAND.....	9
2. LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES APPRENTIS EN ALLEMAGNE	12
3. LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES UTILISATRICES	20
4. LE FINANCEMENT DU MODELE DUAL ET LE COUT POUR LES ENTREPRISES	26
CONCLUSION	31
BIBLIOGRAPHIE	33

INTRODUCTION

Les bonnes performances des jeunes sur le marché du travail allemand ont depuis longtemps incité les observateurs européens à s'intéresser de près au rôle joué par l'apprentissage dans leur insertion. En effet, en 2012, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élève à seulement 8,1% en Allemagne contre une moyenne dans l'UE15 de 22,3% (et 24,6% en France). De même, la proportion des jeunes allemands qui ont terminé leur scolarité initiale et qui ne sont ni en formation ni en emploi (indicateur NEET) est l'une des plus faibles d'Europe (7,7% contre 13,1% dans l'UE15 et 12,2% en France).

L'Allemagne fait partie avec l'Autriche, la Suisse ou le Danemark des pays européens où la tradition d'un système d'apprentissage organisé en alternance (nommé « modèle dual » en Allemagne) est bien établie (Romani 2004). L'alternance y est en effet fortement institutionnalisée tant du point de vue de son insertion dans le système éducatif que de l'implication des partenaires sociaux dans la régulation de la formation en entreprise.

L'organisation du système d'apprentissage allemand a été définie et stabilisée en 1969 par la loi sur la formation professionnelle (BbiG) qui régit l'ensemble des formations en alternance pour les métiers de l'artisanat, de l'industrie, du commerce, de l'administration, de l'agriculture et de l'économie domestique. Cette loi répondait à une préoccupation majeure à l'époque d'améliorer la qualité de la formation professionnelle jusqu'alors conçue comme une simple préparation à un métier précis et largement organisée par le patronat. Le texte qui fut à l'origine critiqué de toutes parts, n'a pourtant pas connu de réformes majeures depuis son vote. Il a entre autres instauré des commissions nationales sectorielles réunissant les représentants du patronat, des travailleurs, de la fédération et des Länder dans le cadre de l'institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) afin d'établir une standardisation des qualifications au niveau fédéral (Giraud 2003 a et b).

Souvent cité comme un exemple à suivre, le modèle dual allemand n'en reste pas moins très éloigné du modèle d'apprentissage français. Les logiques d'organisation des deux systèmes éducatifs sont ainsi fondamentalement différentes. En Allemagne, outre que l'éducation est une responsabilité propre des Länder, son organisation fortement segmentée entre des filières plus ou moins sélectives est en grande partie dictée par le souci de faciliter les transitions vers la vie professionnelle. De plus, l'alternance y est une filière à part entière du système éducatif et la plupart du temps la seule voie d'accès à certains métiers qualifiés. En France au contraire, l'alternance est une des modalités possibles permettant d'obtenir des diplômes à tous les niveaux, du CAP au diplôme d'ingénieur.

Une autre différence de taille réside dans le mode de financement du système. En Allemagne, en l'absence d'un mécanisme de mutualisation des coûts, la quasi-totalité de la formation pratique est à la charge des entreprises. En France, l'Etat et les régions restent les principaux financeurs du système d'apprentissage, au travers par exemple d'exonérations de cotisations sociales, d'aides pour les employeurs et des dépenses consacrées au fonctionnement des Centres de formation des apprentis (CFA).

Malgré ces différences notables dans les coûts supportés par les entreprises utilisatrices, les différences institutionnelles ainsi que la durée beaucoup plus longue de l'apprentissage¹ expliquent en grande partie pourquoi l'apprentissage concerne environ trois fois plus de jeunes en Allemagne qu'en France (un million et demi de jeunes en Allemagne contre un peu plus de 400 000 en France).

Dans une première partie, nous présentons l'organisation institutionnelle du modèle dual allemand et son insertion dans le système éducatif. Dans une deuxième partie, nous établissons un portrait statistique des bénéficiaires de l'alternance. Dans la partie suivante, nous présentons les différentes problématiques liées aux entreprises accueillant des apprentis et le phénomène observé depuis

¹ En France, d'après Sanchez (2012), la durée moyenne des nouveaux contrats signés en 2011 était de 19 mois et 51% des ces contrats étaient d'une durée inférieure à deux ans. En Allemagne, la durée minimale d'un contrat d'apprentissage est de deux ans et près des trois quarts des contrats ont une durée de trois ans (BIBB 2013).

quelques années de déséquilibres entre l'offre et la demande de places d'apprentissage. Enfin, dans une dernière partie, nous rendons compte des estimations en termes de coûts financiers pour les différentes parties prenantes du modèle dual (entreprises, Etat fédéral et Länder).

1. L'organisation institutionnelle du modèle dual allemand

La formation est basée sur le concept de métier afin de garantir la transférabilité des compétences des apprentis

Depuis 1969, la formation dans le cadre du système dual qui prend appui sur des référentiels nationaux, n'est plus axée sur les besoins spécifiques des entreprises formatrices mais plutôt destinée à fournir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier et à permettre la transférabilité de ces compétences. Chacune de ces filières de formation est ainsi spécifiquement réglementée par une ordonnance gouvernementale qui établit la durée de la formation (entre 2 ans et 3 ans et demi) et les compétences professionnelles minimum à transmettre à l'apprenti. Ces référentiels de formation sont élaborés et actualisés au sein de l'institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) avec l'aide des partenaires sociaux et adoptés par le ministre fédéral responsable. Ils sont donc le résultat d'un consensus entre des intérêts qui peuvent diverger entre d'un côté des syndicats souhaitant favoriser une formation large permettant de favoriser l'autonomie de l'apprenti et de l'autre, les employeurs souhaitant une formation plus directement opérationnelle². Ces référentiels ont pour but de décrire les fonctions sans rentrer dans le détail des moyens techniques utilisés afin d'acquérir une « approche globale » du métier³ (Möbus et Verdier 2000).

Dans les années qui ont suivi la réforme de 1969, on a pu observer une certaine rationalisation du nombre de métiers couverts par le système en alternance. Peu à peu, les métiers considérés comme obsolètes ont été supprimés et des regroupements ont été réalisés entre formations au contenu voisin. Actuellement 344 métiers sont normalement accessibles par une formation en alternance contre plus de 600 au début des années 70. Bien qu'il soit difficile d'estimer le poids réel de ces métiers dans l'ensemble de l'économie, on peut observer qu'ils couvrent l'ensemble des secteurs : industrie, construction, tertiaire, agriculture et dans une moindre mesure le secteur public.

La formation des apprentis se déroule en alternance entre d'une part les écoles professionnelles pour une formation d'une durée d'au moins 12 heures par semaine comprenant un enseignement des matières générales ainsi que les bases théoriques du métier choisi et d'autre part, un apprentissage dispensé en entreprise à raison de trois ou quatre jours par semaine. L'apprenti et l'entreprise sont liés par un contrat validé par un organisme consulaire (ex : chambres de commerce et d'industrie) qui engage chaque partie à dispenser ou à acquérir les connaissances et les aptitudes requises par le métier concerné. Ce contrat fixe la durée de la formation et son contenu, les modalités de licenciement⁴ et la rémunération qui dépend des conventions collectives en vigueur dans la branche. Ce salaire qui augmente chaque année correspond en moyenne au tiers du salaire d'un travailleur qualifié débutant (Hoeckel et al 2010) (cf. partie 2).

Les conditions d'examen des connaissances (épreuves, composition du jury, etc.) sont fixées par les organismes consulaires. Dans la plupart des cas, l'évaluation se déroule en deux phases. Un examen intermédiaire qui mêle écrit, oral et mise en pratique a lieu à la fin de la deuxième année d'apprentissage et couvre les connaissances et compétences normalement acquises selon le référentiel de formation durant les trois premiers semestres de formation. En fin de formation, un nouvel examen (*Abschlussprüfung*) a lieu (mise en pratique, écrit et oral) qui permet d'obtenir le brevet professionnel

² Les syndicats ont ainsi obtenu que la quasi-totalité des apprentis d'un secteur partagent un même socle de formation de base (*Grundausbildung*), les spécialisations n'intervenant qu'à partir de la deuxième ou la troisième année de formation (*Fachausbildung*) (Giraud 2003 b).

³ On pourra utilement se reporter aux travaux comparatifs développés par les chercheurs du LEST sur la conception des diplômes professionnels en France et en Allemagne (voir par exemple HCE 2010 et Möbus et al 2000). D'après ces auteurs, la conception sous-jacente du diplôme professionnel en Allemagne est celle d'une règle d'organisation du marché du travail alors qu'en France, il joue plutôt le rôle d'un « signal » sur le niveau acquis dans l'échelle des savoirs.

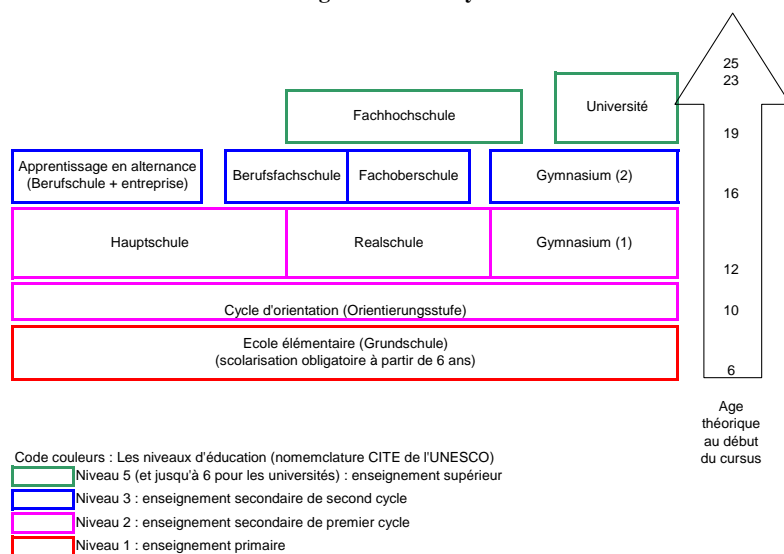
⁴ La loi de protection contre le licenciement s'appliquant aux apprentis au terme d'une période d'essai de six mois.

attestant la qualification pour le métier étudié. Dans le même temps, l'école professionnelle dans laquelle l'apprenti a suivi des cours pendant au moins 12 heures par semaine établit un certificat de fin de scolarité si l'apprenti a obtenu des notes suffisantes dans les matières enseignées⁵.

Le système éducatif allemand, placé sous la responsabilité des Länder, est organisé afin de faciliter les transitions entre éducation et vie professionnelle

Très différent du système scolaire français, fondé sur le principe du collège unique organisé au niveau national, le système allemand est placé sous la responsabilité des Länder⁶ et est en grande partie organisé afin de faciliter les transitions entre l'éducation et la vie professionnelle. Ainsi, après un tronc commun d'une durée de 6 ans, soit 4 ans d'école primaire et 2 ans d'un cycle d'orientation, les élèves peuvent intégrer trois types différents d'écoles d'enseignement général secondaire⁷ en fonction de leurs résultats scolaires (et en concertation avec les familles) : la *Hauptschule*, la *Realschule* et le *Gymnasium*. Les deux premières filières ne couvrent que le premier cycle alors que le *Gymnasium* s'étend sur deux cycles (schéma 1).

Schéma 1 – L'organisation du système scolaire allemand



Source : d'après Zettelmeier (2006) et European Commission (2009)

Note : Ne sont pas représentées dans ce tableau : les formations de niveau 4 (postsecondaire non tertiaire de courtes durées qui ne relèvent pas de l'enseignement supérieur) et les formations destinées au futur personnel d'auxiliaire médical et accessibles avec un niveau d'éducation 2.

Ces trois filières se distinguent en fonction des perspectives offertes en termes d'enseignement supérieur et de carrière professionnelle et ont par conséquent des durées et des contenus pédagogiques différents :

⁵ Ce certificat scolaire incorpore un certificat de *Hauptschule* et peut dans certains cas incorporer un certificat de *Realschule*.

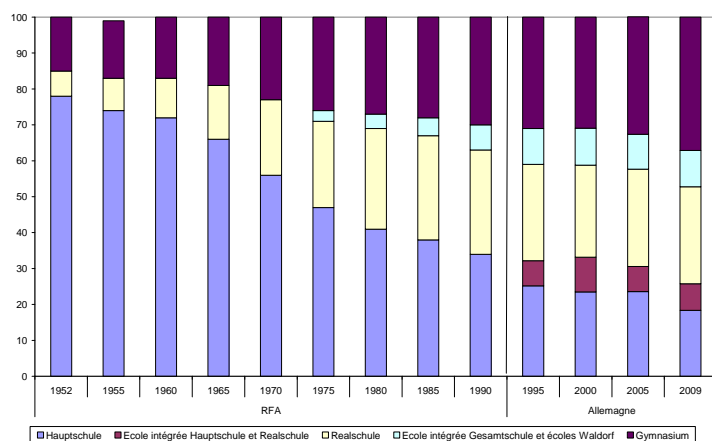
⁶ Afin de permettre un certain degré d'uniformité et de comparabilité des systèmes éducatifs, les ministres régionaux de l'éducation coopèrent au sein d'une conférence permanente (*kultusministerkonferenz* ou KMK). Cette instance est chargée d'établir des recommandations qui doivent ensuite être votées par chacun des parlements régionaux. C'est ainsi une décision du KMK de 1991 qui a fixé à 12 heures par semaine le nombre d'heures d'enseignement minimum dans le système dual (8 heures pour les enseignements professionnels et 4 heures pour les enseignements généraux).

⁷ En Allemagne, ces trois filières sont regroupées sous le terme *allgemeinbildender schulen*, c'est-à-dire les écoles d'enseignement général.

- La *Hauptschule* est destinée à fournir un enseignement général de base de 3 années avant d'accéder au système dual ou à une école professionnelle à plein temps (*berufsfachschule*). L'enseignement couvre les matières suivantes : langue allemande, une langue étrangère, mathématiques, physique/chimie, biologie, histoire/géographie, travail et social, musique, art, sport et religion.
- La *Realschule* est une école qui offre un enseignement général plus étendu dans les mêmes matières que la *Hauptschule* d'une durée de 4 années et sanctionné par un certificat de fin d'études qui donne accès à certaines professions administratives ou à des écoles d'enseignement technique de second cycle (*Fachoberschule*⁸) puis ensuite aux universités techniques (*Fachhochschulen*).
- Enfin, la dernière filière, d'une durée de 6 ou 7 ans, est le *Gymnasium*, un lycée d'enseignement général débouchant normalement sur l'université et qui est sanctionné par un diplôme équivalent au baccalauréat⁹ (nommé *Abitur* ou *Hochschulreife*). Il existe en outre des *Gesamtschulen* (surtout dans le nord de l'Allemagne) qui sont des établissements intégrant les trois filières dans une sorte de collège unique.

La répartition des élèves entre les différentes filières a évolué de façon considérable depuis les années 50. Ainsi le poids de la *Hauptschule* a beaucoup diminué au profit de celui des filières de niveau plus élevé comme le *Gymnasium* ou la *Realschule*. Le poids de cette dernière est toutefois stable depuis les années 80 (graphique 1).

Graphique 1 – Evolution de la répartition des élèves en huitième année de scolarité obligatoire par filière entre 1952 et 2009



Source : BMBF

Note : Les effectifs des élèves scolarisés dans une école dont la pédagogie est basée sur les méthodes alternatives dites « Waldorf » (environ 200 établissements en Allemagne) sont inclus dans les effectifs des Gesamtschulen

Contrairement au système français où l'alternance est un mode de formation permettant d'acquérir des diplômes correspondant à une qualification allant du niveau 3 de la nomenclature CITE de l'Unesco (secondaire supérieur) au niveau 5 (supérieur), le système dual allemand correspond lui uniquement à une qualification de niveau 3. Toutefois, d'après Möbus et Verdier (2000), il s'opère toujours une sorte de hiérarchisation obéissant à une logique plus « horizontale » du fait de la très grande diversité des métiers accessibles et des profils des apprentis (des sortants de *Hauptschule*... aux diplômés de l'université). Ainsi d'après ces auteurs, un brevet allemand peut aussi bien être comparé avec un

⁸La *Fachoberschule* est organisée en plusieurs sections : Economie/administration, Technique, Santé/social, Design, Alimentation et économie domestique, Agriculture. La formation est répartie en un enseignement général et technique et des stages.

⁹Le premier cycle du *Gymnasium* (4 ans) dispense un enseignement général approfondi dans les mêmes matières que les *Hauptschule* et *Realschule*. Le deuxième cycle du *Gymnasium* (2 ou 3 ans) est réparti au cours des deux dernières années en différents champs offrant des options : (1) Langues, littérature, arts, (2) Sciences de la société et (3) Mathématiques, Physique, Chimie, Biologie, Informatique.

CAP/BEP, un Baccalauréat professionnel, voire avec un BTS, en fonction du domaine professionnel auquel il se rattache.

La régulation du modèle dual est partagée entre l'Etat fédéral, les Länder, le patronat et les syndicats

Depuis la loi de 1969, la gouvernance du modèle dual ainsi que sa mise en œuvre sont assurées par un ensemble d'acteurs. Au niveau fédéral, l'institution clé dans la construction du consensus entre les différentes parties est l'institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB). Le BIBB est chargé de réaliser des analyses et des recherches dans le domaine de la formation professionnelle en entreprise et de fournir une aide à la décision pour le gouvernement fédéral et les praticiens. Il joue ainsi un rôle déterminant dans les négociations visant à définir ou à réviser les référentiels de formation. Il est placé sous la responsabilité du ministère de l'éducation et de la recherche (BMBF) qui est en charge de la politique de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux sont en outre impliqués à tous les niveaux de gouvernance. Au niveau fédéral, ils prennent part au conseil de direction du BIBB alors que dans les Länder, ils participent aux comités locaux chargés de donner des conseils sur l'enseignement professionnel. Les partenaires sociaux participent également à parts égales au niveau régional aux comités de formation professionnelle des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie et leurs équivalents dans l'artisanat et les professions libérales). Ces organismes remplissent des fonctions primordiales dans le modèle dual. Ils sont en effet responsables de la supervision du processus de formation professionnelle au niveau local : suivi et contrôle de la qualité des centres de formation et de la formation en entreprise, conseil aux entreprises et aux instructeurs, enregistrement des places disponibles d'apprentissage dans les entreprises et mise en œuvre de l'examen des compétences des apprentis.

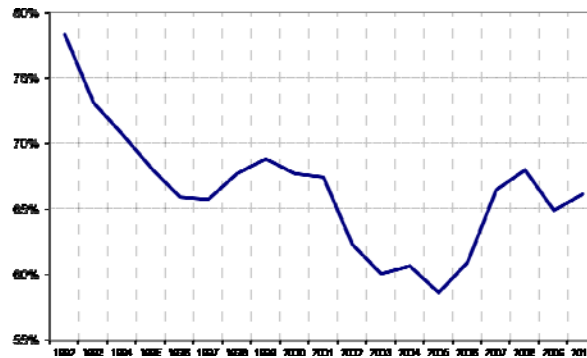
2. Les principales caractéristiques des apprentis en Allemagne

Le système dual concerne plus d'un million et demi de jeunes en Allemagne

En 2010, on dénombrait 1,5 million de jeunes inscrits dans un cycle d'apprentissage en alternance en Allemagne soit environ 16% de la population âgée de 15 à 24 ans contre seulement un peu plus de 5% en France. Depuis 1992, leur nombre a diminué d'environ 10%. Chaque année, environ 600 000 jeunes entrent en apprentissage. Après avoir connu un lent déclin à la suite de la réunification, la proportion des jeunes qui s'orientent vers le système dual connaît depuis le milieu des années 2000, un net regain : en 2010, le taux annuel de placement, c'est-à-dire le rapport entre les entrées en alternance et le nombre de jeunes sortant de l'enseignement secondaire général¹⁰ (*Allgemeinbildender Schulen*), était de 66,1%, soit 7,5 points de plus qu'en 2005 (graphique 2).

¹⁰ On additionne ici les personnes sorties sans diplôme (*ohne schulabschluss*), avec un diplôme de *Hauptschule* (*mit hauptschulabschluss*), avec un diplôme intermédiaire de la *Realschule* (*mit mittlerem abschluss*) et avec le baccalauréat (*studien berechtigt*).

Graphique 2 – Evolution du taux de placement en apprentissage à la sortie de l'enseignement général



Source : BIBB

Note : Le taux de placement est le rapport entre le nombre de nouveaux apprentis enregistrés chaque année et les sortants de l'enseignement général

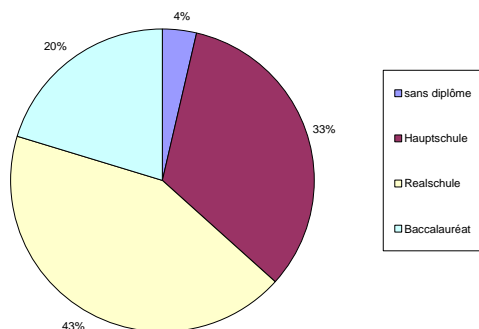
Le niveau d'éducation et l'âge au moment de l'entrée en apprentissage se sont élevés alors que les parcours se sont différenciés en fonction du profil des candidats

Alors que le système dual était initialement destiné aux personnes sortant de la *Hauptschule* (cf. partie 1), l'Allemagne a observé dans les dernières décennies une élévation importante du niveau d'éducation initiale des bénéficiaires. Actuellement, seul un tiers des nouveaux apprentis est ainsi issus de *Hauptschule* et un cinquième a déjà obtenu un diplôme qui lui permettrait d'accéder à l'université (*Abitur*) (graphique 3). Contrairement à la France où l'élévation du niveau des apprentis s'explique par une élévation du niveau des diplômes préparés en alternance, on observe plutôt en Allemagne un phénomène d'éviction des moins diplômés par les plus diplômés dans un contexte de rationnement des places.

Les déséquilibres entre offre et demande de places d'apprentissage apparus à la fin des années 90 (cf. partie suivante) ont eu pour effet d'augmenter la proportion des candidats ayant quitté le système scolaire depuis plusieurs années parmi les candidats dénombrés chaque année par le service public de l'emploi, la *Bundesagentur für Arbeit* (+ 15 pts en dix ans). Ces personnes qui ont souvent échoué à trouver un poste les années précédentes sont ainsi devenus majoritaires dans la fin des années 2000 avant de voir leur part diminuer légèrement dans les dernières années (46,4% en 2010). Parmi ces personnes, celles ayant quitté le système scolaire depuis deux ans ou plus sont dorénavant plus nombreuses que celles qui ne l'ont quitté que depuis un an.

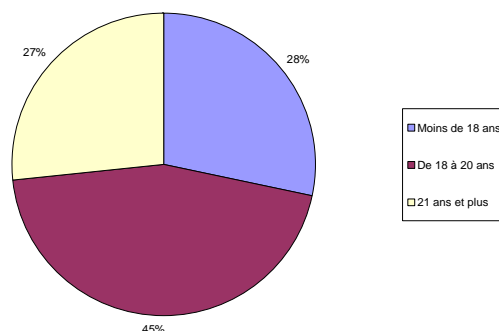
Cette évolution doit être mise en relation avec l'élévation de l'âge d'entrée en apprentissage : alors qu'au début des années 90, 52,6% des apprentis étaient âgés de moins de 18 ans, ces derniers ne représentent plus que 28% des entrées actuellement (graphique 4). L'âge moyen lors de l'entrée en apprentissage était ainsi de 19,8 ans en 2009 (selon les données du BIBB).

Graphique 3 – Le niveau scolaire au moment de l'entrée en apprentissage en 2009



Source : BIBB 2011

Graphique 4 – L'âge au moment de l'entrée en apprentissage en 2009



Source : BIBB 2011

Le taux d'accès à une formation en alternance, comme dans les autres types de formation professionnelle, est très variable selon que le candidat est un homme ou une femme, une personne d'origine étrangère ou non (tableau 1). L'accès varie en fonction aussi du parcours scolaire: les diplômés de *Realschule* rentrent plus souvent en alternance que les diplômés de *Hauptschule* et connaissent en moyenne des transitions nettement moins longues (2 mois contre 13 mois).

Tableau 1 – Le taux d'accès à l'apprentissage ou à la formation professionnelle en fonction du sexe, des origines et du niveau d'éducation en 2006 (en %)

		Accès au système dual			Accès au système de formation professionnelle (dont système dual)		
		12 mois	24 mois	36 mois	12 mois	24 mois	36 mois
Ensemble des candidats	Garçons	63,2	75,6	81,8	65,2	78,4	86,5
	Filles	46,5	61,6	68,4	58,3	75,2	81,7
dont personnes d'origine étrangère	Garçons	47,2	59,4	66,5	49,3	61,9	73,3
	Filles	33,7	54,7	59,1	44,1	65,8	70,9
Niveau de diplôme	<i>Realschule</i>	65	75	81			
	<i>Hauptschule</i>	48	64	70			

Sources : D'après Beicht et alii (2007 et 2010)

Note : Ces résultats sont tirés de l'enquête BIBB-Übergangsstudie de 2006 réalisées auprès de 7 230 jeunes âgés de 18 à 24 ans qui établissent de façon rétrospective le parcours scolaire d'individus sortis de l'enseignement scolaire général. Les taux d'accès sont ici calculés à partir des seules personnes ayant déclaré avoir cherché un poste en alternance dans une entreprise (74% de sortants de *Hauptschule* et 65% des sortants de *Realschule*) 12, 24 et 36 mois après la sortie de l'école secondaire. Guide de lecture : 63,2% des garçons ayant cherché un poste en alternance sont en apprentissage 12 mois après leur sortie de l'école.

L'élévation du niveau d'éducation a en outre entraîné une plus grande différenciation des parcours parmi les bénéficiaires du système dual. Ainsi, le choix des filières de formation varie fortement en fonction de la provenance des apprentis. D'après les données du BIBB, les personnes sans diplôme ou sortant des *Hauptschulen* sont surreprésentées dans des métiers qui demandent un faible niveau de compétences tandis que les diplômés du *Gymnasium* sont très présents dans les filières plus pointues comme la **bancassurance** ou l'informatique (tableau 2).

Commentaire [s1] : ?

Tableau 2 – Les principaux métiers occupés en apprentissage par les sortants de *Hauptschule* et de *Gymnasium* en 2010

Hauptschule	% de la filière dans le total des apprentis sortant de <i>Hauptschule</i>	% des sortants de <i>Hauptschule</i> dans les entrées des apprentis dans cette filière	Gymnasium	% de la filière dans le total des apprentis sortant de <i>Gymnasium</i>	% des sortants de <i>Gymnasium</i> dans les entrées des apprentis dans cette filière
Vendeur	8,4	56,3	Employé de l'industrie	9,5	61,7
Employé dans le commerce de détail	6,4	35,1	Employé de banque	7,8	69,3
Coiffeur	4,9	64,0	Employé dans le commerce de gros et à	5,7	44,8
Vendeur de commerce alimentaire	4,4	71,2	Employé de bureau 1 (Bürokaufmann)	5,0	27,6
Electro-mécanicien automobile	4,1	40,2	Informaticien	4,2	56,3
Cuisinier	3,9	50,2	Employé dans le commerce de détail	3,7	12,9
Peintre	3,8	72,5	Employé de bureau 2 (Kaufmann für	3,4	30,9
Plombier-chauffagiste	3,2	56,1	Employé de la finance et des assurances	3,2	61,8
Ouvrier métallurgiste	2,5	62,9	Comptable	3,0	57,9
Magasinier	2,3	67,0	Employé de l'hôtellerie	2,6	26,5
Sous-total	43,9	52,7	Sous-total	48,1	38,6

Source : BIBB

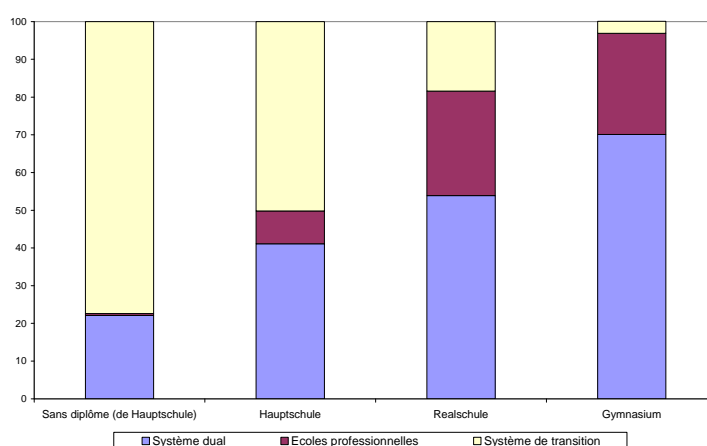
Guide de lecture : 8,4% des apprentis sortant de *Hauptschule* se dirigent vers le métier de vendeur alors que 56,3% des entrées dans ce métier sont des sortants de *Hauptschule*.

Alors que le niveau scolaire des jeunes au moment de l'entrée en apprentissage a progressé, les personnes d'un bas niveau scolaire ont rencontré des difficultés croissantes pour accéder à l'apprentissage

L'élévation du niveau scolaire des apprentis combinée avec la persistance de déséquilibres entre offre et demande (cf. partie suivante) expliquent en partie les difficultés croissantes des sortants de la *Hauptschule* pour accéder à des postes en apprentissage. En outre, les filières professionnelles scolaires qualifiantes sans alternance (*Schulberufssystem*) qui ne représentaient en 2008 que 18% des entrées en formation professionnelle initiale ne peuvent être considérées comme une alternative possible pour la plupart des sortants ayant un niveau d'éducation faible¹¹. C'est pourquoi dans les dernières années, les autorités publiques ont choisi de développer des dispositifs de transition vers l'apprentissage (cf. encadré). Ces dispositifs concernent environ un tiers des personnes rentrant chaque année dans une filière de formation professionnelle initiale et jusqu'aux trois quarts des personnes sortant sans diplôme du système d'enseignement général (graphique 5).

¹¹ Ces filières sont en effet restreintes à quelques secteurs dans lesquelles les femmes sont surreprésentées (santé, paramédical, social, secrétariat) et sont le plus souvent accessibles uniquement aux personnes diplômées de l'enseignement général (certificat de la *Realschule*).

Graphique 5 - La part des différentes filières de formation professionnelle initiale choisies (système dual, enseignement professionnel sans alternance et système de transition) selon le niveau scolaire en 2008 (en % du total)



Source : Autorengroupe Bildungsberichterstattung 2010

Guide de lecture : 50,2% des sortants de Hauptschule s'orientent vers une filière de formation professionnelle rentrent dans un des dispositifs de transition. Ils ne sont que 41,1% à rentrer directement dans le système dual.

Par ailleurs, d'après certains auteurs (Beicht 2009), les qualifications des sortants du système scolaire ne correspondraient pas, dans de nombreux cas, aux besoins de plus en plus exigeants des entreprises¹². Ce constat peut être mis en relation avec le diagnostic sévère sur le système éducatif allemand dressé par l'OCDE grâce à l'enquête PISA au début des années 2000 (Zettelmeier 2004). Les performances des élèves allemands se situaient en effet largement en dessous de la moyenne des autres pays quel que soit le domaine analysé (compréhension de l'écrit, mathématiques et sciences naturelles). La faible qualité de l'enseignement dans les *Hauptschulen* a ainsi été beaucoup questionnée (Zettelmeier 2006)^{13 14}.

Les situations salariales des apprentis sont très hétérogènes selon les secteurs de professionnalisation

Le salaire mensuel brut moyen des apprentis s'élevait en 2010 à 688 euros à l'Ouest et 612 euros à l'Est^{15 16}. Ce montant qui représente environ 30% du salaire moyen¹⁷ doit être mis en relation avec le fait que la grande majorité des coûts supportés par les employeurs ne sont pas compensés par un dispositif public (cf. partie 2). En outre, le montant des salaires versés aux apprentis étant fonction des accords collectifs en vigueur dans chacun des secteurs de l'économie (en l'absence d'un salaire minimum au niveau national), il existe une assez grande disparité entre les métiers.

¹² A la suite du Pacte national pour la formation, un groupe d'experts a été chargé par le gouvernement de définir le concept apparu au début des années 2000 (HCE 2010) de *Ausbildungsreife* (littéralement la maturité pour la formation professionnelle) et de fournir des critères objectifs de sélection des apprentis.

¹³ Malgré une amélioration sensible au niveau général, il semble que la situation des élèves de *Hauptschule* n'ait elle que faiblement progressé dans les années 2000 comme le montre un rapport récent de l'OCDE (Hoeckel et al 2010). Si les jeunes Allemands ont dorénavant en moyenne de meilleurs résultats que la moyenne des l'OCDE, les résultats varient énormément en fonction du type d'école. Le niveau des *Hauptschulen* soulève ainsi toujours des inquiétudes.

¹⁴ Le débat public qui a suivi la publication de ces résultats a incité les acteurs publics à engager une série de réformes du système scolaire. Au niveau des Länder, on peut ainsi mentionner la décision adoptée fin 2003 par la conférence des ministres de l'Éducation (KMK) visant à définir pour l'enseignement général des standards de connaissances et de compétences applicables dans l'ensemble du pays (en mathématiques, allemand et langues étrangères).

¹⁵ Salaire moyen sur la durée de l'apprentissage. Le salaire augmente chaque année.

¹⁶ Ce qui correspond à des salaires nets moyens de respectivement 557€ et 496€ (Beicht 2011).

¹⁷ Salaire moyen annuel en 2010 : 32 693 € (OCDE)

Ainsi dans les secteurs de l'industrie et du commerce, le salaire moyen est de 759 euros à l'Ouest contre 670 euros à l'Est alors que dans l'artisanat, il est respectivement de 512 euros et 439 euros. Le montant des salaires des apprentis dépend de deux facteurs qui peuvent jouer de façon contraire : le niveau de qualification (ou le niveau scolaire) requis pour occuper le poste mais aussi le jeu de l'offre et de la demande¹⁸.

Les garçons et les filles font des choix de métiers différents

Depuis 1992, la part des filles dans le nombre d'apprentis est stable autour de 40% et ce malgré l'évolution de la structure des postes occupés, en particulier l'augmentation de la part des services (cf. partie suivante). L'analyse des métiers occupés en apprentissage montre que les garçons et les filles se distinguent nettement par leur choix de carrière (tableau 3). Les femmes sont plus présentes dans les services commerciaux, médicaux ou à la personne ainsi que dans les emplois administratifs alors que les hommes sont en revanche plus présents dans les métiers techniques (mécanicien, électricien etc.). Les femmes apprenties sont en outre concentrées dans un plus petit nombre de professions que les hommes : 50% des femmes se regroupent dans dix filières de formation contre vingt-et-une pour les hommes.

Tableau 3 – Les principaux métiers occupés en apprentissage par les femmes et les hommes en 2010

	Femmes		Hommes	
	% de la filière dans le total des femmes	% de femmes dans la filière	% de la filière dans le total des hommes	% des hommes dans la filière
Vendeuse (<i>verkäuferin</i>)	7,1	61,0	Mécanicien automobile (<i>Kraftfahrzeugmechatroniker</i>)	5,2 / 97,2
Employée de commerce dans le détail (<i>kauffrau im Einzelhandel</i>)	7	55,4	Employée de commerce dans le détail (<i>kaufmann im Einzelhandel</i>)	4,1 / 44,6
Assistante médicale (<i>medizinischer fachangestellte</i>)	6,2	98,8	Mécanicien dans l'industrie (<i>industriemechaniker</i>)	3,8 / 95,0
Coiffeuse (<i>friseurin</i>)	5,3	88,3	Cuisinier (<i>koch</i>)	3,5 / 76,5
Employée de bureau (<i>bürokauffrau</i>)	5,2	71,6	Vendeur (<i>verkäufer</i>)	3,3 / 39,0
Aide-dentiste (<i>zahnmedizinische fachangestellte</i>)	4,8	99,4	Electricien (<i>Elektroniker/-in FR Energie- und Gebäudetechnik</i>)	3,2 / 98,6
Agent commercial dans l'industrie (<i>industriekauffrau</i>)	4,8	62,4	Plombier, chauffagiste (<i>anlagenmechaniker für sanitär-, heizungs-, und klimatechnik</i>)	3,1 / 99,1
Sous-total	40,4	56,4	Sous-total	26,2 / 37,8

Source : BIBB

Guide de lecture : Le métier de vendeur représente 7,1% du total des femmes rentrant en apprentissage alors que 61,0% des apprentis vendeurs sont des femmes.

Plus d'un jeune sur cinq ne va pas jusqu'au terme de son contrat d'apprentissage

D'après le BIBB, plus d'un jeune sur cinq ne va pas jusqu'au terme de son contrat d'apprentissage (22,1% en 2009). Dans l'artisanat, cette proportion dépasse un sur quatre (27,7%). Les deux tiers des

¹⁸ Cela explique en partie pourquoi un apprenti-maçon est payé en moyenne plus du double d'un apprenti-coiffeur (916€ contre 451€ en Allemagne de l'Ouest) mais aussi pourquoi il est mieux payé qu'un apprenti-employé de banque (814€).

jeunes qui rompent leur contrat de travail sont des jeunes avec un faible niveau d'éducation : 36,3% n'ont aucun diplôme¹⁹ et 30,8% sortent de *Hauptschule*. Les filières les plus touchées sont celles de l'hôtellerie-restauration et de l'alimentation (par exemple, 44% des apprentis cuisiniers ou des apprentis serveurs ne vont pas au terme de leur contrat). La majorité des ruptures a lieu au cours de la 1ère année (61,8%) dont la moitié durant la période d'essai.

D'après une enquête assez ancienne menée par le BIBB entre 2000 et 2001²⁰, plus de la moitié des ruptures (57 %) sont à l'initiative du jeune, un tiers sont le fait de l'employeur et les autres peuvent être considérées comme des initiatives conjointes. Néanmoins, près des deux tiers des jeunes reprennent une formation après la rupture de leur contrat : 50% retrouvent une autre entreprise pour accomplir leur apprentissage et 12% retournent dans le système scolaire (professionnel ou non).

Trois ans après leur apprentissage, plus de 70% des personnes sont en emploi

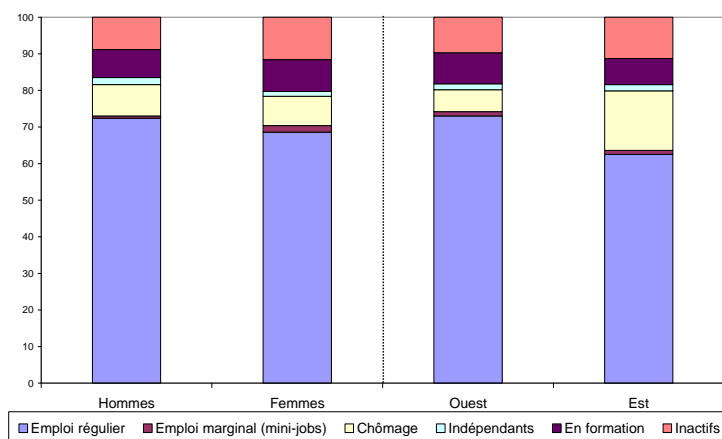
D'après l'enquête Mikrozensus réalisée par le BIBB, 74,9% des hommes et 71,7% des femmes qui se sont préparés à un métier via le système dual sont en emploi trois ans après leur diplôme que ce soit dans un emploi salarié, dans un emploi marginal ou en tant qu'indépendant (graphique 5). Ce résultat peut paraître relativement modeste par rapport aux résultats enregistrés par le système d'apprentissage français et mesuré au travers de l'enquête Génération 2004 du CEREQ (Crusson 2010), soit un taux d'emploi de 86% trois ans après la sortie de l'apprentissage. Il convient toutefois d'apporter plusieurs nuances à une telle comparaison. Tout d'abord, l'alternance ne joue pas un rôle équivalent de part et d'autre du Rhin : en Allemagne, il peut être considéré comme une filière à part entière du système éducatif alors qu'en France il s'agit plutôt d'une modalité parmi d'autres d'obtention des diplômes de tous niveaux, du CAP au diplôme d'ingénieur. Par conséquent, l'apprentissage en Allemagne n'est pas réellement envisagé comme un instrument de la politique de l'emploi et de la formation mais plutôt comme le mode d'accès normal à certaines professions. C'est d'ailleurs ce qui explique pourquoi il n'existe pas à notre connaissance de travaux analytiques permettant de mesurer l'impact propre du système dual sur l'insertion des jeunes en comparaison avec d'autres modes de formation. Enfin, alors qu'en France, les années d'apprentissage sont la plupart du temps considérées comme les dernières années du parcours éducatif, en Allemagne, on observe que la proportion de jeunes qui sont toujours en étude trois ans après la fin de leur apprentissage est relativement élevée (7,7% pour les hommes et 8,7% pour les femmes).

Les femmes sont plus souvent que les hommes en situation de chômage ou d'inactivité. Il est frappant de remarquer également que le taux d'emploi « régulier » (hors indépendant et emplois marginaux) mesuré trois ans après la sortie enregistre une différence de plus de dix points entre l'Est et l'Ouest de l'Allemagne (62,5% contre 73%). Les situations de chômage et d'inactivité hors formation sont également plus courantes à l'Est (16,3% au chômage et 11,3% en inactivité contre 6% et 9,7% à l'Ouest).

¹⁹ Les sans diplôme sont ainsi largement surreprésentés dans les situations de rupture puisqu'ils ne représentent que 4% des entrées par an en apprentissage contre 33% pour les diplômés de *Hauptschule*.

²⁰ Les résultats de cette enquête sont disponibles à cette page : <http://www.bibb.de/de/1726.htm>

Graphique 5 – La situation professionnelle des personnes mesurée en 2008 trois ans après la fin de leur apprentissage

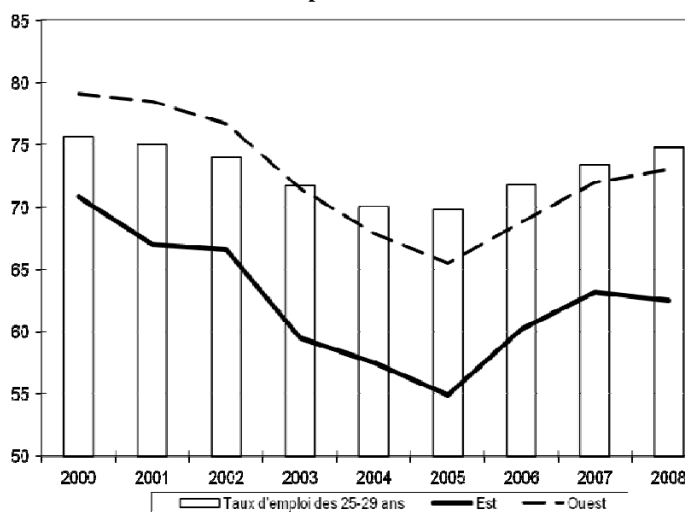


Source : BIBB (2011)

Note : L'emploi marginal, ou mini-jobs, est un élément spécifique du marché du travail allemand. Il correspond le plus souvent à un travail d'appoint d'un faible nombre d'heures et dont les cotisations sociales sont réduites. Les emplois ne donnent pas accès ainsi à certains régimes de la protection sociale.

Le taux d'emploi des ex-apprentis s'est beaucoup dégradé entre le début et le milieu des années 2000, ce qui s'explique en partie par la morosité du marché du travail allemand attestée par l'évolution du taux d'emploi des 25-29 ans à la même époque (graphique 6). Entre 2000 et 2005, la proportion des apprentis en emploi régulier trois ans après leur sortie du système a perdu 13,6 points à l'Ouest et 15,9 points à l'Est. Cet indicateur a ensuite connu une amélioration sensible sans toutefois retrouver son niveau du début des années 2000.

Graphique 6 – Evolution depuis 2000 du taux d'emploi 3 ans après la fin de l'apprentissage et du taux d'emploi des 25-29 ans



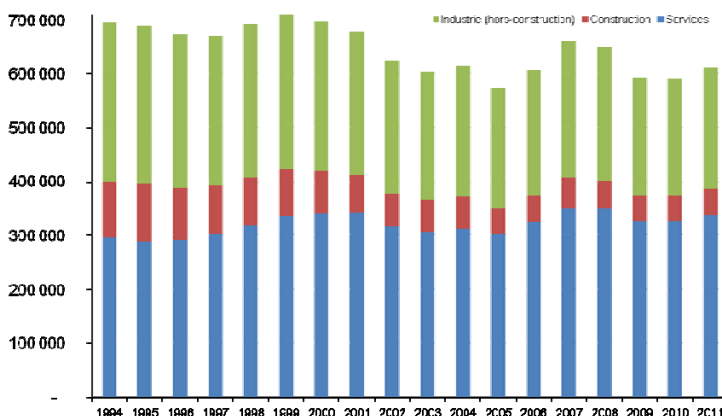
Source : BIBB (2011)

3. Les principales caractéristiques des entreprises utilisatrices

Depuis la fin des années 90, une majorité des entreprises d'accueil sont dans les services

Depuis le début des années 90 la structure des secteurs d'accueil des apprentis a sensiblement évolué. Alors qu'en 1994, on dénombrait autant d'offres de places d'apprentissage dans l'industrie que dans les services (autour de 300 000 places), ces derniers sont depuis devenus largement majoritaires (56,3% du total des places) (graphique 7). Cette évolution est à la fois le fait d'une augmentation des offres dans des secteurs comme le commerce (+23,4% entre 1994 et 2011) et les services administratifs (+6,6%) mais aussi de l'effondrement des offres dans la construction (-53,7%).

Graphique 7 – Evolution de la structure de l'offre de places en alternance entre l'industrie et les services



Source : BMBF 2009

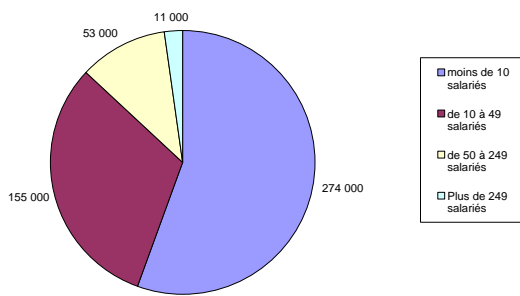
En 2010, trois types de métiers regroupent plus de la moitié des offres d'apprentissage : les métiers de la métallurgie (environ 15% du total des offres), les vendeurs de biens et services (23%) et le personnel administratif (16%). Parmi les faits marquants des dernières années, la part des métiers du bâtiment a sensiblement diminué (de 16% en 1994 à 8% en 2010).

D'après les données du BIBB, plus de la moitié des apprentis travaillent dans le commerce et l'industrie (59%) et plus d'un quart dans l'artisanat (28%). Les administrations publiques n'accueillent pour leur part que 2% des apprentis.

Une très grande majorité des entreprises d'accueil sont des petites PME

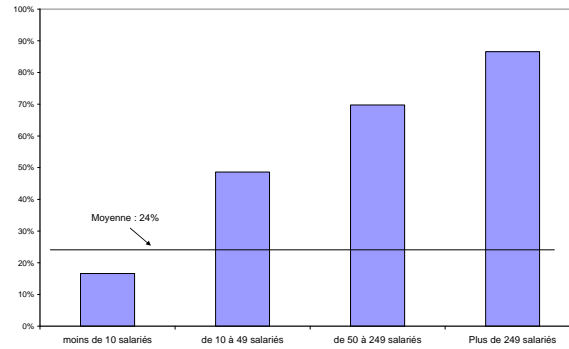
Les entreprises d'accueil sont le plus souvent des petites PME : près de 90% d'entre elles ont en effet moins de 50 salariés (graphique 8). Cette structure n'a quasiment pas évolué depuis dix ans. En revanche, la capacité à participer au système dual augmente clairement avec la taille des entreprises : si 24% des entreprises allemandes ont engagé au moins un apprenti en 2008, proportion stable sur les dix dernières années, elles ne sont que 16,6% parmi les entreprises de moins de 10 salariés contre 86,6% parmi les entreprises de plus de 249 salariés (graphique 9).

Graphique 8 – La répartition par taille des entreprises utilisatrices de l'apprentissage en 2008



Source : BMBF 2009

Graphique 9 – Taux de participation des entreprises au système dual en fonction de leur taille en 2008



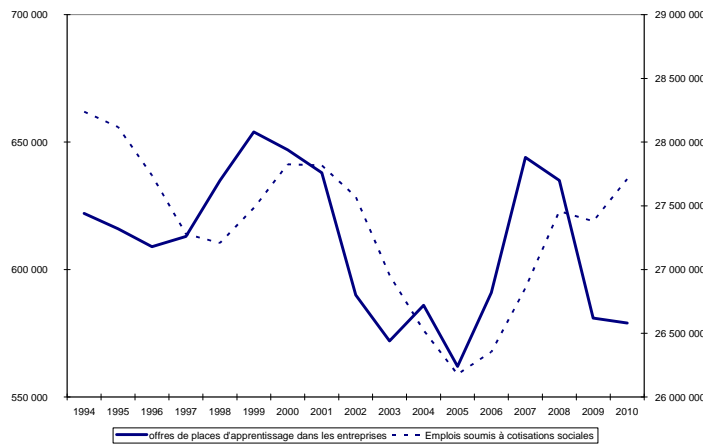
Source : BIBB

Guide de lecture : 87% des entreprises de plus de 249 salariés accueillent au moins un apprenti contre seulement 17% des entreprises de moins de 10 salariés.

L'offre de places en alternance est pour partie corrélée à la situation générale du marché du travail

Il semble exister une certaine relation entre la situation du marché du travail, ici mesurée par l'évolution de l'emploi soumis à cotisations sociales, et l'offre de places en alternance dans les entreprises (graphique 10). Tous deux ont globalement diminué jusqu'au milieu des années 2000 avant de connaître un certain rebond à la suite de la signature du Pacte national conclu en 2004 entre l'Etat fédéral et les fédérations d'employeurs (cf. partie 4). Deux phénomènes sont toutefois susceptibles de jouer ici de façon contradictoire. En effet, si l'offre d'apprentissage peut être influencée par la demande globale et donc évoluer en parallèle de l'emploi total, dans certains cas, il pourrait aussi exister un risque de substitution des emplois, en particulier des emplois peu qualifiés, par des postes en alternance.

Graphique 10 – Evolutions parallèles de l'emploi soumis à cotisations sociales (en moyenne annuelle, échelle de droite) et de l'offre de places en alternance dans les entreprises (échelle de gauche)

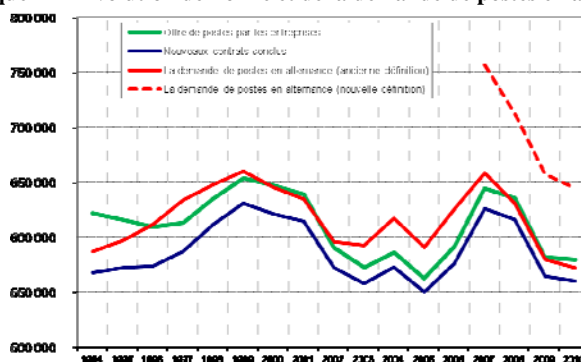


Sources : BIBB et BA

Un déséquilibre entre l'offre et la demande de places en alternance qui se combine avec des difficultés de recrutement dans certains secteurs

A partir du début des années 90, on a commencé à observer un déséquilibre grandissant entre les capacités d'accueil des entreprises et la demande de postes en alternance. En effet, jusqu'en 2007, les flux de sortie de l'enseignement général (diplômés ou non) ont augmenté rapidement alors que l'offre de postes dans certains secteurs (artisanat, construction et industrie) traditionnellement accessibles aux sortants des filières de formation les moins qualifiées a sensiblement diminué (graphique 11). S'ajoute à cela, un renforcement des exigences des entreprises pour certains types de compétences ou de savoir-être propres aux activités de services. Ces différents phénomènes expliquent pour une grande part les difficultés grandissantes de certains jeunes, en particulier les sortants de *Hauptschule* (avec ou sans diplôme), à trouver une place en apprentissage. Ce déséquilibre entre l'offre et la demande de postes en alternance est d'ailleurs plus visible depuis que le BIBB a modifié sa définition statistique de la demande. La différence entre les estimations officielles de la demande potentielle et de l'offre potentielle était ainsi de 65 000 postes en 2010.

Graphique 11 – Evolution de l'offre et de la demande de postes en alternance



Note : les concepts d'offre et demande de postes en alternance sont des estimations qui ne recourent que pour une partie les offres et les demandes enregistrées par le service public de l'emploi.

Définitions :

Offre de postes : les nouveaux contrats conclus + les offres déposées à la BA et non pourvues

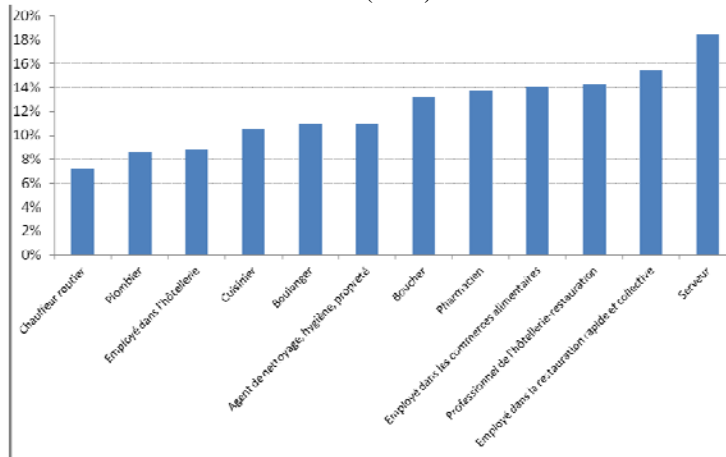
Demande de postes (ancienne définition) : les nouveaux contrats conclus + les candidats non placés par la BA à la fin septembre

Demande de postes (nouvelle définition) : les nouveaux contrats conclus + les candidats toujours à la recherche d'un poste à la fin septembre.

Malgré une offre de places structurellement inférieure aux candidatures, il arrive que des entreprises rencontrent des difficultés à satisfaire leurs offres. En effet, certains secteurs comme l'hôtellerie-restauration, l'alimentation ou le nettoyage éprouvent des difficultés importantes pour attirer des candidats à l'apprentissage comme le montre la part des offres non pourvues (graphique 12)²¹. D'après une enquête des chambres de commerce et d'industrie, la proportion d'entreprises connaissant des difficultés de recrutement est passée de 12% en 2004 à 21% en 2008 (cité par Gericke et alii 2009). Cette proportion est d'ailleurs particulièrement forte en Allemagne de l'Est (34%).

²¹ Du côté des entreprises, la planification des recrutements, les méthodes de publication des offres, les critères de sélection peuvent beaucoup jouer sur la probabilité de connaître des difficultés de recrutement. On observe également souvent que les entreprises ayant des postes non pourvus reçoivent des candidatures de personnes avec un moins bon niveau scolaire en moyenne et proposent des conditions de travail souvent plus difficiles (Gericke et alii 2009). Du côté des candidats, les métiers qui connaissent le plus de tensions souffrent le plus souvent d'un problème d'image auprès des futurs apprentis (*Bundesministerium für Bildung und Forschung* 2011).

Graphique 12 – Les 12 métiers où la proportion des offres restées non pourvues est la plus importante en 2010 (en %)



Source : BIBB (2011)

Le nombre d'offres de places en alternance dans les entreprises est dans quasiment tous les Länder, sauf le Mecklembourg Poméranie-Occidentale, inférieur à la demande. Cette tension est toutefois moins forte en Allemagne de l'Est (tableau 4).

Tableau 4 – Rapport entre l'offre de places d'apprentissage et la demande dans les Länder (en %) en 2010

Bade-Wurtemberg	90,5
Bavière	94,8
Brême	86,3
Hambourg	95,8
Hesse	89
Rhénanie-Du-Nord-Westphalie	86,2
Rhénanie-Palatinat	90,1
Sarre	93,9
Basse-Saxe	94,9
Schleswig-Holstein	92,8
Anciens Länder	89,7
Allemagne (total)	90,6

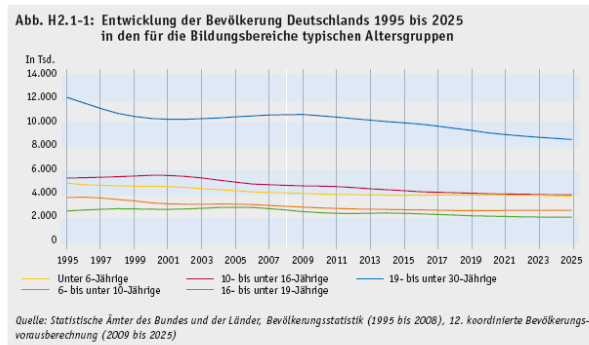
Berlin	90,8
Brandebourg	95,6
Mecklembourg-Poméranie-Occidentale	102,2
Thuringe	97
Saxe	96,6
Saxe-Anhalt	94,9
Nouveaux Länder	95,6

Source : BIBB (2011)

Note : la définition de la demande retenue est la nouvelle définition (cf. note graphique 11)

Le vieillissement de la population assez rapide que connaît l'Allemagne depuis quelques années devrait influencer au moins en partie sur les déséquilibres entre offre et demande de formation duale. D'après les projections du Ministère de l'éducation (Autorengroupe Bildungsberichterstattung 2010), on devrait en effet observer d'ici à 2025 une diminution importante de la population âgée de 19 à 29 ans (graphique 13). Il n'est cependant pas évident que les jeunes avec les niveaux d'éducation les plus bas profitent de ces évolutions démographiques. Cela dépend en effet de la capacité du système scolaire à s'adapter aux exigences des entreprises et de l'offre de postes peu qualifiés.

Graphique 13 – Evolution de la population entre 1995 et 2025 par classe d'âge (en milliers)



Source : Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010

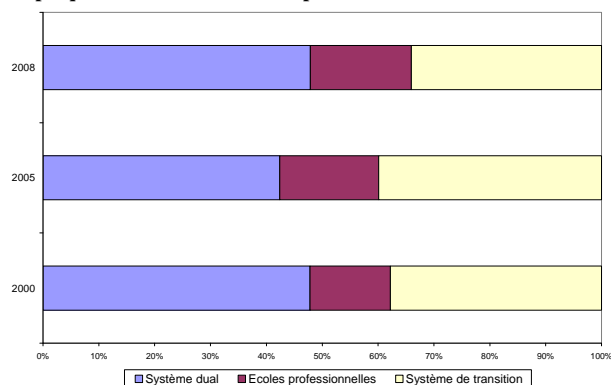
Encadré – Le système de transition (Übergangssystem)

La persistance des déséquilibres entre les places offertes dans les entreprises et les candidatures a incité les acteurs publics à prendre des décisions afin d'améliorer la situation des jeunes sans solution d'apprentissage, en particulier ceux qui sortent de *Hauptschule* avec ou sans diplôme. Deux types d'intervention ont été ainsi privilégiés : les aides financières à l'embauche pour les entreprises (cf. partie 2) et le financement de postes dans des structures de formation hors entreprise censées précéder ou préparer l'entrée dans le système dual ou en formation professionnelle qualifiante et réunies sous le terme de *Übergangssystem*.

Sous ce terme, le ministère de la formation et de l'éducation répertorie ainsi 193 programmes différents (dont 21 dépendant de l'Etat fédéral) qui varient considérablement en termes de public, de contenu, de durée et d'objectifs. Toutefois, deux sous-ensembles peuvent être distingués : les filières scolaires organisées par les Länder et les mesures de placement mises en œuvre par la *Bundesagentur für Arbeit* (BA). S'agissant des filières scolaires, plusieurs types de dispositifs existent. Parmi les plus courants, on peut ainsi mentionner le dispositif d'année préparatoire professionnelle (*Berufsvorbereitungsjahr, BVJ*) destinée aux jeunes de faible niveau général. Elle consiste en une année d'orientation professionnelle avec des enseignements de soutien qui permettent également de rattraper le certificat de fin d'études de la *Hauptschule*. Il existe également un dispositif d'année de formation professionnelle de base à temps plein (*Berufsgrundbildungsjahr, BGJ*) qui est organisé par grandes familles de métiers (électronique, gestion, métallurgie, etc.). Enfin, un tiers environ des participants au système de transition fréquentent des écoles professionnelles nommées *Berufsfachschulen (BFS)* pour une formation d'une à deux années qui leur permet d'obtenir un diplôme équivalent à celui de la *Realschule*.

En 2008, 34% des 1,2 million d'entrants en formation professionnelle initiale étaient concernés par une de ces filières de transition (graphique E1). Ces dernières ont vu leur part augmenter jusqu'en 2005 avant de diminuer légèrement. Plus des trois quarts des non-diplômés et la moitié des diplômés d'une *Hauptschule* sont entrés dans ces filières en 2008 (graphique 6).

Graphique E1 – Evolution de la répartition des entrants en formation professionnelle initiale (en parts)



Source : Autorengroupe Bildungsberichterstattung 2010

Ces différents dispositifs de transition sont régulièrement pointés du doigt pour leur faible efficacité, en particulier pour les jeunes ayant un faible niveau d'éducation. D'après l'OCDE (Hoeckel et al 2010), ces mesures souffrent en effet d'une très grande fragmentation²² et de l'absence de cohérence entre les différents acteurs publics et privés impliqués. D'après Beicht (2009), les participants passent en moyenne par 1,3 programme et connaissent une période de transition de 17 mois. Le taux d'accès à l'apprentissage varie sensiblement selon les programmes : entre 50% et 62% 12 mois après la sortie du système scolaire général (tableau E1).

²² Du fait de la fragmentation du système, il est particulièrement difficile d'estimer un coût total de ces mesures. D'après le rapport 2008 du ministère de l'éducation et de la formation (Autorengroupe Bildungsberichterstattung 2008), le coût par élève en 2006 d'une année en BVJ ou en BGJ était de 5800 euros.

Tableau E1 – Le taux d'accès à l'apprentissage ou à un autre type de formation professionnelle en fonction du programme de transition suivi

	Accès au système dual			Accès au système de formation professionnelle à temps plein		
	12 mois	24 mois	36 mois	12 mois	24 mois	36 mois
BvB/BVJ	50	55	61	59	64	70
BGJ	62	79	82	62	79	81
BFS	58	64	69	53	65	78

Source : D'après Beicht 2009

Note : voir note tableau 3

4. Le financement du modèle dual et le coût pour les entreprises

La question du financement de l'alternance fait depuis longtemps débat en Allemagne

La question du financement du système dual fait depuis longtemps débat Outre-Rhin. En effet, en l'absence d'une taxe d'apprentissage, il n'existe pas de mécanisme de mutualisation des coûts de formation. Les entreprises qui embauchent des apprentis doivent ainsi supporter la quasi-totalité des coûts et les entreprises n'offrant pas de places d'apprentissage n'ont de leur côté aucune obligation financière. Dès 1969, un comité d'experts chargé par le gouvernement d'évaluer les coûts et le financement de la formation professionnelle avait déjà proposé en vain que l'ensemble des entreprises (privées et publiques) participent au financement.

Plus récemment, la question revint à l'ordre du jour au moment où l'offre de postes en apprentissage s'avérait trop faible pour combler toutes les demandes (cf. parties 2 et 3). Ainsi au milieu des années 2000, le parti social-démocrate alors au pouvoir, proposa la création d'un impôt auquel auraient été assujetties toutes les entreprises qui n'offraient pas assez de places d'apprentissage permettant ainsi une redistribution vers les entreprises qui formaient au-delà d'un certain seuil à définir²³ (Lestrade 2004). Ce projet fut finalement retiré avec la signature en 2004 du « Pacte national pour la formation et les jeunes professionnels en Allemagne » entre le gouvernement et les fédérations patronales. Ce pacte national était un accord non contraignant et d'une durée initiale de trois ans fixant pour les acteurs économiques l'objectif de créer, en moyenne par année, 30 000 places d'apprentissage. Il a ensuite été prolongé en 2007 et 2010 toujours dans le but d'améliorer l'accès des jeunes à l'apprentissage et plus particulièrement des jeunes en difficulté. Un nouvel objectif de création de 60 000 nouvelles places par an a ainsi été fixé à partir de 2007. Malgré un rebond consécutif à la signature du Pacte (cf. partie 3), ces objectifs n'ont globalement pas été atteints (le nombre d'offres enregistrées en 2012 est quasiment identique à celui de 2004) et ce malgré la mise en place dans le pacte d'instruments publics facilitant l'accès à l'apprentissage (cf. section suivante).

La quasi-totalité de la formation pratique est à la charge des entreprises tandis que la formation scolaire est du ressort des Länder

A notre connaissance, il n'existe aucune évaluation du coût total du système dual. A défaut, il est possible de mesurer les dépenses consacrées à la formation professionnelle initiale dans son ensemble par les différents acteurs impliqués. Pour l'année 2007²⁴ les premiers contributeurs étaient de loin les

²³ Cette mesure proposait que le principe de l'impôt soit activé si, au 30 septembre de l'année considérée, le nombre total de nouvelles places d'apprentissage n'était pas supérieur d'au moins 15 % à celui des jeunes qui en cherchaient une. Dans une telle situation, sous couvert de quelques exceptions, toutes les entreprises de 10 salariés et plus dont le nombre d'apprentis était inférieur à 7 % du total des salariés auraient alimenté un fonds permettant de financer celles qui formaient au-delà de cette limite, y compris les entreprises de moins de 10 salariés.

²⁴ Dernières données disponibles à ce jour.

entreprises utilisatrices qui doivent supporter la quasi totalité des coûts de la formation pratique à hauteur de 23,8 milliards d'euros (soit environ 1% du PIB) (tableau 5).

Les coûts liés à l'enseignement professionnel (à plein-temps ou en alternance) sont eux à la charge des Länder et des autorités locales. Les premiers supportent les coûts liés à la scolarité et à l'enseignement (supervision des écoles, salaires et formation des enseignants, etc.) tandis que les secondes (non intégrées dans le tableau) sont responsables des frais de fonctionnement des établissements (construction, maintenance et rénovation, etc.).

Enfin, pour certains programmes et dispositifs liés à la formation professionnelle initiale, des acteurs fédéraux peuvent également intervenir (Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche BMBF, Ministère fédéral de l'économie et des technologies BMWi, l'agence fédérale pour l'emploi BA, etc.). Dans les dernières années, les déséquilibres persistants entre le nombre de places d'apprentissage disponibles dans les entreprises et le nombre de candidats ont ainsi incité l'Etat fédéral à intervenir davantage. Ces dépenses, qui restent cependant d'un montant modeste, se partagent entre deux types d'interventions : le financement de postes dans des structures de formation hors entreprises censées servir de transition vers l'apprentissage (cf. encadré) et des aides financières à l'embauche de jeunes pour les entreprises.

Parmi ces aides, on peut citer deux dispositifs. Tout d'abord, les stages en entreprises d'accession à l'apprentissage (*Einstiegsqualifizierung für Jugendliche*). Ce dispositif permet à l'entreprise d'embaucher un jeune de moins de 25 ans à l'essai en stage pendant une période de 6 à 12 mois avant de lui proposer éventuellement un poste en apprentissage. Elle perçoit une subvention permettant de couvrir sa rémunération. D'après les données de la BA, on dénombre autour 28 700 entrées par an dans cette prestation entre 2009 et 2012. Ensuite, la prime à l'apprentissage (*ausbildungsbonus*) créée en 2008 et versée par le service public de l'emploi aux entreprises qui embauchent un apprenti ayant déjà cherché un poste d'apprentissage sans succès les années précédentes. Son montant varie suivant la rémunération de l'apprenti entre 4000€ (pour une rémunération mensuelle inférieure à 500€) et 6000€ (correspondant à une rémunération supérieure à 700€). En 2011, les dépenses relativement modestes consacrées à cette prime représentaient 32 millions d'euros²⁵.

²⁵ Dans une enquête réalisée avant la mise en œuvre de la mesure, une entreprise sur six s'était dite intéressée par cette aide (une sur quatre parmi les entreprises ayant actuellement des apprentis) (Trotsch et alii, 2008).

Tableau 5 – Les dépenses pour la formation professionnelle initiale en 2007 et 2011

		2007	2011	en % du PIB*
Entreprises**		23,82	nd	0,98%
Etat fédéral		2,56	2,63	0,11%
	<i>Dont Ministère de l'éducation et de la recherche</i>	0,52	0,54	
	<i>Dont Ministère de l'économie et des technologies</i>	0,05	0,05	
	<i>Dont Ministère du travail et des affaires sociales</i>	0,43	0,42	
	<i>Dont Agence fédérale pour l'emploi***</i>	1,57	1,62	
Länder		6,81	7,99	0,28%
	<i>Dont écoles professionnelles à mi-temps (alternance)</i>	2,89	3,16	
	<i>Dont écoles professionnelles à plein-temps</i>	2,31	2,26	

Sources : Tableau réalisé à partir des rapports *Berufbildungsberichten* 2009 à 2013.

Notes : (*) rapporté au PIB en valeur de l'année 2007 pour les dépenses des entreprises et au PIB en valeur de l'année 2011 pour les dépenses publiques (**) Dernière estimation disponible. Les dépenses pour les entreprises sont estimées à partir des données de l'enquête du BIBB auprès des entreprises. (***) Hors dépenses de formation professionnelle initiale destinées à des programmes pour les personnes handicapées. Les dépenses indiquées pour la BA n'intègrent pas les dépenses de personnel.

Il convient enfin de mentionner le rôle important joué par le service public de l'emploi, *la Bundesagentur für Arbeit* (BA), dont l'offre de services couvre un champ bien plus important que celui de Pôle emploi en France (IGF 2011). Elle est en effet chargée d'assurer une mission de conseil en orientation professionnelle pour les lycéens et les étudiants et de rapprocher l'offre et la demande de formation en alternance. Afin de remplir cette mission, elle collecte ainsi une bonne part des offres de postes en apprentissage dans les entreprises.

Les coûts peuvent varier de façon importante selon les entreprises

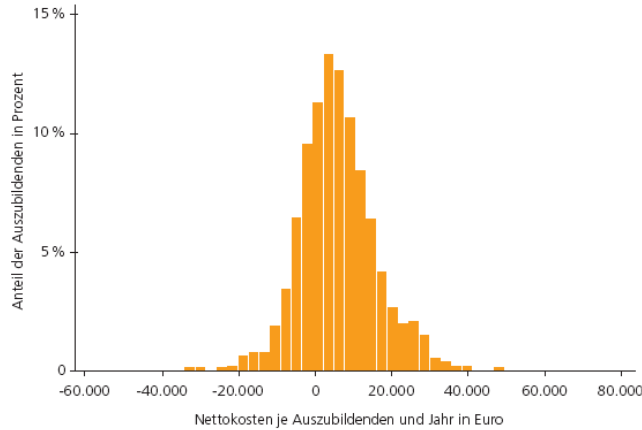
D'après les travaux du BIBB les plus récents (Baumann et alii 2010), le coût brut moyen d'un apprenti pour une entreprise s'élevait à environ 15 300€ par an pour l'année 2007. Cette estimation est réalisée à partir d'une enquête auprès d'un échantillon représentatif de 3000 entreprises utilisatrices (et 10 700 apprentis). Un questionnaire standardisé permet de répertorier tous les coûts liés à l'embauche d'un apprenti (salaire, encadrement, matériel etc.)²⁶. Tous les secteurs de l'économie (et une cinquantaine de métiers) sont couverts par cette enquête.

Ce coût se décompose de la façon suivante : 61% de coût salarial pour l'apprenti, 22% de coût salarial pour le personnel d'encadrement (à plein temps ou non), 5% pour l'équipement et le matériel et enfin 12% de frais divers (coût administratif, de logement, etc.). En moyenne la production moyenne fournie par un apprenti est estimée dans ces mêmes travaux à 11 700€ par an, ce qui signifie que le coût net d'un apprenti pour une entreprise serait en moyenne de 3 600€. Ce rendement productif d'un apprenti est estimé sur la base du coût dans le cas où ces tâches seraient réalisées par un salarié régulier. Dans l'estimation, une distinction est faite entre les simples tâches de production que les travailleurs semi-qualifiés ou non qualifiés peuvent effectuer et les tâches exigeantes qui doivent être effectuées par des travailleurs qualifiés.

²⁶ La dernière enquête de ce type date de 2007. Une enquête équivalente avait été menée en 2000. Les résultats de ces deux enquêtes ne sont toutefois pas comparables du fait de changements dans la méthodologie.

Ce coût net peut beaucoup varier d’une entreprise à l’autre. On estime ainsi qu’environ un tiers des apprentis génèrent dès leur période d’apprentissage un gain net pour leur entreprise tandis que pour 10% des apprentis le coût net dépasse les 15 000€par an (graphique 14). Zwick (2007) a montré qu’en général une augmentation du nombre des apprentis dans une entreprise n’avait pas d’impact sur son niveau de profit, ce qui signifierait selon cet auteur qu’en moyenne, la rémunération des apprentis est proche de leur niveau de productivité.

Graphique 14 – La distribution du coût net estimé d’un apprenti par an, en euros en 2007



Source : Wenzelmann et alii 2009

Note : Les entreprises utilisatrices du système dual sont réparties en fonction de leur coût net moyen par apprenti. Les entreprises qui ont un coût net négatif sont les entreprises pour lesquelles le rendement productif des apprentis est supérieur à leur coût brut.

Les coûts bruts et nets sont en général plus élevés dans les entreprises d’ex-RFA et dans des secteurs comme l’industrie, le commerce et les services publics (tableau 6). Ils ont en outre tendance à augmenter avec la taille de l’entreprise. Ces coûts sont également plus importants dans les filières les plus longues (de trois ans et demi) et qui nécessitent plus de savoir-faire techniques (ex : techniciens dans la chimie, dans la dentisterie, électromécanicien dans l’automobile, etc.)²⁷.

²⁷ Ces entreprises ont plus souvent recours que d’autres à des ateliers de formation interne ce qui a pour effet d’augmenter les coûts de formation des apprentis et de réduire leur apport productif.

Tableau 6 - Les coûts par apprenti en fonction des caractéristiques des entreprises, par an, en euros et la proportion des entreprises qui embauchent au moins un de leurs apprentis à l'issue de l'alternance en 2007

		Coûts bruts observés (a)	Rendements productifs estimés (b)	Coûts nets estimés (c)= (a)-(b)	Proportion des entreprises qui embauchent au moins un de leurs apprentis à l'issue de la période d'apprentissage
Total		15 288	11 692	3 596	57%
Régions	ex-RDA	12 133	9 576	2 557	63%
	ex-RFA	16 149	12 269	3 880	56%
Taille de l'entreprise	1 à 9 salariés	13 199	10 732	2 468	35%
	10 à 49 salariés	13 989	11 019	2 969	68%
	50 à 499 salariés	15 414	12 615	2 799	85%
	Au moins 500 salariés	19 035	11 870	7 165	89%
Secteurs	Industrie et commerce	16 739	12 133	4 607	69%
	Artisanat	13 334	10 820	2 513	48%
	Agriculture	12 100	11 138	962	39%
	Professions libérales	12 958	12 691	268	34%
	Services publics	17 297	10 063	7 234	61%
Type d'accueil	Sans atelier de formation interne	14 564	12 419	2 145	
	Avec un atelier de formation interne	20 063	6 890	13 174	
Durée de l'alternance	3 ans et demi	16 026	8 112	7 914	
	3 ans	15 014	13 018	1 995	

Source : Wenzelmann et alii 2009

Plus de la moitié (57%) des entreprises conservent au moins un de leurs apprentis à la fin de la période d'apprentissage. C'est souvent dans les entreprises où l'investissement, mesuré par le coût net, est le plus élevé (ex : les grandes entreprises, dans les secteurs du commerce ou de l'industrie) que cette proportion est la plus élevée.

Conclusion

Alors qu'il est souvent présenté comme un exemple à suivre afin d'améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail, le modèle dual allemand repose sur des principes qui seraient particulièrement difficiles à retranscrire dans le contexte français. L'apprentissage Outre-Rhin est en effet une filière à part entière permettant d'accéder à certains métiers et intégrée à un système éducatif fortement segmenté dès les premières années du secondaire. Les deux pays s'opposent également par leur mode de financement avec du côté français, une mutualisation importante par le biais de l'Etat et des régions et du côté allemand, une prise en charge quasiment totale par les entreprises utilisatrices.

Certains éléments du système allemand comme la participation importante des partenaires sociaux au travers des commissions nationales sectorielles ayant pour but de définir les référentiels des métiers et d'assurer à la fois la transférabilité des compétences transmises et l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises, pourraient servir d'exemples au cas français. De même, la capacité du modèle dual à proposer des formations adaptées à tous les secteurs d'activité (en dépit des évolutions importantes dans la structure de l'offre dans les vingt dernières années) pourrait également être une source d'inspiration.

Il n'en reste pas moins que le modèle dual allemand doit actuellement relever plusieurs défis financiers et sociaux de taille. Tout d'abord, l'élévation observée du niveau de diplômes observée au moment de l'entrée en apprentissage implique un rallongement des études des jeunes allemands et par conséquent une augmentation des coûts pour la collectivité pour un accès à des métiers équivalents. Ensuite, la plus grande sélectivité des entreprises a pour conséquence d'exclure du système les jeunes avec un niveau scolaire bas, en particulier ceux qui proviennent des *Hauptschulen*. Les dispositifs publics, comme les programmes de transition (qui concernent environ 400 000 jeunes par an) et les aides financières pour faciliter l'accueil des apprentis dans les entreprises, mis en place afin de répondre à ce problème, se sont pour le moment révélés insuffisants.

Bibliographie

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2008, *Bildung in Deutschland 2008 - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse*, Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, *Bildung in Deutschland 2010 - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse*, Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Baumann, T., 2004, *Ausgaben für die duale Ausbildung in Deutschland, Methodische Aspekte der Berechnung*, Bildung und Kultur, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 8/2004
- Baumann, T., Schönfeld, G., Wenzelmann, F., 2010, Neue Erhebung zu betrieblichen Ausbildungskosten und Bildungsbudget, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft Statistik 3/2010
- Beicht, U., 2009, *An improvement in the individuals chances of undergoing vocational training or a pointless holding pattern ?*, BIBB Report Issue 11/09
- Beicht, U., 2011, Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütung in Deutschland, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 123, BIBB
- Beicht, U., Granato, M., 2010, *Ausbildungsplatzsuche : Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund*, BIBB Report Issue 15/10
- Beicht, U., Friedrich, M., Ulrich, J.-G., 2007, *Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg*, BIBB Report Issue 2/07
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2009, *Berufsbildungsbericht 2009*
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2010, *Berufsbildungsbericht 2010*
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011, *Berufsbildungsbericht 2011*
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2012, *Berufsbildungsbericht 2012*
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2013, *Berufsbildungsbericht 2013*
- Crusson, L., 2010, Les apprentis sortis du système scolaire en 2004, DARES Analyses, novembre 2010, n°077
- European Commission, Structures of education and training systems in Europe, Germany, 2009/2010, Eurydice, Cedefop, Refernet Deutschland
- Gericke, N., Krupp, T., Troltsch, K., 2009, *Unfilled training places - Why enterprises do not succeed in filling them ?*, BIBB Report Issue 10/09
- Giraud, O., 2003a, « La formation professionnelle en Allemagne entre division et unité : héritages communs, évolutions parallèles et cohérences sociétales de la révolution industrielle à la réunification ». *Revue du Nord*, Numéro spécial Histoire de la formation professionnelle et technique en Europe du XVIIIe siècle au milieu du XXe siècle, pages 455-474
- Giraud, O., 2003b, *Fédéralisme et relations industrielles dans l'action publique en Allemagne : La formation professionnelle entre homogénéités et concurrences*, Logiques Politiques, L'Harmattan
- Haut Conseil de l'Education, *Les élèves sans qualification : La France et les pays de l'OCDE*, Décembre 2010
- Hippach-Schneider, U., Toth, B., 2009, *ReferNet-Country Report, The German vocational education and training (VET) system*, 7th edition, September 2009
- Hoeckel, K., Schwartz R., 2010, *Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Germany*, OCDE, septembre
- Inspection Générale des Finances, 2011, *Etude comparative des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni*, rapport N°2010-M-064-02
- Lestrade, B., 2004, « Pas d'impôt apprentissage, mais un Pacte pour la formation », Regards sur l'économie allemande, 68 | 2004
- Möbus, M., Verdier, E., 2000, Diplômes professionnels et coordination de la formation de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne, *Économie publique*, 05 | 2000/1
- Pfeifer, H., Dionisius, R., Schönfeld, G., Walden, G., Wenzelmann, F., 2009, *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung*, Abschlussbericht, Forschungsprojekt 2.1.203, BIBB
- Sanchez, R., 2012, L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés, *DARES Analyses*, N°080, Novembre 2012
- Tremblay, D.G., Le Bot, I., 2003, *Le système dual allemand : analyse de son évolution et de ses défis actuels*, Note de recherche No 2003-4, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, Université du Québec

- Troltsch, K., Gericke, N., Saxer, S., 2008, *The training bonus – Does it get unplaced training place applicants into vocational training*, BIBB Report Issue 5/08
- Romani, C., 2004, *Alternance(s) – synthèse de vingt-ans de développement en France et à l'étranger*, Notes Emploi Formation N° 11, mars, CEREQ
- Wenzelmann, F., Schönfeld, G., Pfeifer, H., Dionisius, R., 2009, *In-company vocational training – a worthwhile investment for enterprises*, BIBB Report Issue 8/09
- Zettelmeier, W., 2004, « L'école allemande en question » , *Regards sur l'économie allemande*, 66 | 2004
- Zettelmeier, W., 2006, Allemagne : la transition éducation/formation/emploi , *Regards sur l'économie allemande*, 75 | 2006
- Zettelmeier, W., 2007, Etude PIRLS et PISA 2006 : l'Allemagne en progrès, *Regards sur l'économie allemande*, 84 | 2006
- Zwick, T., 2007, Apprenticeship training in Germany - investment or productivity driven?, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, vol. 40(2/3), pages 193-204.