



PREMIER MINISTRE



Paris, le 26 février 2013

Présentation de la Note d'analyse
« Formation professionnelle initiale :
l'Allemagne est-elle un modèle pour la France ? »

Mardi 26 février 2013

Intervention de Vincent Chriqui,
Directeur général du Centre d'analyse stratégique

Seul le prononcé fait foi

Cette note d'analyse revient sur **l'actualité des systèmes de formation professionnelle initiale** en France et en Allemagne, dans une démarche comparative.

UN CONTEXTE OPPORTUN

Ce sujet est ainsi bienvenu à l'heure où l'on célèbre les 50 ans du Traité de l'Élysée dans lequel déjà les questions relatives à la jeunesse et à l'éducation faisaient l'objet de démarche approfondie de coopération.

Pourquoi s'intéresser au système allemand ?

Le système allemand de formation professionnelle initiale est régulièrement célébré pour son efficacité en termes **d'insertion professionnelle des jeunes**.

- 1) Le taux de chômage des jeunes Allemands âgés de moins de 25 ans était de **8,1 %**, soit l'un des plus bas en Europe en novembre 2012.
- 2) En Allemagne, **les jeunes actifs sont ainsi plus protégés** : au cours des années 1990-2000, **le taux de chômage des jeunes Allemands est resté dans un rapport de 1 à 1,5 par rapport à celui des adultes**. En France, **le taux de chômage des jeunes a été jusqu'à 3 fois plus élevé que celui des adultes**.

Mais le système allemand est-il pour autant un modèle pour la France ?

On le sait, une comparaison pertinente implique que l'on prenne en compte de nombreux facteurs qui donnent sa forme particulière aux relations de travail et d'emploi dans chaque pays : tissu productif, organisation du travail, gestion des emplois, système de relations professionnelles, valeurs et représentations collectives.

Mais la singularité des systèmes n'épuise pas le débat. **Quels sont donc les défis que partagent les deux systèmes ? Comment y répondent-ils ? Les deux systèmes peuvent s'inspirer de manière réciproque ?**

MESSAGES

MESSAGE 1

On peut tout d'abord comparer les deux systèmes de manière comptable (avec précaution).

Mais **rapprocher les 421 000 apprentis français du 1,5 million d'apprentis allemands n'offre qu'une vision partielle de la réalité**. Pour plusieurs raisons :

- 1) L'accès au premier diplôme professionnel est en France segmenté en trois voies relativement étanches : **lycée professionnel, apprentissage et professionnalisation**. **Ces trois voies rassemblent environ 1,3 millions de jeunes**. On est finalement proche des **1 570 000 jeunes Allemands insérés dans le système dual**.
- 2) De plus, les lycéens professionnels passent aujourd'hui en France une part non négligeable de leur formation en milieu professionnel (entre 3 et 4,5 mois).

Les vraies différences ne sont pas dans les quantités. Elles sont davantage du côté:

- 1) Des **durées des cursus**, plus longs en Allemagne. Un contrat de formation duale y dure environ 3 ans, contre 1 an et demi pour l'apprentissage français.

2) **Mais surtout du partage des responsabilités entre acteurs** : en Allemagne, le référentiel de chaque formation est négocié entre les partenaires sociaux. Ils sont négociés et actualisés pour aujourd'hui 344 métiers.

3) Et de **la valeur sociale accordée aux voies professionnelles** : l'apprentissage est considéré comme l'espace légitime de qualification. C'est là où l'on apprend un métier considéré comme un ensemble indivisible de compétences. En Allemagne, 60 % des jeunes de moins de vingt ans empruntent cette voie qui reste à la fois **valorisée et reconnue**.

MESSAGE 2

Il reste que, même s'il est efficace pour insérer les jeunes, le système dual rencontre des difficultés et des critiques :

1) Les **taux d'emploi des apprentis diffèrent en fonction des Länder** notamment entre ceux de l'Ouest et de l'Est.

2) La **participation des entreprises est finalement inégale** : entre secteurs notamment. La métallurgie et le commerce concentrent une part importante des places d'apprentissage.

3) **L'orientation précoce** des jeunes est aussi critiquée pour la discrimination qu'elle installe.

En France, on constate depuis de nombreuses années deux usages de l'apprentissage :

1) Un usage conforme à sa vocation historique. L'apprentissage mène des jeunes en fin de scolarité secondaire à un diplôme professionnel de niveau V ou IV (BEP, Bac pro). Le développement pour ces niveaux se tassent depuis de nombreuses années maintenant.

2) Depuis les années 1990, l'apprentissage se développe dans le supérieur. L'apprentissage est un vecteur de la professionnalisation de l'enseignement supérieur.

PROPOSITIONS

En dépit des différences intrinsèques des deux systèmes, comment les dispositifs allemands peuvent-ils alimenter la réflexion française sur l'apprentissage ?

Le CAS fait quatre propositions.

PREMIERE PROPOSITION

Renforcer l'accompagnement des apprentis pour les niveaux IV et V :

- **diversifier les modalités d'accompagnement en recourant au tutorat externe et aux démarches de qualité en apprentissage ;**
- **et expérimenter des tutorats bénévoles mobilisant d'anciens employés en retraite.**

Pourquoi renforcer l'accompagnement pour les premiers niveaux de qualification ?

En France comme en Allemagne, la situation des jeunes peu ou non qualifiés restent particulièrement difficile.

1) **En Allemagne, le recrutement au sein du système dual s'est modifié dans les dernières décennies au détriment des jeunes les moins favorisés.** les *Hauptschulen* étaient autrefois la voie normale d'accès à l'apprentissage. Ils ne contribuent aujourd'hui qu'au tiers des entrées. Ce glissement laisse un nombre croissant de jeunes de faible niveau sortant de *Hauptschule* sans débouché professionnel.

2) **En France**, les niveaux de qualification pour lesquels l'apprentissage s'est développé ces vingt dernières années, concernent de moins en moins les niveaux IV et V (BEP, Bac Pro). **Ce sont pourtant les niveaux qui en ont le plus besoin d'un point de vue d'accès à l'emploi.**

En France comme en Allemagne, ces jeunes sont aussi ceux qui rompent le plus leurs contrats d'apprentissage. Les taux de rupture sont d'autant plus importants que le niveau de diplôme baisse et ce dans les deux pays.

En Allemagne, l'effort des pouvoirs publics s'est porté (et continue de se porter) sur ces jeunes en renforçant leur accompagnement dans la formation.

Comment renforcer cet accompagnement ?

1) Le **tutorat externe**, c'est-à-dire mobiliser un tiers dans la relation entre l'apprenti, le CFA et l'entreprise, semble avoir de bons résultats sur les parcours d'apprentissage. En Allemagne : des **programmes plus individualisés ont été mis en œuvre et des dispositifs de soutien mis en place auprès des jeunes en difficulté.** L'exemple du programme Seniors expert services est intéressant à ce titre. **Près d'un millier de conseillers bénévoles retraités sont à la disposition des jeunes** pour compléter les services offerts dans le cadre de la formation et pour accompagner jusqu'à l'obtention du diplôme ceux d'entre eux risquant d'abandonner en cours de route.

2) Les démarches qui s'intéressent à la qualité de l'apprentissage, qualité notamment pédagogique. En France : l'exemple de la **démarche qualité en apprentissage en Ile-de-France** a montré aussi de bons résultats en articulant mieux les périodes d'enseignement scolaire avec le temps en entreprise et en recourant à des tutorats individualisés. **Les premiers retours montrent un impact positif sur le taux de rupture des contrats d'apprentissage.**

DEUXIEME PROPOSITION

Reconnaître et valoriser les compétences transversales mobilisées par les maîtres d'apprentissage, afin de faciliter des parcours de certification et de validation des acquis de l'expérience.

En Allemagne, le rôle du formateur est particulièrement valorisé. Cette reconnaissance s'exprime tout d'abord dans un **statut juridique qui organise les conditions d'exercice et les qualifications requises.** **Un examen organisé par les chambres consulaires valide ce statut.**

En France, le statut de maître d'apprentissage est certes réglementé mais il est moins reconnu qu'en Allemagne.

On peut s'inspirer de l'exemple allemand. Toutefois il faut prendre en compte les spécificités de l'apprentissage français :

- 1) Le recours à des modes de certifications adossées à un diplôme semble peu adapté en France. **En raison du contexte** d'une présence majoritaire des apprentis français dans les Très Petites Entreprises (TPE) : **en 2008, les établissements de moins de dix salariés employaient plus de la moitié des apprentis.**
- 2) L'activité de tutorat y est souvent peu formalisée.

Ainsi, **la valorisation de la fonction tutorale en France pourrait passer par la reconnaissance et la promotion de compétences transversales liées au tutorat.**

- 1) **Dans un premier temps**, ces compétences seraient systématiquement signalées et répertoriées dans l'inventaire qui doit être mis en œuvre par le Conseil national de certification professionnelle (CNCP).
- 2) **Dans un second temps**, les blocs de compétences, signalés par cet inventaire, pourraient être mobilisés par les tuteurs pour servir des parcours de nature diplômante, via le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou des dispositifs de formation complémentaire.

TROISIEME PROPOSITION

Tester la possibilité pour des entreprises de s'associer pour accueillir des apprentis sur le modèle de la formation dite en association en Allemagne.

En Allemagne, des dispositifs ont été mis en œuvre pour **faciliter l'adaptation du volet professionnel de la formation aux contextes et aux besoins spécifiques de ces entreprises.**

Dans l'artisanat par exemple, une partie de la formation des apprentis est réalisée dans des **centres interentreprises pour combler les carences de certains établissements en termes d'infrastructures et de moyens.**

D'autres dispositifs existent en Allemagne qui permettent aux entreprises de s'associer par exemple pour **accueillir et même faire circuler des apprentis dans les entreprises**, notamment auprès de sous-traitants.

On propose ainsi de s'inspirer de ces modèles de coopération pour différencier les modalités de prises charge des apprentis en testant notamment la possibilité pour des entreprises de s'associer pour accueillir des apprentis sur le modèle de la formation dite en association en Allemagne.

ENFIN, QUATRIEME PROPOSITION

Le CAS propose de :

Développer les initiatives franco-allemandes de mobilité des apprentis.

On connaît les **freins à la mobilité franco-allemande des apprentis** :

- 1) la faiblesse des compétences linguistiques des bénéficiaires potentiels,
- 2) le manque d'information sur les programmes de mobilité,
- 3) la réticence des employeurs et des jeunes à s'engager dans des démarches perçues comme complexes,
- 4) les différences substantielles dans les temps de formation en apprentissage, etc.

Dans ces conditions, **la mobilité des apprentis reste embryonnaire malgré les initiatives déjà amorcées** (création d'un lycée professionnel franco-allemand à Bordeaux et développement des filières bilingues dans les centres de formation technique ou d'apprentissage) et des programmes portés par l'**OFAJ (office franco-allemand pour la jeunesse)**.

D'autres initiatives pourraient renforcer la mobilité des apprentis.

- 1) En premier lieu, le **développement de la mobilité des apprentis dépend de la sécurité juridique assurée par les programmes de mobilité**.
- 2) Mais une gamme de problèmes se posent : **la responsabilité des parties au regard de la couverture sociale des apprentis ou encore de la prise en charge des frais de scolarité**.

Le CAS propose ainsi de **mettre en place d'une convention-cadre sur la mobilité franco-allemande des apprentis** réglant ces questions juridiques.

En second lieu, un **site unique canalisant l'ensemble des informations relatives aux offres de place en apprentissage en France et en Allemagne pourrait voir le jour**. Sa mise en œuvre devrait s'appuyer sur les données des chambres consulaires allemandes et des conseils régionaux en France, *via* des conventions entre les institutions concernées.

Enfin, **l'information relative aux offres de places d'apprentissage** entre les deux pays devrait systématiquement établir **les équivalences des formations requises** pour postuler à ces offres.

• Contact Presse

Centre d'analyse stratégique

Jean-Michel Roullé

Responsable de la communication

Tél. : +33 (0) 1 42 75 61 37

jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr