

## Intégration des jeunes au marché du travail en Allemagne

Beate Kraus et Luitgard Trommer \*

### 1. Concepts généraux de l'intégration sociale et du travail

Pour bien comprendre le débat allemand, il faut d'abord expliquer les trois concepts suivants, qui sont liés aux domaines du travail, de l'enseignement professionnel et de la formation professionnelle :

- le concept recouvert par le terme *Beruf* ;
- le concept du « rapport normal du travail »<sup>1</sup> ;
- le concept des deux « seuils » dans le processus d'intégration à la vie professionnelle.

La traduction du terme **Beruf** présente quelque difficulté, puisqu'il exprime à lui seul un fait social qui correspond dans d'autres langues à plusieurs aspects distincts (voire à des faits sociaux distincts) qui s'expriment par des mots différents. Les dictionnaires donnent plusieurs définitions : vocation, profession, occupation, métier, travail, emploi. Le concept exprimé par *Beruf* est lié à la notion de la vocation (*Berufung*), qui exprime l'engagement profond d'une personne vis à vis de son travail ou d'autres tâches sociales, engagement qui se rapproche d'une mission. Comme l'a montré Max Weber, il s'agit d'un concept profondément ancré dans la tradition protestante (Weber, 1920/1986). Cependant, alors qu'une vocation peut trouver sa raison d'être en dehors du domaine du travail rémunéré, dans la maternité par exemple, le concept exprimé par le terme *Beruf* est lié au monde du

1. En allemand, *Normalarbeitsverhältnis*.

\* Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

travail – c'est à dire de l'emploi rémunéré. L'élaboration des catégories sociales de base proposée par Max Weber dans *Wirtschaft und Gesellschaft* souligne l'importance de la notion d'Etat (*Stand*) dans la catégorie que recouvre le terme *Beruf*<sup>2</sup>. On n'exagère pas la réalité lorsqu'on dit qu'une personne sans métier ou profession (du moins en ce qui concerne les hommes, mais de nos jours c'est de plus en plus vrai pour les femmes aussi) est en quelque sorte une personne « inachevée », mal définie au sens social, qui n'aurait pas toutes les qualités requises pour la rattacher à l'univers social<sup>3</sup>.

Le terme désigne autant les professions ouvrières que les professions du haut de la pyramide sociale, c'est à dire qu'il exprime la notion d'un univers social gradué dont les échelons ne sont pas différenciés de manière fondamentale. En dépit des écarts de revenus, de statut social et d'éducation, l'occupation d'un ouvrier appartient à la même catégorie de choses que l'occupation d'un médecin ou d'un juge. Le concept de *Beruf* regroupe typiquement trois aspects : les tâches qu'implique le travail d'une personne, son niveau d'éducation et de formation, et ses chances d'acquérir des revenus et une sécurité du point de vue social. Dans son acception usuelle, ce concept sert ainsi à indiquer un statut social, et permet des distinctions beaucoup plus subtiles que la classification actuelle des statuts sociaux selon la « position professionnelle » dont les cinq catégories (travailleurs indépendants, femmes ou hommes au foyer, ouvriers, employés et fonctionnaires) sont assez insuffisantes (Krais, 1992). La « position professionnelle » est logiquement subordonnée à la profession (*Beruf*) qui caractérise l'individu avant que celui-ci ne soit déterminé par son statut à l'intérieur de sa profession.

Comme dans les autres pays, la classification standard des professions publiée par l'Office Fédéral de Statistiques et basée sur les classifications du Bureau International du Travail, recouvre un très grand nombre de professions. Ce n'est donc pas cette classification standard qui compte le plus dans la pratique sociétale, mais les professions. Les deux branches de l'enseignement professionnel, à savoir l'enseignement supérieur et le système dual, dispensent des formations professionnelles. Dans le cas du système dual, il existe un registre de métiers de formation, actuellement au nombre de 300 environ, auxquelles correspondent différentes règles pour l'enseignement : descriptions des tâches, objectifs spécifiques de l'enseignement, plans et

2. « Ce qui est finalement important pour toutes les formes de métier : la structuration sociale selon les états avec les possibilités et formes d'éducation qu'elle crée pour certains types de métiers qualifiés » (Economie et Société).

3. Il serait utile de rappeler ici les idées exprimées par Pierre Bourdieu dans sa *Leçon inaugurale prononcée au Collège de France sur le pouvoir de la différenciation, de l'attribution de noms sociaux et de qualités sociales* : « Misère de l'homme sans mission ni consécration sociale. En effet, sans aller jusqu'à dire, avec Durkheim, "la société, c'est Dieu", je dirais : Dieu, ce n'est jamais que la société. Ce que l'on attend de Dieu, on ne l'obtient jamais que de la société qui seule a le pouvoir de consacrer, d'arracher à la facticité, à la contingence, à l'absurdité. » (Bourdieu, 1982, p. 52)

programmes. Dans ce sens, le terme *Beruf* implique nécessairement un processus spécifique et systématique d'enseignement et de formation.

Le terme « rapport normal de travail » qui traduit un concept utilisé à des fins critiques, voire parfois ironiques, est apparu lors du débat des années 80 sur la réduction du temps de travail par le biais de conventions collectives. Calqué par analogie sur la notion marxiste de la journée normale de travail, il exprime la représentation largement répandue mais implicite de ce qui est perçu comme un emploi « normal », c'est à dire, dans ce contexte, à la fois la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié et les conditions de travail, dans le sens normatif et statistique. Les caractéristiques principales de ce que l'on comprend par rapport normal de travail sont les suivantes : un emploi à plein temps sur toute la durée de la vie active, soit depuis le premier contrat de travail jusqu'à l'âge légal de la retraite ; un salaire et des conditions de travail définis par la loi ou par les conventions collectives ; des modalités de licenciement établies par la loi ou négociées dans le cadre de conventions collectives ; et la codétermination (Mückenberger, 1985 ; Plander, 1990). L'ensemble du système de protection sociale est fondé sur le concept du rapport normal de travail, si bien que seuls les emplois de ce type garantissent le plein droit à toutes les prestations sociales. Ce concept a été invoqué dans le cadre du débat féministe sur la division sexuelle du travail, notamment en ce qui concerne les emplois du temps respectifs des hommes et des femmes, et aussi dans le débat syndical sur les stratégies à adopter pour lutter contre le chômage de masse et la dérégulation du marché du travail. Il a été utilisé à des fins critiques pour démontrer que la norme sociale implicite concernant les modalités de travail – norme qui sous-tend d'ailleurs autant les activités collectives comme la législation et les actions syndicales que les activités individuelles – est en fait loin d'être « normale » au sens statistique. De plus, le concept du rapport normal de travail a provoqué une remise en question de la norme elle-même. En tant que concept normatif, il est non seulement non valable pour la majorité de la population adulte, mais il néglige en outre toute la diversité des conditions de vie et les différences qui s'ensuivent sur le plan des choix individuels à l'égard des modalités de travail.

Cependant, ce concept a tout de même une utilité heuristique pour l'identification des « groupes à problèmes » dans le marché du travail. En règle générale, un emploi qui se situe en dehors des limites du rapport normal de travail se traduit par des conditions d'emploi précaires, par le chômage récurrent et par une protection sociale limitée. Ce concept peut ainsi servir à mesurer la probabilité pour un individu d'atteindre une autonomie économique et sociale au cours de son existence.



seuil. En fait, l'opinion publique a toujours été beaucoup plus sensible au chômage et aux problèmes de transition des jeunes sortant de l'enseignement supérieur qu'aux problèmes rencontrés par ceux, généralement plus jeunes, qui sortent du premier cycle de base (*Hauptschule*) avec ou sans diplôme, pour entrer en apprentissage sous le système dual. De façon générale, les médias ont tendance à traiter les problèmes d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur sous l'aspect d'un problème de société général, alors que les problèmes comparables des jeunes qui dépendent du système dual sont davantage présentés sous l'optique de la « délinquance juvénile ».

Notre étude ne porte pas sur le processus d'intégration des diplômés des universités et de l'enseignement supérieur. Elle se concentre sur les jeunes dont les perspectives d'avenir dépendent de leur accès au système dual et à des établissements d'éducation ou de formation comparables ou alternatifs. Nous étudierons ici les deux seuils de transition de ce groupe.

## 2. Tendances générales et problèmes d'insertion professionnelle des jeunes depuis 20 ans

### Le chômage juvénile et le problème des jeunes non qualifiés<sup>5</sup> au premier seuil d'intégration

La République Fédérale d'Allemagne a connu pendant longtemps des taux de chômage juvénile relativement faibles par rapport aux autres pays d'Europe. Contrairement au cas des autres pays européens, lors des périodes de chômage élevé dans l'ensemble de la population, les taux de chômage juvénile sont restés relativement faibles en Allemagne par rapport aux taux de chômage des adultes, surtout chez les hommes plus âgés et les femmes. Cela reste vrai aujourd'hui, même dans les nouveaux Länder et malgré les énormes changements économiques et sociaux survenus depuis l'unification. Le chômage juvénile existe néanmoins, et pose même un problème social grave dans les nouveaux Länder.

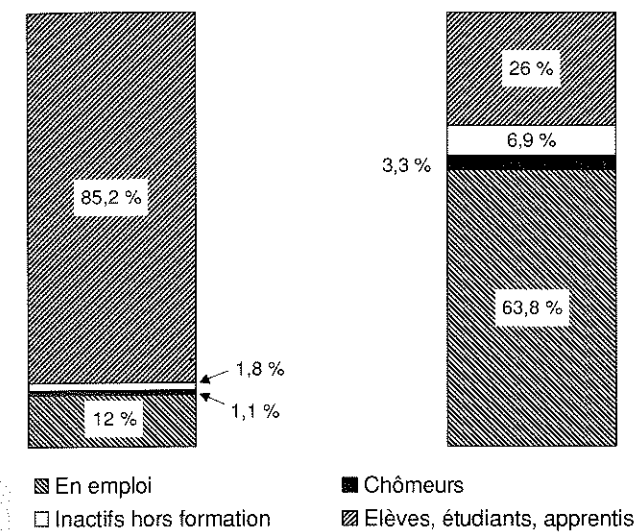
Les données du micro-recensement de 1991 montrent la répartition des groupes d'âge 15-20 ans et 20-25 ans entre les différents statuts (formation initiale y compris l'apprentissage, inactifs hors formation, chômeurs, en emploi) (graphique 1).

3,3 % des 20-25 ans sont au chômage en 1991. Dans les Länder de l'Ouest, la part de cette tranche d'âge dans l'ensemble du chômage a baissé depuis 1988. Cela s'explique par le fait que le nombre absolu de demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge avait baissé entre 1988 et 1991, et qu'il augmente moins que les autres depuis 1991. Les statistiques pour les

5. En allemand, *Ungelernten-Problem*.

Länder de l'Est n'existent que pour les années 1992-93. La même tendance apparaît aussi pour ces Länder, où la part du chômage juvénile par rapport à l'ensemble est en baisse, alors que le chômage des travailleurs plus âgés augmente.

Graphique 1 - Statut des 15-25 ans dans les Länder de l'ex-RFA en 1991



Source : Données non publiées du micro-recensement, 1991.

L'on trouve une indication un peu moins significative des problèmes d'insertion professionnelle dans l'élaboration de perspectives sur la probabilité pour un jeune de pouvoir vivre de manière indépendante tout au long de sa vie. Les parcours peuvent inclure des périodes de chômage ou d'inactivité (pour des raisons familiales ou pour poursuivre des études dans l'enseignement supérieur), mais seulement dans la mesure où l'autonomie individuelle est garantie dans le cadre des dispositions « normales », du type assurance, prévues par le système de protection sociale. Il est clair que le rapport normal de travail fonctionne ici comme point de référence. Le débat sur les risques du marché du travail souligne dans tous les cas un facteur de risque majeur qui persiste sur toute la durée d'une vie active, à savoir l'absence d'une formation professionnelle. Les statistiques sur le marché du travail montrent que l'on retrouve les taux de chômage les plus élevés parmi les personnes sans certificat de fin d'enseignement professionnel, que celles-ci se retrouvent plus souvent au chômage et pendant des périodes plus

longues, qu'elles ont plus de difficultés pour trouver un emploi nouveau, etc. Cela est vrai tant pour les Länder de l'ouest que pour les nouveaux Länder de l'est. Un des « groupes à problèmes » les plus importants est donc constitué de personnes qui entrent sur le marché du travail sans certificat d'enseignement professionnel.

Le statut du système dual pour l'enseignement et la formation professionnelle est particulièrement ambigu<sup>6</sup>. D'une part, ce système fait partie du **marché** du travail. La disponibilité des places d'apprentissage est régie par les lois du marché, donc par les calculs d'opportunité des entreprises, principalement celles du privé, et la rémunération des apprentis, sous la forme d'une « allocation de formation », est assimilée au salariat ; elle est versée par l'entreprise et fait l'objet de négociations entre les syndicats et les organisations patronales. Par contre, le système dual est placé **sous la tutelle de l'Etat**. La période d'apprentissage, de 3 ans à 3 ans et demie, est soumise à une législation élaborée et contrôlée par des administrations publiques (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1991 ; Arbeitsgruppe Bildungsbericht, 1994). Mais quoi qu'il en soit, pour les jeunes la recherche d'un apprentissage est un premier pas sur le marché du travail, et sur le plan personnel il s'agit bien d'une sorte de recherche d'emploi.

La recherche d'un emploi est devenu beaucoup plus difficile depuis la fin des années 70, et la demande de places d'apprentissage a dépassé l'offre. Les paramètres de base qui déterminaient le processus d'intégration des jeunes à cette époque sont restés les mêmes jusqu'aux années 90. C'est en 1984 que l'on a vu l'écart le plus important entre l'offre et la demande, avec 706 000 nouveaux contrats d'apprentissage et environ 100 000 jeunes n'ayant pas pu trouver une place (58 400 candidats de l'année 1984, plus 36 000 jeunes sortis de l'école au cours des années précédentes et cherchant à intégrer le système dual d'enseignement professionnel, cf. Stegmann, 1986). La pénurie de places d'apprentissage dans la République Fédérale est due en partie à des aspects démographiques, mais aussi aux attentes des jeunes, et surtout des jeunes femmes, dont la majorité entraient auparavant sur le marché du travail sans aucune formation professionnelle. A partir de 1969, le système d'apprentissage a fait l'objet de nombreux débats et réformes qui se sont soldés par l'assimilation de l'apprentissage au système éducatif, ce qui le rendait plus attractif. En même temps, le niveau d'éducation générale parmi les cohortes plus jeunes a connu une progression constante, si bien que les employeurs pouvaient choisir parmi une majorité de jeunes bien formés. La situation était particulièrement difficile pour les groupes suivants :

6. C'est cette ambiguïté qui explique que les statistiques assimilent les apprentis soit au groupe de personnes « non-actives » scolarisées, soit à la population active.

– les jeunes de faible niveau d'éducation générale, c'est à dire ceux qui quittaient l'école avec le brevet de la *Hauptschule* au bout de neuf ans d'études, et ceux qui quittaient l'école au bout de neuf ans sans atteindre le niveau du brevet ;

– les jeunes filles, même avec un niveau supérieur d'éducation générale (par exemple après avoir suivi le premier cycle sur dix ans de la *Realschule*) ;

– les jeunes de nationalité non allemande.

Plusieurs mutations se sont manifestées dans les niveaux d'éducation et les types d'apprentissage. Les apprentis dans les emplois administratifs, que les employeurs avaient toujours recrutés parmi les brevetés de la *Realschule* étaient de plus en plus souvent des jeunes ayant le brevet du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (*Gymnasium*). Les apprentissages dans les métiers ouvriers « masculins » les plus recherchés, qui avaient été le domaine privilégié des brevetés du premier cycle (*Hauptschule*) revenaient à présent en grande partie aux jeunes sortant du premier cycle sur dix ans (*Realschule*) (Rapport sur la formation professionnelle du ministère de l'Éducation des Sciences, 1977). Quant aux jeunes de nationalité non allemande qui avaient hésité à aborder l'univers éducatif inconnu de l'apprentissage et que l'on avait pu intéresser au système dual, ils se sont trouvés devant des portes closes au moment précis où ils envisageaient de s'intégrer à ce système de formation professionnelle.

Dans les nouveaux Länder, la pénurie dramatique de places d'apprentissage survenue après l'unification était largement due à la faillite économique des entreprises. La restructuration du système éducatif a coïncidé avec des taux de chômage global élevés et un énorme déficit de places d'apprentissage.

En conséquence de cette pénurie, beaucoup de jeunes ayant demandé une formation professionnelle à l'intérieur du système dual ont échoué dès le premier seuil d'intégration. Certains n'ont jamais trouvé d'apprentissage, et de plus en plus de jeunes n'ont pas pu terminer leur période d'apprentissage. Ils sont donc restés sans qualification, malgré leurs attentes et leurs souhaits sur la plan de la formation, et se sont retrouvés dans le même cas que ceux qui n'avaient jamais eu l'intention de suivre une formation professionnelle.

Un des grands objectifs des réformes du système dual depuis le début des années 70 consistait à réduire la proportion de jeunes sans qualification. Ces réformes reposaient sur l'argument de base – qui se maintient toujours – selon lequel les écoles et le type de formation cognitive qu'elles dispensent n'apportent pas toujours la meilleure solution en termes de développement des capacités des jeunes. Pour beaucoup d'adolescents, la formation professionnelle dans le cadre du système dual représente une « deuxième

chance » pour leur développement personnel. Cet aspect de **l'éducation** a d'ailleurs été souligné lors des débats sur les réformes <sup>7</sup>. Ces réformes avaient pour objectif de réduire la proportion de jeunes sans formation professionnelle à moins de 10 %, voire à moins de 5 % de la tranche d'âge. Cet objectif n'a pas été atteint. Au début des années 90, environ 10 à 15 % des jeunes – les chiffres varient selon les tranches d'âge considérées – n'ont aucun diplôme d'enseignement ou de formation professionnelle : ils sont donc sans qualification selon la définition allemande de l'enseignement et la formation professionnelle. Pour les 20-24 ans, le micro-recensement indique une proportion de 11 % dans ce cas en 1992. Cependant, le groupe représenté par ceux qui n'ont jamais terminé un cycle d'études ou de formation professionnelle et qui sont **aussi** au chômage (ou inactifs), c'est à dire le groupe perçu comme le « noyau dur » en termes d'insertion professionnelle, est très réduit et ne représente que 4 % de la tranche d'âge.

### Problèmes au deuxième seuil d'intégration

Les recherches sur les parcours et les carrières professionnelles ont identifié un groupe de personnes ayant accompli avec succès leur études professionnelles mais dont les diplômes n'ont que peu ou pas de valeur sur le marché du travail. Ces personnes sont également poussées vers des emplois non qualifiés ou peu qualifiés. La question qui se pose ici porte sur la **qualité** de la formation, ou sur l'existence d'un dispositif de formation professionnelle dans un « domaine d'avenir ». Cette question doit s'envisager sous deux angles différents : du point de vue de l'individu, la possibilité d'une formation dans un tel domaine signifie qu'il aura des chances relativement élevées d'atteindre une autonomie personnelle, avec la perspective d'un emploi relativement stable ; du point de vue économique, cela signifie la disponibilité d'une offre satisfaisante de main-d'œuvre suffisamment adaptable et qualifiée, dans le moyen comme dans le long terme.

La dévaluation de la formation professionnelle attire moins l'attention depuis une quinzaine d'années, en raison certainement de la pérennisation du chômage de masse et de la pénurie de places d'apprentissage. L'idée selon laquelle « une formation professionnelle quelle qu'elle soit vaut mieux que pas de formation du tout » a été largement approuvée. Cependant, les syndicats ont continué de soulever le problème de la dévaluation de la formation, en soutenant que les dysfonctionnements du système dual créeraient

7. Le titre de l'ouvrage publié par le Secrétaire Général Adjoint de l'Institut Fédéral de la Formation Professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung*), Helmut Pütz, met l'accent sur cet aspect : « l'intégration des faibles est la force du système dual, » (Pütz, 1993). Le mot allemand *schulmüde* (littéralement : fatigué de l'école) désigne les adolescents qui n'ont plus envie d'aller à l'école et dont les notes sont généralement faibles. L'apprentissage est alors perçu comme un moyen permettant de surmonter ce problème et de poursuivre les études.

des problèmes sérieux et durables dans l'avenir (Heidemann, 1989). D'autre part, les entreprises du secteur privé et les organisations patronales se plaignent régulièrement du manque de main-d'œuvre qualifiée, faisant référence au flux ininterrompu des jeunes vers l'enseignement supérieur. Il est nécessaire de savoir si, et de quelle manière, le fonctionnement du système éducatif contribue lui-même à ce problème. Dans l'affirmative, quelles stratégies pourraient le résoudre ? Il est d'ores et déjà évident que le problème des non qualifiés se présente au niveau des deux seuils d'intégration.

### 3. Problèmes et stratégies au premier seuil d'intégration

#### Les stratégies des jeunes

Nous avons déjà dit qu'il y a une tendance générale en Allemagne vers un élargissement de l'enseignement professionnel proposé par le système dual. Ce type de formation attire de nombreux groupes sociaux. Ainsi, lors des périodes de pénurie de places d'apprentissage depuis le milieu des années 70 (dans les Länder de l'ouest) et depuis le début des années 90 (surtout dans les Länder de l'est), les stratégies des jeunes, telles qu'elles se manifestent pratiquement dans leurs choix, suivent un schéma assez général. Alors qu'ils préfèrent toujours trouver un apprentissage, ils accumulent des connaissances et des formations intermédiaires sous diverses formes, que ce soit dans le cadre d'un cycle long dans l'éducation de base, en suivant différentes formations professionnelles à cycle court, des stages de « préparation » ou de formation « de base » en vue d'une formation professionnelle (cf. la section sur les stratégies des pouvoirs publics pour plus de détails), ou en intégrant des établissements de formation à plein temps. L'orientation principale du comportement des jeunes sortant du premier cycle (*Hauptschule* ou *Realschule*) s'exprime dans le titre d'un ouvrage publié par Heinz & Kruger en 1985 : « *Hauptsache eine Lehrstelle* » – « un apprentissage, c'est tout ce qui compte ». Les chiffres suivants donnent une idée des proportions. En 1990, 77 % des garçons et 68 % des filles diplômés de l'enseignement professionnel à plein temps avaient l'intention d'entrer en apprentissage (*Berufsbildungsbericht* 1994, p. 51, *Übersicht* 22). C'est ainsi que les parcours éducatifs des cohortes d'âge ayant terminé leur scolarité entre 1975 et 1990 se caractérisent par des détours et des solutions de remplacement, en attendant l'apprentissage.

Comme nous l'avons dit plus haut, de plus en plus de jeunes dans le système dual ne terminent pas leur apprentissage. Les jeunes qui ont pu trouver une place se retrouvent souvent dans un secteur qui ne leur convient pas : il s'agit souvent de métiers artisanaux traditionnels ou de métiers de service où les apprentissages sont beaucoup plus nombreux que les emplois,

en d'autres termes, de secteurs où les perspectives d'emploi sont peu favorables. Cependant, la majorité des jeunes qui abandonnent une place d'apprentissage en trouvent une autre, et vont généralement jusqu'au bout. Le problème des abandons doit donc être considéré en grande partie comme une variante du schéma des détours qui caractérise la formation professionnelle depuis les années 70.

Une étude représentative menée par le ministère de l'Education et des Sciences (*Bundesminister für Bildung und Wissenschaft*) dans les Länder de l'ouest a montré qu'au début des années 90, 14 % des jeunes de 20-24 ans non inscrits dans l'enseignement n'avaient pas encore acquis une formation professionnelle. Parmi ces jeunes, 56 % déclaraient ne pas avoir essayé de trouver un apprentissage, 20 % n'avaient pas trouvé une place malgré tous les efforts voulus (11 demandes en moyenne contre 8 demandes chez les jeunes ayant terminé un apprentissage), et environ 25 % avaient abandonné leur apprentissage en cours de route. (*Berufsbildungsbericht*, 1991, p. 101).

### Les stratégies des syndicats

Contrairement au Parti social-démocrate, les syndicats n'ont jamais adhéré à l'idée du remplacement du système d'apprentissage par un enseignement professionnel à plein temps dispensé par les établissements publics. Dans tous les débats sur les réformes du système éducatif, les syndicats ont toujours maintenu que le système d'apprentissage devait rester le dispositif principal de l'enseignement professionnel. Depuis 30 ans, les stratégies syndicales à l'égard du chômage juvénile et du problème des jeunes non qualifiés font ressortir deux orientations principales :

– l'apprentissage associant les études et la formation en entreprise, dans des écoles et dans des centres de formation inter-entreprises constitue le noyau de l'enseignement professionnel hors enseignement supérieur ;

– les formations professionnelles en-dessous du niveau du système dual ne sont pas acceptées. Il s'ensuit que les syndicats ont rejeté la mise en place de cycles « d'apprentissage » courts sur un ou deux ans, ainsi que les apprentissages qui favorisent des cycles se terminant à un niveau plus faible.

En dépit de leur soutien de principe au système d'apprentissage, les syndicats n'hésitent pas à exprimer des critiques sévères à son égard. Ces critiques portent notamment sur la pénurie de places d'apprentissage, sur l'écart entre la structure des apprentissages et la structure probable de l'emploi, sur la qualité de l'enseignement professionnel et sur le besoin d'un contrôle public plus efficace de l'apprentissage. En ce qui concerne ces deux derniers points, la situation a considérablement évolué depuis que le Parlement fédéral a voté la loi sur l'enseignement professionnel (*Berufsbildungsgesetz*) en 1969 (*Arbeitsgruppe Bildungsbericht*, 1994, pp. 543-633). Mais les problè-

mes posés par le fait que l'offre de places d'apprentissage est soumise aux lois du marché du travail sont toujours d'actualité, à savoir la pénurie de places par rapport à la demande, et l'écart entre les structures d'emploi et d'apprentissage.

La stratégie générale des syndicats vise à surmonter les problèmes des jeunes défavorisés vis à vis de l'insertion professionnelle. Pratiquement tous les jeunes qui n'entrent pas à l'université ou dans une *Fachhochschule* doivent pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle en vue d'un métier reconnu au sein du système dual, qui se ferait soit dans le cadre d'un cycle de formation à plein temps sur trois ans, soit en apprentissage. Cela veut dire que les propositions, les réclamations et les projets avancés par les syndicats impliquent des modifications en vue de l'amélioration du système dual, qui portent sur deux aspects :

– une offre suffisante de places d'apprentissage, en termes de qualité et de quantité ;

– la mise en œuvre de mesures spéciales d'accompagnement pour les jeunes ayant des difficultés pour terminer un apprentissage.

Dès les années 70, la mesure la plus importante visant à réduire les écarts quantitatifs et structurels entre la demande et l'offre de places d'apprentissage avait porté sur un changement fondamental au niveau du financement de l'enseignement professionnel dans le cadre du système dual. En 1971, le ministre du Travail et des Affaires sociales avait nommé une commission d'experts<sup>8</sup> pour analyser les coûts et le financement de la formation professionnelle et pour élaborer des modèles de financement alternatifs. Un des résultats majeurs du travail de cette commission prévoyait un nouveau système pour financer les coûts de formation professionnelle des entreprises (essentiellement dans le privé). La commission proposait la création d'un fonds spécial qui serait alimenté par **toutes** les entreprises et qui couvrirait les coûts des entreprises proposant des places d'apprentissage. Les syndicats ont adopté le principe de ce système de financement et l'ont soumis à débat à plusieurs reprises (IG Metall, 1983, Görz 1982, votes minoritaires des représentants de la force de travail au comité central du *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Institut fédéral pour l'enseignement professionnel), *Berufsbildungsberichte* 1987, pp. 26-31 ; 1988, p. 19 ; 1993, pp. 19-26).

Les syndicats n'ont pas eu beaucoup de succès ; leur souhait de recourir à la loi pour faire remplacer le modèle existant (où les entreprises se chargent des coûts) par le système de financement proposé ne s'est pas réalisé. Cependant, dans certains secteurs d'activité (bâtiment, toiture, boulangerie, tabac et sous-vêtements par exemple) les syndicats et les employeurs se sont

8. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (ou Commission Edding, d'après son président Friedrich Edding).

accordés sur des conventions selon lesquelles l'enseignement professionnel serait financé par toutes les entreprises du secteur concerné. Dans certains cas, notamment dans le secteur du bâtiment, les syndicats s'associent aux employeurs pour financer des centres de formation inter-entreprises.

La critique des syndicats porte sur un deuxième aspect du système dual, à savoir les problèmes et les « groupes à problèmes » qui persistent dans le processus d'intégration des jeunes, et les mesures à mettre en place pour réduire la proportion de jeunes sans qualification. Les syndicats maintiennent dans tous les cas leur opposition à toute sorte de formation professionnelle proposée par les organisations patronales, et parfois par les pouvoirs publics, qui aboutirait à des niveaux de qualification inférieurs à ceux du système dual. Selon les syndicats, chaque adulte demandeur d'une place d'apprentissage doit en obtenir une. En ce qui concerne les jeunes ayant des problèmes à l'égard du niveau des connaissances et/ou de la motivation requise pour l'apprentissage – ce qui est un problème bien réel – les syndicats proposent un modèle permettant de leur assurer un soutien tout au long du cycle d'apprentissage. Cette notion de soutien spécifique a été mise à l'essai dans le cadre de plusieurs projets pilote menés à la fin des années 80 par l'Institut Fédéral de la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung*), et dispose aujourd'hui d'une base légale selon les termes du § 40c de la loi sur la promotion du travail (*Arbeitsförderungsgesetz*). Elle vise à stabiliser le passage en apprentissage en aidant les adolescents et les entreprises à surmonter leurs difficultés à l'égard du processus d'apprentissage, en compensant les déficits éducatifs et en remédiant aux problèmes sociaux et personnels de jeunes de conditions sociales difficiles.

Pour développer et améliorer cette notion, les syndicats proposent la mise en place de nouveaux projets pilote, et notamment de projets de nature socio-pédagogique. Ils soutiennent par ailleurs l'initiative récente du ministère Fédéral de l'Éducation et des Sciences en faveur de l'élaboration de mesures pour la formation à des métiers reconnus au sein du système dual. Cette formation, destinée aux adolescents défavorisés, serait mise en œuvre conjointement par les partenaires sociaux et les *länder* (vote minoritaire de la majorité du groupe de représentants de salariés sur l'avant-projet du Rapport sur la formation professionnelle, 1994, p. 27).

L'adhésion des syndicats au système dual n'exclut pas leur soutien à des mesures en faveur des adolescents défavorisés qui proposent des solutions de remplacement ou des stages de préparation à l'apprentissage. Les solutions de remplacement comprennent par exemple des centres de formation où les jeunes font l'apprentissage d'un métier reconnu en dehors d'une entreprise. Ces centres sont généralement financés et organisés par les collectivités locales, souvent en association avec des institutions parapubliques

comme les organisations paroissiales et charitables, les syndicats et les chambres des métiers ou du commerce. De tels centres fonctionnent au niveau local dans tous le pays, avec des structures et des partenaires différents, et les syndicats participent souvent à leurs activités. Les syndicats considèrent néanmoins que les activités de ces centres ne représentent qu'un pis-aller pour une petite minorité d'adolescents en situation très difficile, et seulement lorsque la formation professionnelle dispensée par ces centres sert à préparer ou à remplacer un cycle d'apprentissage.

### Les stratégies des employeurs et des organisation patronales

Lors des périodes de pénurie de places d'apprentissage, l'opinion publique a toujours exercé une forte pression sur les employeurs pour augmenter l'offre. Une loi a été élaborée pour garantir un nombre suffisant de places, ainsi que leur qualité, grâce à un système de fonds commun de financement. Les organisations patronales se sont engagées à ce que les entreprises du privé augmentent leurs capacités d'accueil, ce qui s'est effectivement produit, surtout dans le secteur artisanal, mais aussi dans l'industrie et le commerce. Une fois de plus, le secteur artisanal a démontré sa capacité d'absorption d'un nombre croissant de demandes d'apprentissage, notamment pour les garçons. Lors des époques de pénurie, les entreprises du privé se sont engagées à proposer plus de places d'apprentissage qu'il ne leur en fallait pour couvrir leur besoin de main-d'œuvre adulte qualifiée. On utilisait pour cette situation la formule magique : « formation au-delà des besoins ». Dans cette situation, la norme sociale qui sous-tend le système d'apprentissage dans son ensemble, selon laquelle l'apprentissage mène toujours à un emploi, ne tient plus ; dans le cadre du débat public les organisations patronales insistent sur la nécessité de se libérer de cette norme (cf. vote minoritaire des représentants du patronat sur le Rapport sur la formation professionnelle, 1994, p. 23). En réalité, un nombre croissant de jeunes doit quitter l'entreprise à l'issue de l'apprentissage (voir à la section 4).

En ce qui concerne le groupe des adolescents défavorisés, les organisations patronales proposent depuis longtemps la mise en place de formes d'enseignement professionnel particulières à niveau plus faible. Elles affirment que le niveau général de l'enseignement professionnel, surtout depuis l'introduction des nouveaux programmes pour la majorité des métiers de formation, s'est élevé au point que certains apprentis ne peuvent plus atteindre le niveau de qualification requis. Selon un rapport récent (Demski 1993, p. 192), « Chacun n'a pas forcément la capacité ni le désir d'aller jusqu'au certificat d'ouvrier qualifié (*Facharbeiterabschluß*) »<sup>9</sup>. Néanmoins, renon-

9. « Nicht jeder bringt die Fähigkeit und den Willen mit, den vollen Facharbeiterabschluß zu erreichen. »

cer à toute formation professionnelle n'est pas perçu comme une alternative valable à l'apprentissage. La solution alternative proposée par les représentants du patronat consiste essentiellement en l'adoption d'un système de formation menant à des métiers moins ou peu qualifiés. Lors du vote minoritaire du Rapport sur la formation professionnelle 1994, les organisations patronales avaient exprimé leur position selon les termes suivants : « Une meilleure différenciation de la réglementation à l'égard de la formation professionnelle, et dans certains cas une période d'apprentissage plus courte sont des conditions préalables à la poursuite des efforts en faveur des adolescents intéressés par le travail manuel. Nous devons examiner de façon objective la question de savoir dans quelle mesure un système de formation partielle ou peu qualifiante, sanctionnée par un diplôme, serait une option appropriée. » (Rapport sur la formation professionnelle, 1994, pp. 23-24) <sup>10</sup>.

Des idées et des conceptions différentes au sujet de la formation partiellement qualifiante se sont développées depuis 10 à 15 ans. Dans certaines régions et certains secteurs, les organisations patronales ont développé des stages et des diplômes fondés sur la notion d'une formation partiellement ou peu qualifiante permettant parfois d'aboutir à un certificat d'ouvrier qualifié (*Facharbeiterprüfung*). Le programme de formation à l'électronique industrielle dans le secteur métallurgique bavarois donne un exemple d'un stage de ce type. En suivant quatre étapes successives de formation partielle, chacune étant sanctionnée par les centres de formation continue des organisations patronales bavaroises, la personne en formation peut obtenir le certificat d'ouvrier qualifié de l'électronique des communications (*Facharbeiterprüfung für Kommunikationselektroniker/in*). Cependant, jusqu'à présent aucune des étapes de la formation partielle n'aboutit au certificat de métier dont le statut est reconnu par la société (*anerkannte Ausbildungsberuf*).

Les syndicats et la plupart des experts s'opposent à la reconnaissance des formations partiellement ou peu qualifiantes. Les diplômes attestant une qualification partielle pour un emploi ne sont pas reconnus sur le marché du travail. Ceux qui possèdent un tel diplôme n'ont pas plus de chances de trouver un emploi que ceux qui n'ont aucune formation professionnelle ; leurs revenus, leur statut professionnel et leur situation au regard de la protection sociale sont les mêmes que s'ils n'avaient aucune formation. Depuis quelques années, cet argument a été largement confirmé de façon empirique par le fait que les travailleurs ayant reçu une qualification partielle en RDA (où l'on dispensait des formations de ce type) ne sont pas mieux lotis que les

10. « Eine erfolgreiche Fortsetzung dieser Bemühungen für praxisbegabte Jugendliche setzt eine größere Differenzierung der Ausbildungsregelungen und gegebenenfalls eine kürzere Ausbildungsdauer voraus. Dabei sollte auch vorurteilslos geprüft werden, inwieweit zertifizierbare Teilqualifikationen dafür in Frage kommen. »

travailleurs non qualifiés. Les recherches menées par l'Institut Fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) aboutissent à la même conclusion. La majorité des entreprises n'ont exprimé aucun intérêt pour l'instauration de nouveaux métiers d'un niveau inférieur au certificat d'ouvrier qualifié. Il y a plusieurs raisons à cela :

- les niveaux de qualification requis ont généralement augmenté ;
- l'instauration d'un niveau de qualification supplémentaire pourrait nuire au fonctionnement des entreprises (modifications de la hiérarchie, de la structure salariale, etc.) ;
- le système actuel de formation professionnelle est suffisamment différencié pour permettre aux adolescents de trouver des apprentissages qui se rapprochent de leurs intérêts et de leurs capacités (Rapport sur la formation professionnelle, 1994, p. 92).

Depuis 1990, les experts en matière de formation professionnelle et de marché du travail constatent une réduction de l'offre de places d'apprentissage dans les grandes entreprises. Cela s'inscrit dans la tendance générale vers le « dégraissage » de la production (système du « juste à temps »), question qui suscite depuis quelques années le plus vif intérêt des employeurs. La Commission Edding avait indiqué que les grandes entreprises fournissent en général des places d'apprentissage de bonne qualité, dont les coûts directs sont donc relativement élevés, et dont les titulaires ne rapportent que des bénéfices relativement faibles pendant leur période d'apprentissage. Pour les PME, le calcul coûts-bénéfices est différent. Les coûts directs de la formation sont relativement faibles – l'investissement se réduisant généralement au temps consacré par les ouvriers qualifiés et les contremaîtres à l'instruction de leurs apprentis sur le tas – et les bénéfices sont relativement élevés puisque la main-d'œuvre des apprentis est effectivement productive. Il est difficile de savoir à l'heure actuelle si la réduction de l'apprentissage annonce une modification importante des politiques en matière de formation et de ressources humaines dans les grandes entreprises, ou si elle traduit un effet temporaire de la restructuration économique.

### Les pouvoirs publics et leurs stratégies

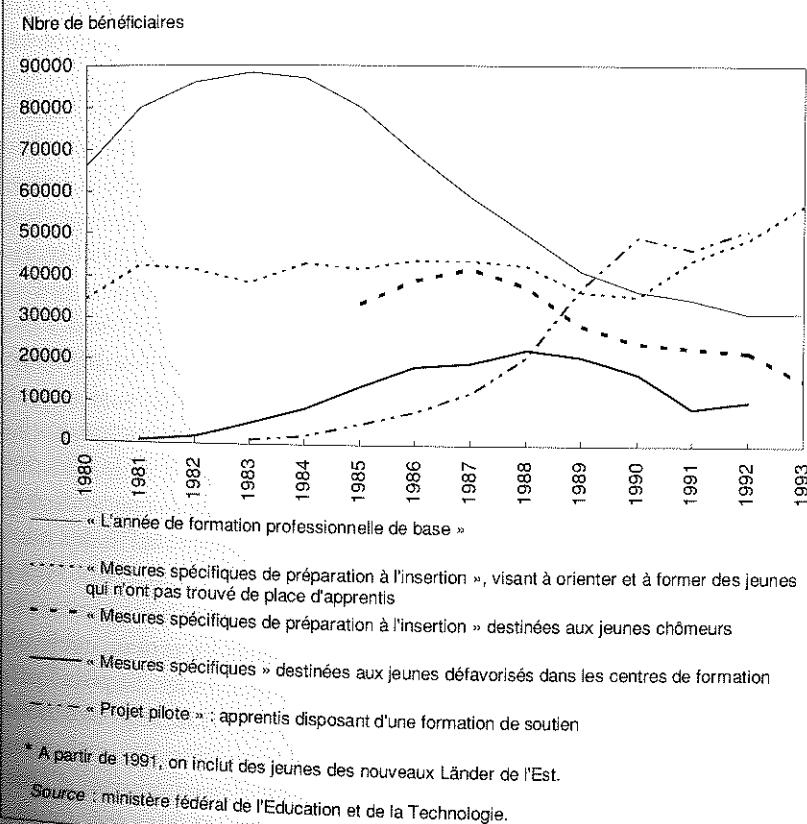
Les mesures portant sur l'insertion professionnelle des jeunes, et notamment sur celle des jeunes sans qualification (*Ungelernte*), impliquent une grande variété d'acteurs. Contrairement au cas de presque tous les autres aspects des affaires culturelles en Allemagne, la formation professionnelle dans le système dual – et notamment le volet de l'apprentissage en entreprise – relève du pouvoir fédéral. Le ministère Fédéral de l'Éducation et des Sciences et l'Institut Fédéral pour la formation professionnelle ont un rôle important, ainsi que l'Office Fédéral pour l'Emploi (*Bundesanstalt für Ar-*

beit) (par le biais de la loi sur la promotion du travail). Les établissements scolaires dépendent entièrement des administrations de chaque état fédéral ; les bâtiments scolaires, les matériels pédagogiques etc. sont organisés et financés par les collectivités locales. Outre ces institutions d'Etat, il existe une multitude d'établissements publics mais qui ne relèvent pas de la tutelle de l'Etat, qui travaillent dans le domaine de l'enseignement professionnel : des organisations à but non lucratif comme les universités populaires (*Volkshochschulen*) qui dispensent un enseignement pour adultes, les fondations pour l'enseignement professionnel, les organismes d'aide sociale, les chambres de commerce et chambres des métiers, les syndicats, etc. Toutes ces institutions organisent des stages pour la préparation des jeunes à la vie active.

Le graphique 2 retrace l'évolution des différents programmes mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle au premier seuil. Ces programmes sont quasiment tous centrés sur la formation professionnelle. On y trouve les mesures visant à améliorer la quantité et la qualité des places en apprentissage, ainsi que les mesures spécifiques pour les adolescents défavorisés issus des différentes populations visées. Des programmes spécifiques de préparation à l'emploi (*berufsvorbereitende Maßnahmen*) constituent la plus grande partie des programmes d'insertion et des dispositifs en dehors des programmes d'enseignement professionnel « ordinaires ». La **préparation à l'insertion professionnelle** – distincte de l'enseignement professionnel dispensé dans les établissements scolaires – relève essentiellement de la loi sur la promotion du travail et donc de la tutelle de l'Office Fédéral pour l'Emploi. Par ailleurs, des mesures régies par la loi sur l'assistance aux jeunes et aux enfants (*Jugend- und Kinderhilfegesetz*), dont les dispositions concernent les jeunes de moins de 18 ans, sont parfois également considérées comme des mesures de préparation à l'insertion, mais cette dimension n'est que rarement portée à l'attention du public. La différenciation bureaucratique entre l'assistance aux jeunes (*Jugendhilfe*) et les programmes d'insertion professionnelle des jeunes suscite des critiques sévères de la part de beaucoup d'experts. D'autre part, l'**enseignement professionnel** tombe sous la tutelle des ministères de l'Education et des Affaires Culturelles, que ce soit au niveau fédéral ou au niveaux des Länder ; l'Institut Fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesminister für Berufsbildung*) intervient dans ce domaine. La catégorie des mesures de « préparation à l'emploi » (*berufsvorbereitende Maßnahmen*) comprend deux séries de programmes différents : des programmes pré-professionnels d'un an (*Berufsvorbereitungsjahr/BVJ*) ainsi que des programmes préparatoires spécifiques, d'une part, et l'année de formation professionnelle de base (*Berufsprüfungsjahr/BGJ*) d'autre part.

L'année de formation professionnelle de base avait été introduite à l'origine dans le cadre des réformes du système dual des années 70, et correspondait à la première année d'apprentissage. L'objectif était d'assurer une formation de base qui recouvrait une gamme de métiers différents mais apparentés, telle que les emplois de la métallurgie, ou les emplois du secteur du commerce et de l'administration. Au bout de la première année de formation dispensée à plein temps dans les établissements d'enseignement professionnel, le programme prévoyait un début de spécialisation menant aux différents métiers reconnus. Les employeurs n'ont pas accepté cette formule sauf sous la forme dite « coopérative », correspondant à la première année d'apprentissage sous la forme duale normale assortie de programmes spéciaux d'enseignement de base. Lors des périodes de pénurie de places d'apprentissage, l'année de formation professionnelle de base représentait une solution d'attente pour de nombreux jeunes qui n'avaient pas trouvé un apprentissage, mais qui en trouvaient souvent par la suite.

Graphique 2 - Dispositifs d'insertion des jeunes en Allemagne, 1980-1993 \*



Les **programmes de formation pré-professionnelle d'un an**, assortis de **mesures spécifiques de préparation à l'insertion** et financés en grande partie par l'Office Fédéral pour l'Emploi, prévoient une préparation à la vie active qui recouvre de nombreux aspects. Ils proposent des formations pour les jeunes dont on estime qu'ils ne sont pas encore « mûrs pour l'emploi » c'est à dire prêts à suivre un programme d'enseignement professionnel complet conduisant à un métier reconnu, que ce soit dans le système dual, dans un établissement d'enseignement professionnel ou dans un centre de formation. Contrairement au cas de l'année de formation pré-professionnelle proposée par les établissements publics, les stages de préparation spéciaux de 2 à 12 mois sont généralement organisés par des associations bénévoles ou des organisations caritatives et financés par des sources très variées, dont l'Office Fédéral pour l'Emploi est la plus importante. Les Chambres de Commerce et de l'Industrie et les Chambres des Métiers jouent également un rôle dans ce domaine, ainsi que les syndicats, les collectivités locales, les « universités populaires », les organisations d'aide sociale comme le *Arbeiterwohlfahrt* et les organisations paroissiales. Souvent, de nombreuses organisations participent à la création d'une association particulière, telle que la très influente Fondation pour l'Enseignement Professionnel (*Stiftung berufliche Bildung*) à Hambourg. Pendant les années 80, un programme d'insertion spécifique pour les jeunes de nationalité non allemande avait été financé par l'Office Fédéral pour l'Emploi. Ce programme a été abandonné suite à des critiques de nombreux experts à l'égard de ses performances. Les adolescents de nationalité non allemande ne constituent pas un groupe homogène, mais dans la mesure où ils relèvent du groupe des jeunes défavorisés, ils ont des problèmes spécifiques qui appellent des mesures spécifiques (Schober, 1983). A des fins de motivation et de soutien, ils bénéficient aujourd'hui d'une gamme de programmes pour une population hétérogène, qui répondent à des besoins variés par des stages de langue, d'éducation générale, de motivation et d'intégration sociale, et par des formations à des techniques spécifiques comme l'utilisation du téléphone et de la télécopie.

Malheureusement, les évaluations de ces mesures de préparation à l'insertion sont rares et incomplètes. Les experts signalent que 60 % des adolescents qui participent à ces activités de préparation à l'insertion trouvent une place en apprentissage (Schober, 1990).

Les **centres de formation spéciaux** où les jeunes suivent un cycle d'apprentissage complet sont spécifiques aux nouveaux Länder. Depuis l'effondrement de l'économie en 1989 suivi de la restructuration, le gouvernement fédéral, les nouveaux Länder et l'Office Fédéral pour l'Emploi ont conjugué leurs efforts pour financer les centres de formation des entreprises d'Etat de la RDA afin de garantir l'enseignement professionnel dans les nouveaux

Länder. En comparaison avec les Länder de l'ouest, une part significative des apprentis dans les Länder de l'est sont formés dans ces centres.

Le dernier point, mais non le moindre, concerne les **projets pilote** (*Modellversuche*) en matière d'enseignement professionnel. Leur objectif est double : il s'agit d'une part d'améliorer la qualité de l'enseignement professionnel, et d'autre part de tester les idées et les concepts nouveaux. En pratique, on a souvent recours à de tels projets lorsqu'il s'avère impossible d'arriver à un consensus entre les différents acteurs – employeurs, syndicats et pouvoirs publics. Les projets pilote représentent ainsi un moyen de trouver une issue dans les situations politiques délicates, par exemple dans le débat sur les meilleurs moyens de réduire le nombre de personnes sans qualification. Il existe des projets pilote qui répondent au concept syndical préconisant des stages spécifiques tout au long de l'apprentissage, et au concept des employeurs qui favorise une formation partiellement qualifiante (*ausbildungsbegleitende Stütz und Förderkurse*). Les experts en formation professionnelle ont conclu que le modèle qui consiste à prévoir des programmes complémentaires, compensatoires ou socio-pédagogiques représente un instrument puissant pour l'amélioration du processus d'insertion professionnelle des jeunes défavorisés, et ils en recommandent l'extension (Schober, 1992).

Dans la République Fédérale, les femmes en particulier éprouvent de grandes difficultés sur le marché du travail. Cela est vrai pour toutes les tranches d'âge et quelles que soient leurs qualifications professionnelles. Depuis le milieu des années 80, les taux de chômage chez les femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont plus élevés que chez celles qui possèdent un certificat d'apprentissage (Tessaring, 1993, p. 150). Dans les nouveaux Länder, le groupe des femmes et des jeunes filles est celui qui connaît les plus grandes difficultés pour trouver un apprentissage ou un emploi, ce qui représente une situation tout à fait nouvelle pour les femmes qui ont grandi dans la RDA. Ce sont essentiellement les femmes qui font les frais de la situation problématique de l'emploi en Allemagne. Malgré cela, les programmes et mesures en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes qui portent spécifiquement sur les problèmes de discrimination à l'encontre des femmes sont extrêmement rares. Un projet pilote sur **les femmes dans les professions traditionnellement réservées aux hommes** (*Mädchem in Männerberufen*) a été pratiquement le seul à aborder les problèmes d'emploi spécifiques aux jeunes femmes. Ayant constaté que les jeunes femmes ont tendance à se concentrer sur une gamme restreinte de métiers reconnus au sein du système dual, le programme visait l'ouverture aux femmes d'un certain nombre de professions ouvrières prometteuses. Le programme, initié par le ministère Fédéral de l'Education et des Sciences en 1978 s'est pour-

suivi pendant 10 ans. Par rapport à d'autres projets pilotes, il a été très difficile de trouver des partenaires pour la réalisation de ce programme. En fin de compte, 217 entreprises et 1 200 jeunes femmes y ont participé. Les résultats du programme ont montré clairement que les jeunes femmes sont tout à fait capables d'accomplir un cycle d'apprentissage dans les professions ouvrières, constatation qui a suscité beaucoup d'intérêt et d'attention de la part des médias. Alors que le projet a réalisé les objectifs attendus en démontrant que les femmes sont très compétitives dans les professions traditionnellement réservées aux hommes, ses effets en termes quantitatifs sont encore négligeables : les femmes apprenties dans les métiers qualifiés de la métallurgie et l'électronique sont passées de 1 % en 1978 à entre 1,3 et 5 % en 1985, soit en termes absolus, une augmentation de l'ordre d'une centaine de jeunes femmes. En outre, les carrières des jeunes femmes ayant intégré ces métiers ne se sont pas avérées très prometteuses : la proportion de jeunes femmes au chômage à l'issue de leur apprentissage était nettement plus élevée que chez leurs collègues mâles.

Les experts ont conclu, sur la base de ces résultats, que les politiques pour l'amélioration des perspectives des femmes sur le marché du travail doivent se concentrer sur la restructuration des professions et filières de formation traditionnellement dominées par les femmes, c'est à dire les différentes professions du secteur tertiaire (Damm-Rüger, 1992). Reste le problème qu'il s'agit de professions étroitement spécialisées, qui débouchent en général sur des culs-de-sac sans vraies perspectives de carrière, comme dans le cas des professions paramédicales. Tout ce secteur professionnel et l'enseignement professionnel qui s'y associe devraient faire l'objet d'une restructuration.

#### 4. Problèmes et stratégies au deuxième seuil d'intégration

Au niveau du deuxième seuil d'intégration lors de la transition entre l'enseignement professionnel et l'entrée sur le marché du travail, on constate depuis toujours des changements de professions, de secteurs, et d'employeurs. Cela reste vrai dans les situations de crise du marché du travail et de chômage important. En général, les problèmes au deuxième seuil d'intégration se traduisent par le chômage pour les diplômés de l'enseignement supérieur et par des changements d'emploi, de secteur d'emploi et d'employeur pour les diplômés des cycles d'apprentissage. Par exemple, le passage d'un métier artisanal vers un emploi d'ouvrier non qualifié ou spécialisé dans l'industrie est un schéma classique au deuxième seuil du processus d'intégration. L'enquête BIBB/IAB pour l'année 92 a montré que 65 % de l'ensemble des ouvriers non qualifiés ou spécialisés **qui avaient** un certificat de formation professionnelle avaient été formés dans le secteur artisanal (Tessaring, 1993, p. 151). Les difficultés se sont accrues depuis quelques

années. En 1993, 75 000 jeunes des Länder de l'ouest se sont inscrits au chômage après leur apprentissage ; ce chiffre est plus élevé d'un tiers que le chiffre correspondant pour l'année 1992 (57 000 jeunes) et représente environ 17 % des jeunes reçus à l'examen de fin d'apprentissage en 1993. Dans les nouveaux Länder la proportion s'élève à 25 % des apprentis diplômés ; cela correspond, en chiffres absolus, à 24 000 jeunes en 1993 et 10 000 en 1992. Les jeunes femmes représentent 56 % de ce groupe dans les nouveaux Länder (Schober, 1994).

La plupart des activités et mesures mises en place pour surmonter les problèmes rencontrés au deuxième seuil d'intégration sont des activités prévues par les partenaires sociaux ; le gouvernement fédéral actuel considère que ces problèmes ne relèvent pas de son domaine. Le problème est perçu comme un problème de marché, qui relève des entreprises et des syndicats. Par contre, il existe des initiatives au niveau des Länder. L'Office pour l'Emploi du Nordrhein-Westphalen, associé au gouvernement de l'Etat, a proposé d'associer des emplois à temps partiel à une formation complémentaire hors entreprise. L'Office pour l'Emploi verse une allocation aux personnes qui participent à de tels programmes de recyclage (loi sur la promotion du travail § 44, 2b), ce qui est évidemment le cas aussi dans le reste du pays. La nouveauté dans le cas de l'initiative du Nordrhein-Westphalen réside dans l'intervention active du gouvernement de l'Etat et de l'Office pour l'Emploi, qui invitent les entreprises privées à tirer le meilleur parti des opportunités prévues par la loi.

Dans certaines régions et secteurs économiques, et dans un certain nombre de grandes entreprises, les syndicats et les employeurs ont négocié des conventions collectives qui permettent l'embauche de jeunes qualifiés sous des conditions d'emploi particulières. Du point de vue des syndicats, de tels contrats sont favorables au processus d'insertion professionnelle ; pour les employeurs ils contribuent à satisfaire leur besoin de main-d'œuvre qualifiée à long terme. Dans l'industrie chimique, les débutants (*Berufsanfänger*) ayant un contrat de travail à durée indéterminée reçoivent un salaire équivalent à 95 % du salaire conventionnel, ou à 100 % s'il travaillent 32 heures. Lorsqu'il n'y a pas la possibilité de proposer un contrat à durée indéterminée, les employeurs proposent des contrats à durée déterminée de 6 mois minimum à l'issue de l'apprentissage.

En général, les conventions collectives qui régissent l'insertion professionnelle des jeunes au deuxième seuil d'intégration fonctionnent selon les schémas suivants :

- emploi à temps partiel pour les débutants ;
- premier emploi sur un poste de travail ne correspondant pas au métier de la formation ;
- partage du travail ;

- des emplois à temps partiel sont proposés aux personnels qualifiés plus âgés, et les plages d'horaires ainsi dégagées sont utilisées pour donner des emplois à plein temps aux débutants ;
- lorsqu'il n'y a aucune possibilité, dans une région donnée, de trouver un emploi dans le métier de la formation, un recyclage est proposé aux jeunes ;
- les apprentis diplômés sont placés dans d'autres entreprises que celle ayant assuré l'apprentissage ;
- contrats à durée déterminée.

\* \*  
\*

### Bibliographie

- Alex, Laszlo, (1991) : Gibt es Anlaß, die steigende Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge mit wachsender Sorge zu betrachten ? In *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 6-9.
- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1994) : *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. Rowohlt, Reinbek.
- Baethge, Martin et al. (1983) : Gutachten zur Finanzierung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden und auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebots für alle Jugendlichen in den achtziger Jahren. In IG Metall (ed.), *Finanzierung der beruflichen Bildung*. Frankfurt, pp. 7-37.
- Beck, Ulrich, Michael Brater & Hansjürgen Daheim (1980) : *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Rowohlt, Reinbek.
- Beer, Dagmar & Ruth Tober (1989) : *Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher. Ausbildungsbegleitende Stütz- und Förderangebote*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Modellversuche zur beruflichen Bildung, n° 25. Berlin Bonn.
- Bonifer-Dörr, G. et al. (1991) : *Ausbildungsbegleitende Hilfen. Repräsentative Aussagen zu Problembereichen, innovativen Ansätzen und Umsetzungsmöglichkeiten*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, vol. 156. Nürnberg.
- Bourdieu, Pierre (1982) : *Leçon sur la leçon*. Minuit, Paris.
- Brinkmann, Christian & Karen Schober (eds.) (1992) : *Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, vol. 163, Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (ed.) (1977 ff.) : *Berufsbildungsbericht*. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung (eds.) (1993) : *Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß. Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener*. Bonn.

- Damm-Rüger, Sigrid (ed.) (1992) : *Frauen - Ausbildung - Beruf. Realität und Perspektiven der Berufsausbildung von Frauen. Dokumentation der Beiträge eines Workshops am 18./19. April 1991 im Bundesinstitut für Berufsbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, n° 14. Berlin, Bonn.
- Dauenhauer, Erich (1985) : Zur Berufsausbildung nichtbehinderter Jugendlicher in beeinträchtigten Lern- und Sozialpositionen. In *Die berufsbildende Schule*, 37, 385-390.
- Dauenhauer, Erich, Wilfried Vetter & Rolf Raddatz (1985) : Die Ausbildung zum Fachfertiger. In *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, 36, 329-332.
- Demski, Werner (1993) : Arbeitsplatznahe Qualifizierung von Un- und Angelernten. In Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung (eds.), *Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß. Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener*. Bonn 1993, pp. 191-195.
- Ehrke, Michael (1985) : Die Fachfertiger Ausbildung - Modell für ein « zweites » Berufsbildungssystem ? In *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, 36, 136-145.
- Görs, Dieter (1982) : Historische und aktuelle Aspekte der politischen Kontroverse um die Finanzierung der Berufsausbildung. In *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 11, special issue, march, 9-15.
- Heidemann, Winfried (1989) : Trendwende in der Qualifizierung ? In *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, n° 7/8, 209-220.
- Heinz, Walter R. & Helga Krüger et al. (1985) : « *Hauptsache eine Lehrstelle* ». Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Juventa, Weinheim, Basel.
- Henniges, Hasso von (1991) : *Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980 bis 1989*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, vol. 155. Nürnberg.
- Hesse, Hans Albrecht (1972) : *Berufe im Wandel*. Verlag, Stuttgart.
- IG Metall (1983) : Die Finanzierungsfrage im gewerkschaftlichen Reformkonzept - Grundsätze und Forderungen der IG Metall. In *Finanzierung der beruflichen Bildung*. Frankfurt, 39-44.
- Jansen, Rolf & Friedemann Stooß (eds.) (1993) : *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. BIBB/IAB-Erhebung 1991/92*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Bonn.
- Kaiser, Manfred, Reinhard Nuthmann & Heinz Stegmann (eds.) (1985) : *Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Materialienband 1: Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I beim Übergang in Ausbildung und Beruf*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, vol. 90.1, Nürnberg.
- Krais, Beate (1992) : Pourquoi n'y a-t-il pas de cadres en Allemagne ? *Sociologie du Travail*, 34, 497-506.
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (1991) : *Das duale System und die Herausforderungen der 90er Jahre. Grundpositionen der Wirtschaft zur Berufsausbildung*. Bonn.

- Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1991) : *Traditions et transformations. Le système d'éducation en République fédérale d'Allemagne*. Economica, Paris.
- Mückenberger, Ulrich (1986) : *Die Ausbildungspflicht der Unternehmen nach dem Grundgesetz. Rechtsgutachten*. Nomos, Baden-Baden.
- Mückenberger, Ulrich (1985) : Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer Krise der « Normalität ». In *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 40, 211-223.
- Pampus, Klaus (1990) : Modellversuche im beruflichen Bildungsbereich - Beitrag zu einer Zwischenbilanz -. In *Festschrift 20 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Bonn, S. 227-245.
- Popp, Josefine (1993) : *Materialien zur Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Literatur, Handreichungen, Modellversuche, Adressen*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Bonn (bibliography).
- Pütz, Helmut (1993) : *Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems. Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen - Neue Strukturen und Konzeptionen*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, n° 162. Berlin, Bonn.
- Puhlmann, Angelika (ed.) (1994) : *Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung. Lebenslagen, Berufsorientierungen und neue Qualifizierungsansätze*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, vol. 20, Berlin, Bonn.
- Richter, Ingo (1970) : *Öffentliche Verantwortung für berufliche Bildung*. Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, vol. 14. Klett Stuttgart.
- Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974) : *Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht)*. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schober, Karen (1983) : Was kommt danach ? Eine Untersuchung über den Verbleib der Teilnehmer an Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MSBE) des Lehrgangsjahres 1980/81 ein Jahr später. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 16, 137-152.
- Schober, Karen (1985) : Jugend im Wartestand : Zur aktuellen Situation der Jugendlichen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18, 247-264.
- Schober, Karen (1986) : Die Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit im Spannungsfeld zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt. In *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, 34, 2-24.
- Schober, Karen (1992) : Ungelernte Jugendliche: Zur veränderten Sozialstruktur und Genese einer Problemgruppe. In C. Brinkmann, K. Schober (eds.), *Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, vol. 163, Nürnberg.
- Schober, Karen (1993) : Veränderte Statuspassagen und Strukturwandel in der beruflichen Erstausbildung. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung bei Jugendlichen in den neuen Ländern. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 26, 162-175.

- Schober, Karen (1994) : Duales System. Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte. In *IAB Kurzbericht* Nr. 5 vom 9.3.1994.
- Stegmann, Heinz (1986) : Arbeitsgruppe I : « Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I beim Übergang in Ausbildung und Beruf ». In H. Franke, M. Kaiser, R. Nuthmann, H. Stegmann (eds.), *Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Hauptband*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, vol. 90.4. Nürnberg.
- Tessaring, Manfred (1993) : Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 26, 131-161.
- Weber, Max (1920/1986) : Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, vol. I. Mohr (Siebeck), Tübingen, 17-206.
- Weber, Max (1956/64) : *Wirtschaft und Gesellschaft. Studienausgabe*. Kiepenheuer & Witsch, Köln, Berlin.
- Westhoff, Gisela (1994) : Konzepte zur beruflichen Integration junger Fachkräfte. In *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 23, 5, 18-25.
- Zielke, Dietmar, Ilse G. Lemke & Josefine Popp (1991) : *Die betriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Befunde zur Ausbildungspraxis in Handwerks- und Industriebetrieben*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, vol. 130. Berlin, Bonn.