



Études

Opinion

Ouvertures

Territoires

Pour une approche circonstanciée de l'apprentissage

Le développement de l'apprentissage n'est pas le remède automatique au chômage des jeunes. Une approche internationale montre que l'ancrage de cette voie de formation dans un pays ne va pas nécessairement de pair avec un faible taux de chômage juvénile. De plus, les modèles nationaux sont rarement transposables. *In fine*, la croissance économique reste un des facteurs majeurs de l'insertion.

emploi
apprentissage
insertion
formation
certification
travail
carrière
international

Claudine Romani (Céreq)

À la suite du premier choc pétrolier des années 70, les pouvoirs publics en Europe continentale découvrent les vertus des formations en apprentissage. Elles apparaissent, à l'époque, comme une solution pour résoudre le double problème du chômage des jeunes sans qualification et des difficultés de recrutement des entreprises en travailleurs qualifiés.

Dominantes en Allemagne, en Autriche et en Suisse, ces formations « duales » font, à cette période, incontestablement la preuve de leur efficacité en termes d'insertion professionnelle. Le « système dual » devient alors un référent éducatif sur la scène internationale. Aujourd'hui encore, beaucoup de pays, dont la France, tentent de s'inspirer du modèle allemand. Pourtant, au niveau macro-économique, il est impossible de démontrer le lien mécanique entre le développement de l'apprentissage et la diminution du chômage des jeunes.

Autrement dit, si l'expérience allemande peut être une source d'inspiration pour les politiques d'apprentissage d'autres pays, sa transposition à l'identique est difficilement envisageable.

Le modèle allemand est-il transposable ?

L'une des principales caractéristiques du système dual est d'être la voie normale préparant à la plupart des professions, y compris celles du secteur des services, à divers niveaux de qualification. Durant les années 80, les deux tiers des jeunes allemands passent en effet par cette voie de formation. Cette proportion diminuera sensiblement par la suite pour atteindre les trois cinquièmes d'une cohorte au cours des années 2000. Malgré cela, la proportion de jeunes allemands empruntant cette filière d'apprentissage demeure très élevée comparativement à celle observée pour d'autres pays européens, dont la France.

Un autre trait marquant du système dual allemand est le rôle central des entreprises. Celles-ci assurent la plus grande partie de la formation, en assumant le coût financier de la formation pratique, au-delà de l'apport productif des apprentis. En amont, elles participent aux instances consultatives pour réguler le nombre d'entrants, en décidant du nombre d'apprentis qu'elles souhaitent engager annuellement.

Proposition du Céreq

Réformer le cadre institutionnel de l'apprentissage, par une mise à plat des compétences partagées entre divers niveaux d'action publique, des procédures de concertation entre les acteurs ainsi que des circuits de financement.

Pourquoi le modèle dual est-il difficilement transposable en France ?

Se référant au système dual allemand, la France rêve de se doter, depuis plus de trente ans, d'un système d'apprentissage puissant, sans toutefois y parvenir. De nombreuses réformes se sont succédé mais n'ont pas réussi à instaurer des pratiques durables.

Les évolutions ont pourtant été importantes. Ainsi, du milieu des années 90 à nos jours, de profonds changements ont eu lieu : la forte croissance du nombre d'apprentis ; l'extension de l'apprentissage à des niveaux de formation de plus en plus élevés et à de nouveaux domaines professionnels, autres que ceux traditionnels de l'industrie ; la création de nouveaux dispositifs (contrat de professionnalisation ouvert aux jeunes et aux adultes) dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Malgré ces efforts, les résultats restent mitigés : le décrochage scolaire dans la filière par apprentissage est important. Le taux de rupture des contrats s'y établit encore à des niveaux relativement élevés.

Le développement de l'alternance en France se heurte aujourd'hui à un certain nombre d'obstacles institutionnels.

- Source de succès du modèle allemand, les articulations entre le monde éducatif et le monde économique connaissent en France des ratés chroniques, faute probablement d'être bien structurées. Il est notamment difficile de mettre en place une organisation efficace des séquences entre l'école et l'entreprise. Cela est vrai pour les formations scolaires, et encore plus pour les filières universitaires, dont le rythme ne facilite pas cette alternance.

- Un autre problème est l'engagement « frileux » de beaucoup d'entreprises françaises dans la formation professionnelle initiale, comparativement à leurs homologues allemandes. Cette question est peut-être la traduction de la réticence du monde économique français à investir financièrement dans l'éducation, mais pas seulement. En effet, au regard de la place centrale qu'occupent les firmes allemandes dans le processus de définition des curricula et de la validation de la qualification, les entreprises françaises pourraient regretter la faible place qui leur est accordée dans le système. Cela se manifeste en particulier par un rôle toujours aussi peu valorisé du tutorat dans et hors de l'entreprise et par une place encore trop congrue attribuée aux professionnels dans les jurys.

- Mise en question, la responsabilité des entreprises françaises ne suffit donc pas à elle seule à expliquer les blocages. Les formes de médiation entre la sphère éducative et la sphère économique – fondées sur des valeurs et des objectifs partagés – demeurent en France insuffisantes.

- Enfin, là où en Allemagne les responsabilités sont clairement identifiées, en France le système d'apprentissage souffre de la complexité de son pilotage institutionnel, politique et financier dans le cadre d'une décentralisation « condamnant » à la coordination tous les offreurs de formation.

●●● Enfin, les fondations de ce système reposent sur une forte institutionnalisation et une large reconnaissance par la société, grâce à l'implication des partenaires sociaux et à un climat de consensus. Il en découle que les qualifications obtenues bénéficient d'une bonne visibilité sur le marché du travail. De fait, le profil de l'ouvrier qualifié est valorisé dans la société allemande.

Autant de « bons ingrédients » à réunir lorsque l'on songe à s'inspirer du modèle allemand de formation pour réformer les systèmes éducatifs nationaux. Prenant racine dans un environnement

économique et institutionnel spécifique, ce modèle semble néanmoins difficilement transférable à d'autres contextes, notamment en France. Il faut donc se méfier des interprétations trop rapides sur les liens entre apprentissage et insertion professionnelle, qui interdisent d'envisager d'autres pistes pour la réduction du chômage des jeunes.

Vers la fin d'un mythe

Les limites du modèle allemand de formation professionnelle sont réelles. Certes peu remis en cause dans son architecture, le « système dual » semble néanmoins se gripper à partir du milieu des années 90. Plusieurs raisons expliquent les difficultés rencontrées.

Se cumulant à la baisse de la démographie, le fait qu'un nombre toujours plus important de jeunes allemands se dirigent vers une poursuite d'études générales et universitaires joue au détriment de l'apprentissage. Cette baisse des effectifs s'accompagne d'une entrée en apprentissage plus tardive, après des études secondaires de plus en plus poussées. Cette tendance allonge la durée de la formation initiale et en augmente le coût global pour la société.

Face à cette diminution du nombre d'apprentis, les entreprises allemandes remplissent difficilement leurs places de stage. Par ailleurs, au regard de la charge financière croissante de la formation duale, elles s'interrogent sur la pertinence d'un tel investissement et envisagent l'opportunité de recruter à moindres coûts des jeunes sortants directement des niveaux élevés du système éducatif. Mais ces interrogations ne remettent pas fondamentalement en cause l'attractivité du système dual pour les entreprises et pour les jeunes, ni son efficacité en termes de reconnaissance de leurs qualifications.

Comme en Allemagne, des signes d'essoufflement sont visibles également dans les pays scandinaves où prédomine ce système dual, mais les causes sont différentes. Par exemple, depuis la fin des années 90, le Danemark doit à l'inverse faire face au fait que les jeunes ont de plus en plus de difficultés à conclure un contrat d'apprentissage, faute de possibilités offertes par les entreprises. C'est ainsi que les établissements scolaires danois ont eu à assurer fréquemment la partie pratique de la formation, tout en continuant à assumer la première année de formation considérée comme une phase exploratoire d'orientation et/ou de rattrapage scolaire.

Concrètement, si la pénurie des places de stage en entreprise a été, à la fin des années 90, un souci majeur pour le système dual allemand, aujourd'hui le problème est celui de la diminution constante des candidats à l'apprentissage.

Taux de chômage des jeunes et apprentissage (% de la population active des 15-24 ans) Des exemples dans quatre pays de l'OCDE

	Taux de chômage (%)			Durée de scolarisation universelle*	Système d'apprentissage
	1984	2004	2009		
Allemagne	10,9	12,6	11,0	14 ans	Fort
Japon	4,8	9,5	9,1	14 ans	Inexistant
USA	13,9	11,8	17,6	11 ans	Faible
Grande-Bretagne	19,1	10,9	18,9	13 ans	Faible

Sources : données de l'OCDE « Emploi et marché du travail : tableaux-clés de l'OCDE », OCDE 2010 ; statistiques de la population active (2006, 2009), *Regards sur l'éducation*, OCDE, édition 2009.

* Durée de scolarisation universelle : nombre d'années pendant lesquelles 90% de la population est scolarisée.

La réussite allemande ne peut donc se résumer à un taux d'insertion ; elle doit être comprise en tenant compte des autres transformations à l'œuvre depuis plusieurs années.

L'apprentissage fait-il vraiment la différence pour lutter contre le chômage des jeunes ?

En rapprochant les performances des systèmes éducatifs et du marché du travail, une interrogation subsiste. L'apprentissage à l'allemande est-il la solution pour enrayer le chômage des jeunes ? Là encore, les comparaisons internationales sont riches d'enseignements venant contredire certaines idées reçues.

L'alternance dans les pays anglo-saxons est peu répandue malgré quelques initiatives

prises pour son développement, comme au Royaume-Uni par la refonte du système des qualifications (NVQ et GNVQ) et aux USA par la création des « *Community Collèges* » au niveau postsecondaire. Mais les effets de ces politiques sont restés très modestes. Cela s'explique notamment par la forte décentralisation de l'enseignement, l'absence d'action collective de la part des employeurs et le relatif désintérêt des organisations syndicales pour le développement de la formation professionnelle initiale.

Au Japon, les formations en alternance sont inexistantes. Cela signifie que les jeunes acquièrent une qualification après leur embauche, à travers l'activité qu'ils exercent. Cette activité sera le plus souvent évaluée par des tests réalisés par des agences privées au cours de leur vie active.

NVQ • *National Vocational Qualification*

GNVQ • *General Vocational Qualification*

« L'apprentissage en Australie », H. Gospel, *Formation Emploi*, n°47, 1994.

Des emplois pour les jeunes : Australie, OCDE, Paris, 2009.

L'Australie, une exception anglo-saxonne pour l'apprentissage

L'Australie se situe à la marge des pays anglo-saxons qui n'ont jamais possédé à proprement parler de système institutionnalisé de formation professionnelle. La situation des pays anglophones se caractérise en général par un système d'apprentissage réduit qui, lorsqu'il existe, n'implique pas forcément une formation hors entreprise. Cette formation s'effectue la plupart du temps dans des établissements scolaires d'enseignement général ou professionnel qui ne sont pas insérés dans un système éducatif organisé. L'alternance entre période à l'école et période en entreprise demeure en outre à l'état expérimental et dépend d'initiatives locales d'entreprises ou d'institutions spécifiques.

L'atypisme du cas australien tient à plusieurs faits. Fortement soutenu par les pouvoirs publics australiens, par un système prégnant des Awards (conventions collectives du travail) et par les syndicats, l'apprentissage y a été développé de manière volontariste. Par tradition remontant au XIX^e siècle, il a été une voie importante d'acquisition de compétences pour les travailleurs manuels dans un contexte de faible immigration et de forte croissance des besoins en qualification, notamment de la part des PME. Au début des années 90, c'est un quart des jeunes actifs âgés de 15 à 19 ans qui sont passés par cette voie. Mais l'apprentissage en Australie entame une phase de déclin durant les années 2000, engendrée par les effets de la crise économique. Actuellement, la récession crée la menace d'une hausse massive du chômage des jeunes, qui toutefois se fixe en 2009 à un niveau très inférieur à ceux enregistrés au même moment en Europe continentale.

Cette période de crise relative de l'emploi conduit les autorités australiennes à réviser la politique éducative conduite jusqu'alors. Suivant les recommandations récentes de l'OCDE, la poursuite d'études des jeunes après 16 ans devient un objectif prioritaire. Il vise à élever le niveau de formation moyen de la population juvénile australienne et à combler le déficit permanent en qualification issu de l'enseignement supérieur. Le développement de la poursuite d'études tarit ainsi les flux potentiels à destination de l'apprentissage qui se maintient aujourd'hui sans grand dynamisme.

La crise, aiguillon du développement de l'apprentissage au Royaume-Uni

L'apprentissage est d'origine ancienne mais est longtemps resté marginal dans le système de formation en Grande-Bretagne. Depuis les années 60, diverses réformes ont pourtant cherché à stimuler son développement, et notamment son implantation sectorielle via les *Industrial Training Boards*. Il demeure une voie de relégation, très loin d'une « parité d'estime » avec les filières générales qui prédominent.

Face à la montée du chômage des jeunes des années 90, les responsables tentent une relance par l'instauration, en 1993, d'un système moderne d'apprentissage (*Modern Apprenticeship*), à l'issue d'une vaste concertation avec les employeurs. Ciblant les jeunes de 15-16 ans ayant arrêté leurs études et souhaitant obtenir une qualification, ce programme met en place une régulation des certifications nationales par la création des *National Vocational Qualifications* (NVQ puis GNVQ), visant à garantir une certaine unicité et transparence du marché de la formation professionnelle. À la fin des années 90, les résultats sont tangibles mais modestes : 170 000 jeunes britanniques sont inscrits en apprentissage, soit deux fois moins qu'en France à la même époque.

À partir de la seconde moitié des années 2000, les efforts consentis sont redoublés, en réponse à l'aggravation du chômage des jeunes ; le nombre d'apprentis passe de 239 900 sur l'année 2008-2009 à 457 200 en 2010-2011.

Lancé en avril 2012, le *Youth Contract* met en œuvre une plateforme de mesures à destination de l'emploi des jeunes de 18 à 24 ans ; ces mesures concernent soit un emploi subventionné, soit une place d'apprentissage, soit enfin une première expérience professionnelle par des stages non rémunérés. Au total, l'ambition du programme *Youth Contract* est de proposer 410 000 emplois aux jeunes d'ici à 2015, dont 20 000 nouvelles embauches d'apprentis.

En parallèle, des dispositions spécifiques libèrent l'ouverture des filières d'enseignement supérieur à l'apprentissage, offrant théoriquement aux plus démunis un accès à des qualifications de haut niveau. Certains observateurs soulignent néanmoins la concomitance de ces nouvelles dispositions avec le triplement des frais de scolarité universitaire. Seule l'analyse des évolutions à venir permettra d'éclairer la polémique naissante entre « l'apprentissage, voie de contournement de l'université » ou « l'apprentissage, nouvelle voie universitaire » en Grande-Bretagne.

Bien que l'apprentissage et l'alternance y soient absents, et avec des taux de scolarisation identiques, le Japon a un taux de chômage des jeunes plus faible qu'en Allemagne. La situation du Japon, mais également de la Grande-Bretagne et, dans une moindre mesure, des USA, illustre le fait que les formations en alternance ne sont pas à coup sûr synonymes d'une meilleure insertion, loin s'en faut.

Tendance encore vraie actuellement. Faisant face à une période de récession, rares sont les économies de l'OCDE à échapper à la recrudescence du chômage des jeunes. Mais ce qui diffère, c'est son ampleur. Et les pays qui s'en sortent le mieux sur ce registre ne sont pas forcément ceux qui possèdent un système d'apprentissage étoffé. En 2009, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est de 17,6% aux USA, 9,1% au Japon, contre 11%

en Allemagne, 22,8% en France, 25,4% en Italie ou 37,9% en Espagne, ces trois derniers pays ayant consacré des efforts particuliers au développement de l'alternance.

Finalement, le modèle allemand peut être une source d'inspiration pour l'évolution du système français, mais pas dans une logique de mimétisme qui ne donnera jamais les résultats escomptés. L'alternance est sans doute un élément d'amélioration de l'insertion individuelle des jeunes et une voie d'accès à une qualification reconnue. Néanmoins, au-delà des systèmes éducatifs, la croissance économique et la conjoncture, les stratégies de recrutement des entreprises ou le fonctionnement des marchés du travail sont plus que jamais des facteurs majeurs pour l'insertion globale des jeunes dans l'emploi. ■

Pour en savoir plus

L'emploi et les politiques de l'emploi depuis la crise : une approche internationale, Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, Paris, 2012.

« Apprentissage : mutations et perspectives », D. Brochier, J.-J. Arrighi, *Regards sur l'actualité*, n° 330, La Documentation française, avril 2007.

Alternance(s) : synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger, C. Romani, Nef, n° 11, 2004.

« Formation initiale et continue en Europe : synthèse comparative », F. Avenir et M. Möbus, in *Formation tout au long de la vie*, La Documentation française, Paris, 2000.

réagir sur
www.cereq.fr

Bref n° 299-1 ● mai 2012

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Francis Fonderflick

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal n° 49-459.

Publication gratuite
ISSN 2116-6110

