

La formation et l'enseignement professionnels en Allemagne

Une brève description

Ute Hippach-Schneider
Martina Krause
Christian Woll

Cedefop Panorama series; 139

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

ISBN 978-92-896-0477-2

ISSN 1562-6180

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2007
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle** (Cedefop) est le centre de référence de l'Union européenne pour la formation et l'enseignement professionnels. Nous livrons des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975 par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Adresse postale:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tél. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.europa.eu
Page d'accueil: www.cedefop.europa.eu
Site web interactif: www.trainingvillage.gr

Coordination générale: Ute Hippach-Schneider
Auteurs: Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll
(Institut fédéral pour la formation professionnelle, BIBB)

Sous la direction de:

Cedefop

Sylvie Bousquet, responsable de projet

Publié sous la responsabilité de:
Aviana Bulgarelli, Directrice
Christian Lettmayr, Directeur adjoint

*«La cohésion et le développement social de notre société, notre prospérité et la compétitivité de
l'économie dépendent de plus en plus de la valeur accordée à l'éducation.
L'éducation est le facteur qui façonnera non seulement l'avenir de notre pays,
mais également les chances offertes à chaque individu.»*

«Ensemble pour l'Allemagne – avec courage et humanité»
Accord de coalition entre la CDU, la CSU et le SPD du 11 novembre 2005

Introduction

La présente synthèse sur la formation professionnelle en Allemagne a été élaborée dans le cadre de la présidence allemande de l'Union européenne (UE). Elle s'inscrit dans la série de descriptions brèves que le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) publie régulièrement sur les systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels.

Des informations sur la formation et l'enseignement professionnels sont également disponibles dans les banques de données du Cedefop, où sont enregistrées des données spécifiques sur chaque pays, régulièrement actualisées par le ReferNet⁽¹⁾. En outre, des descriptions des différents systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels peuvent être téléchargées du site web du Cedefop (voir European Training Village)⁽²⁾.

La présente publication a été préparée par Ute Hippach-Schneider, Martina Krause et Christian Woll, de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB) en étroite coopération avec Sylvie Bousquet, du Cedefop. Nous tenons à remercier ici tous les collègues qui ont participé à la mise au point de cette publication, notamment les représentants allemands siégeant au conseil de direction du Cedefop: Barbara Dorn, Hans-Detlev Küller et Peter Thiele.

L'Allemagne s'inscrit parmi les pays européens où l'apprentissage sur le lieu de travail est une composante traditionnelle du système de formation et d'enseignement professionnels (FEP). L'objectif de toute formation professionnelle est de permettre l'acquisition d'une compétence professionnelle approfondie. La FEP allemande s'oriente certes sur les exigences du marché du travail, mais également sur la nécessité pour chaque individu d'acquérir des compétences, connaissances et capacités qui lui permettent d'affronter le marché de l'emploi et de s'y imposer. En Allemagne, la FEP est structurée en fonction du principe suivant: aussi large que possible, aussi spécialisée que nécessaire.

La mondialisation, la mobilité accrue des individus, les mutations structurelles du monde économique, les progrès technologiques et l'évolution démographique sont aujourd'hui les grands défis qui se posent aux systèmes de FEP. La situation a, toutefois, déjà évolué.

La perméabilité du système éducatif connaît une amélioration permanente. Les barrières entre les différents secteurs de l'éducation sont peu à peu éliminées pour que la fin d'une formation puisse devenir le point de départ d'une autre, en évitant une répétition de contenus déjà acquis et, partant, des pertes de temps précieux tout au long des études et de la vie. Pour faciliter la reconnaissance des qualifications et des résultats d'apprentissage au-delà des différents

⁽¹⁾ Réseau européen de référence et d'expertise du Cedefop. Le BIBB est membre et coordonnateur du ReferNet en Allemagne, www.refernet.de

⁽²⁾ www.cedefop.europa.eu ou www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/

secteurs éducatifs, l'élaboration d'un cadre national transsectoriel des qualifications est actuellement poursuivie.

Pour l'Allemagne, pays exportateur au centre de l'Europe, la promotion de la mobilité revêt une importance considérable. C'est pourquoi les efforts déployés sont de plus en plus focalisés sur un enseignement et une formation qui permettent l'acquisition de qualifications internationales, comme par exemple la connaissance de langues étrangères ou la compréhension des marchés et des structures des entreprises à l'étranger.

À l'échelon européen, l'Allemagne entend assurer la connectivité internationale des programmes de FEP. Les qualifications et compétences acquises à travers le système de FEP allemand doivent être valables sur les marchés de l'emploi étrangers, notamment européens, et être reconnues sans difficulté par les systèmes éducatifs d'autres pays – et ce réciproquement. La création d'instruments européens comme le cadre européen des qualifications (CEQ; anglais: *European Qualifications Framework* – EQF) ou le système européen d'accumulation et de transfert d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels (*European Credit System for Vocational Education and Training* – ECVET) seront à cet égard d'importants outils de traduction.

La présente publication offre un aperçu du système allemand d'enseignement et de formation professionnels à travers une description de ses principaux aspects. D'autres informations à ce sujet sont également disponibles sur les pages web du Cedefop et d'Eurydice ⁽³⁾.

Christian F. Lettmayr
Directeur adjoint

Cedefop

Gisela Dybowski
Directrice du département «Fonctions
transversales/Communication/Formation
professionnelle internationale»
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Décembre 2006

⁽³⁾ www.eurydice.org

Table des matières

Introduction	1
1. Contexte politique général	7
1.1. Système politique et structure administrative.....	7
1.2. Population.....	8
1.3. L'économie et le marché du travail	9
1.4. Niveau d'éducation de la population.....	12
2. Évolution politique actuelle	15
2.1. Prise en compte des mutations démographiques	15
2.2. Aménagement de nouveaux champs d'action	17
2.3. Mondialisation et reconnaissance internationale de la formation professionnelle allemande	17
3. Cadre institutionnel.....	20
3.1. Compétences	20
3.2. Cadre législatif	21
3.3. Les partenaires sociaux.....	22
4. Formation professionnelle initiale	24
4.1. Aperçu général du système éducatif.....	25
4.2. Enseignement secondaire général (1 ^{er} et 2 nd cycles).....	26
4.3. Enseignement secondaire professionnel (2 nd cycle).....	28
4.4. Mesures de qualification pour certains groupes cibles.....	33
4.5. Formation professionnelle supérieure	35
4.6. Qualifications supplémentaires et études duales	36
5. Formation professionnelle continue.....	38
5.1. Aperçu général.....	38
5.2. Prestataires et participants	40
5.3. Passage de la formation professionnelle continue à l'enseignement supérieur	41
5.4. L'évolution récente.....	42
5.5. Groupes cibles particuliers	44
6. Formation des enseignants et formateurs de FEP	45
6.1. Aperçu général.....	45
6.2. Enseignants des écoles professionnelles	45
6.3. Formateurs en entreprise	49

6.4.	Personnel de formation professionnelle continue.....	51
7.	Développement des qualifications et compétences.....	53
7.1.	Développement et modernisation des règlements de formation et des programmes cadres pour la formation professionnelle initiale	53
7.2.	Perméabilité entre les différents secteurs éducatifs.....	54
7.3.	Détection précoce des besoins de compétences	55
8.	Validation des acquis	56
8.1.	Évaluation de la compétence professionnelle dans la formation de type dual	56
8.2.	Validation et reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel.....	57
9.	Orientation professionnelle et conseil.....	59
9.1.	Contexte général et objectifs	59
9.2.	Initiatives actuelles	60
9.3.	Groupes cibles et offre.....	61
9.4.	Personnel de l'orientation professionnelle et du conseil	64
10.	Financement de la formation professionnelle.....	65
10.1.	Financement de la formation professionnelle initiale	65
10.2.	Financement de la formation professionnelle continue.....	67
10.3.	Financement de la formation des chômeurs et autres groupes vulnérables.....	69
10.4.	Perspectives	70
11.	Dimension européenne et internationale.....	71
11.1.	Stratégies nationales liées aux politiques et programmes de l'UE.....	71
11.2.	Activités bi- et multilatérales	72
Annexe 1	Sigles et abréviations.....	74
Annexe 2	Glossaire.....	76
Annexe 3	Législation.....	82
Annexe 4:	Références bibliographiques	85
Annexe 5:	Principales organisations.....	91

Liste des tableaux et graphiques

Tableaux

Tableau 1:	Taux de croissance du PIB réel en Allemagne, dans l'UE-15 et dans l'UE-25 en 1997, 2000, 2005 et 2006 (pourcentage de variation par rapport à l'année précédente).....	10
Tableau 2:	Taux de chômage global, par sexe et parmi les moins de 25 ans en Allemagne, dans l'UE-15 et dans l'UE- 25 en 1995, 2000 et 2005 (%).....	11
Tableau 3:	Taux d'emploi global et par sexe de la population de 15 à 64 ans en Allemagne, dans l'UE-15 et dans l'UE-25 en 1995, 2000 et 2005 (%).....	12
Tableau 4:	Population de 25 à 64 ans par niveau d'éducation atteint, en Allemagne et dans divers pays membres de l'UE, 2006, 2 ^e trimestre (%).....	13
Tableau 5:	Répartition du financement de la formation professionnelle entre les différents organes, 2005.....	67

Graphiques

Graphique 1:	Population de l'Allemagne de 1990 à 2006.....	8
Graphique 2:	Population par groupe d'âge en 2005 et prévisions pour 2010, 2020 et 2030 (%).....	9
Graphique 3:	Évolution de l'emploi par secteur économique de 1960 à 2005.....	11
Graphique 4:	Répartition des apprentis et taux d'entreprises formatrices par classe de taille des entreprises en 2004 (%).....	14
Graphique 5:	Compétences en matière de formation professionnelle.....	20
Graphique 6:	Le système éducatif en Allemagne: structure fondamentale.....	24
Graphique 7:	Structure d'une classe d'âge par type de qualification obtenue, 2004.....	28
Graphique 8:	Formation professionnelle continue (FPC) en Allemagne.....	38

ALLEMAGNE



1. Contexte politique général

1.1. Système politique et structure administrative

La République fédérale d'Allemagne est, aux termes de l'article 20 de sa Loi fondamentale (*Grundgesetz* – GG), un État fédéral démocratique et social. Elle comprend 16 États fédérés: le Bade-Wurtemberg, la Basse-Saxe, la Bavière, Berlin, le Brandebourg, Brême, Hambourg, la Hesse, le Mecklembourg–Poméranie-occidentale, la Rhénanie-du-Nord–Westphalie, la Rhénanie-Palatinat, la Sarre, la Saxe, le Saxe-Anhalt, le Schleswig-Holstein et la Thuringe. La ville-État de Berlin est à la fois capitale du pays et siège du gouvernement. De 1949 à 1990, l'Allemagne était scindée en deux États, la République fédérale d'Allemagne (RFA) et la République démocratique allemande (RDA). La République fédérale d'Allemagne est membre fondateur de l'Union européenne (UE), membre de l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN) depuis 1955, et membre à part entière de l'Organisation des Nations unies (ONU) depuis 1973.

Le chef de l'État est le *Bundespräsident* (président fédéral). Élu pour un mandat de cinq ans par la *Bundesversammlung* (assemblée fédérale), il assume pour l'essentiel des tâches de représentation. Le chef du gouvernement est le *Bundeskanzler* (chancelier fédéral). C'est lui qui, au sein de l'exécutif fédéral, a compétence pour déterminer les lignes directrices de la politique. Les organes législatifs de l'Allemagne sont le *Bundestag* (assemblée parlementaire) et le *Bundesrat* (chambre des représentants des gouvernements des Länder). Les députés du *Bundestag* sont élus par le peuple tous les quatre ans au suffrage universel, direct, libre, égal et secret. Les Länder participent à la législation fédérale à travers le *Bundesrat*, qui se compose des représentants des 16 gouvernements des Länder. La forte structure fédérale de l'Allemagne est l'une des caractéristiques de ce pays. Les 16 *Bundesländer* sont considérés juridiquement comme des États souverains dotés de compétences régaliennes. Ils disposent respectivement d'un pouvoir exécutif, législatif et judiciaire propre, et constituent ainsi un second niveau décisionnel.

À moins de dispositions contraires ou admises dans la Loi fondamentale, l'accomplissement des fonctions de l'État relève de la compétence des Länder. Le pouvoir législatif est également aux mains des Länder, à moins que la Loi fondamentale n'ait délégué ce pouvoir à la Fédération. En outre, les Länder exercent également à travers le *Bundesrat* une influence sur la législation et l'administration de la Fédération ainsi que sur les affaires de l'Union européenne.

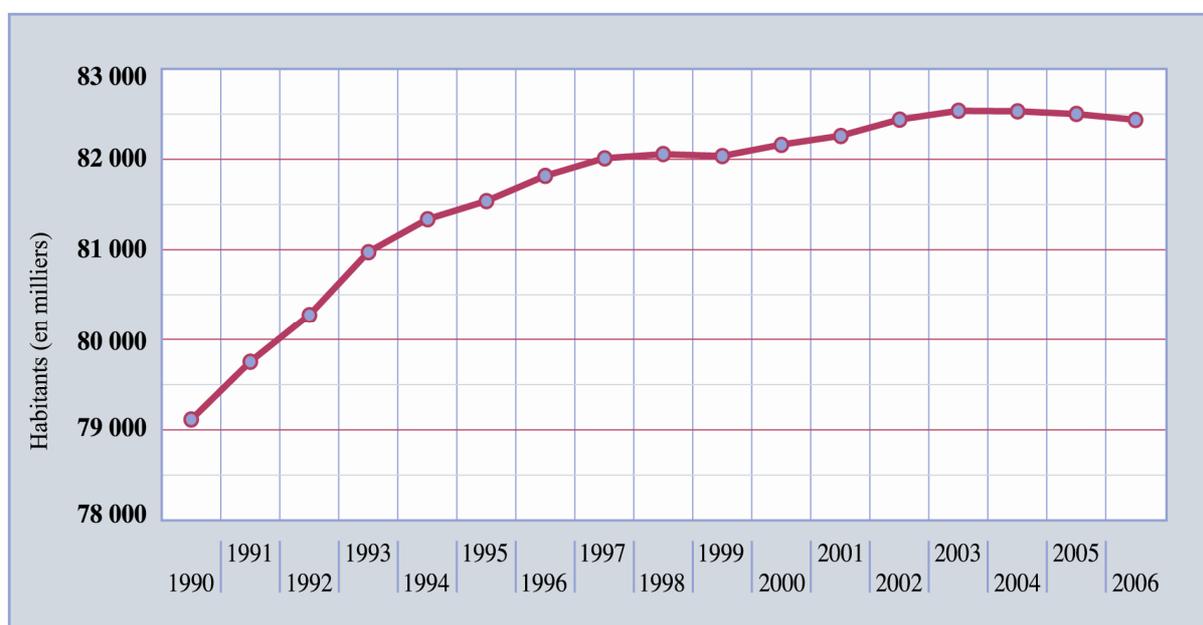
En matière d'éducation et de culture, les compétences s'exercent essentiellement au sein des Länder au titre de leur souveraineté culturelle. C'est ce qui explique qu'en Allemagne, les systèmes scolaires divergent parfois fortement d'un Land à l'autre. Pour garantir toutefois un minimum de points communs et de comparabilité, les Länder ont instauré la Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles (*Ständige Konferenz der Kultus-*

minister – KMK), qui se réunit trois à quatre fois par an. La formation professionnelle en entreprise est du ressort de la Fédération, mais les Länder sont compétents pour l'enseignement professionnel en établissement scolaire, et donc aussi pour les écoles professionnelles (voir 3.1).

1.2. Population

La République fédérale d'Allemagne s'étend sur une superficie de 357 046 km². Au 1^{er} janvier 2006, elle comptait 82,44 millions d'habitants. Après sa réunification, l'Allemagne a tout d'abord connu une poussée démographique (voir graphique 1), en particulier au cours de la période 1990-1993 (arrivée d'un flot de réfugiés et de demandeurs d'asile fuyant la guerre civile qui sévissait en ex-Yougoslavie et de nombreux «réfugiés tardifs» (*Spätaussiedler*) d'origine allemande en provenance d'États de l'ancien bloc soviétique, de Pologne et de Roumanie), et au cours des années 1999-2003 (accueil de réfugiés en provenance notamment du Kosovo, de l'Iran et de l'Irak, ainsi que de l'Afghanistan). Depuis 2003, cependant, le solde de l'immigration n'ayant pas réussi à compenser la dénatalité, les chiffres démographiques accusent un léger recul.

Graphique 1: Population de l'Allemagne de 1990 à 2006



Source: Eurostat, Statistiques démographiques, 2006.

Si le taux des naissances demeure aussi bas, ce processus de récession démographique va non seulement se poursuivre, mais également s'accélérer à long terme. La variante moyenne de la 11^e prévision démographique coordonnée⁽⁴⁾ de l'office fédéral des statistiques élaborée en

⁽⁴⁾ www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/bevoelkerungsprojektion2050i.pdf

2006 (hypothèses: augmentation de l'espérance de vie d'ici 2050 à 83,5 ans pour les hommes et à 88,0 ans pour les femmes, solde positif de l'immigration de 200 000 personnes par an au moins) fait apparaître que l'Allemagne ne comptera plus que 74,0 millions d'habitants en 2050. Parallèlement à ce recul démographique quantitatif, on assiste aussi à un net décalage de la structure des âges, avec un accroissement général du groupe des plus âgés (voir graphique 2).

Graphique 2: Population par groupe d'âge en 2005 et prévisions pour 2010, 2020 et 2030 (%)



Source: Office fédéral des statistiques, 11^e prévision démographique coordonnée, 2006.

Le nombre total des ressortissants étrangers s'élève à 6,8 millions d'habitants, ce qui correspond à un peu plus de 8 % de la population totale (registre central des étrangers au 31/12/2005). La majeure partie de ces étrangers viennent de Turquie (26,1 %). Au second rang, mais avec un écart bien marqué, se trouvent les ressortissants d'Italie (8,0 %) suivis de ceux de la Serbie/Monténégro (7,3 %) et de la Pologne (4,8 %). 31,7 % des étrangers disposent de la nationalité d'un autre État membre de l'UE. Un sur cinq de ces ressortissants étrangers (voire un sur trois en ce qui concerne les Turcs) sont nés en Allemagne et font ainsi partie de ladite seconde ou troisième génération d'immigrants.

1.3. L'économie et le marché du travail

Le régime économique de la République fédérale d'Allemagne est qualifié d'«économie sociale de marché». L'objectif de ce régime, en Allemagne, est de concilier la plus grande liberté possible avec l'égalité sociale. Tandis que l'économie s'oriente sur le marché, l'État se réserve le droit d'intervenir dans la vie économique en redistribuant les richesses. Les gouvernements allemands des années quatre-vingt-dix et deux mille se sont attachés à accroître la concurrence en privatisant plusieurs grandes institutions et patrimoines publics (les chemins de fer fédéraux et la poste, par exemple).

L'économie allemande est caractérisée par une forte orientation sur l'exportation. Toutefois, comme l'Allemagne est un pays relativement pauvre en matières premières, son économie dépend aussi des importations, notamment dans le secteur de l'énergie (pétrole, gaz naturel). En 2005, la part des produits exportés s'élevait à 35,0 % du produit intérieur brut (PIB), tandis que les importations atteignaient 27,9 %. L'importance du commerce extérieur pour l'économie nationale allemande se manifeste clairement lorsqu'on considère qu'en 2005, l'Allemagne était pour la troisième année consécutive le plus grand exportateur mondial devant les États-Unis, la Chine et le Japon. Les automobiles, pièces automobiles, machines, produits chimiques et électrotechniques ainsi que les denrées alimentaires sont les principaux produits exportés par l'Allemagne.

Au cours des dernières décennies, la croissance économique a connu un déclin permanent. Le PIB qui, de 1981 à 1991, avait augmenté tous les ans de 2,6 %, affichait pour la période comprise entre 1992 et 2001 une hausse moyenne de 1,7 % par an seulement. Quant aux années 2002 et 2003, la stagnation les a caractérisées pratiquement sur toute la ligne (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006, p. 8). Outre l'accroissement de la concurrence internationale, la réunification de l'Allemagne (1990) et l'introduction de l'euro (2002) sont les principales causes de cette évolution. Après avoir repris haleine en 2004 et 2005, la croissance économique allemande a, en 2006, pour la première fois depuis l'an 2000, de nouveau dépassé le seuil des deux pour cent en atteignant un chiffre de 2,7 % (voir tableau 1).

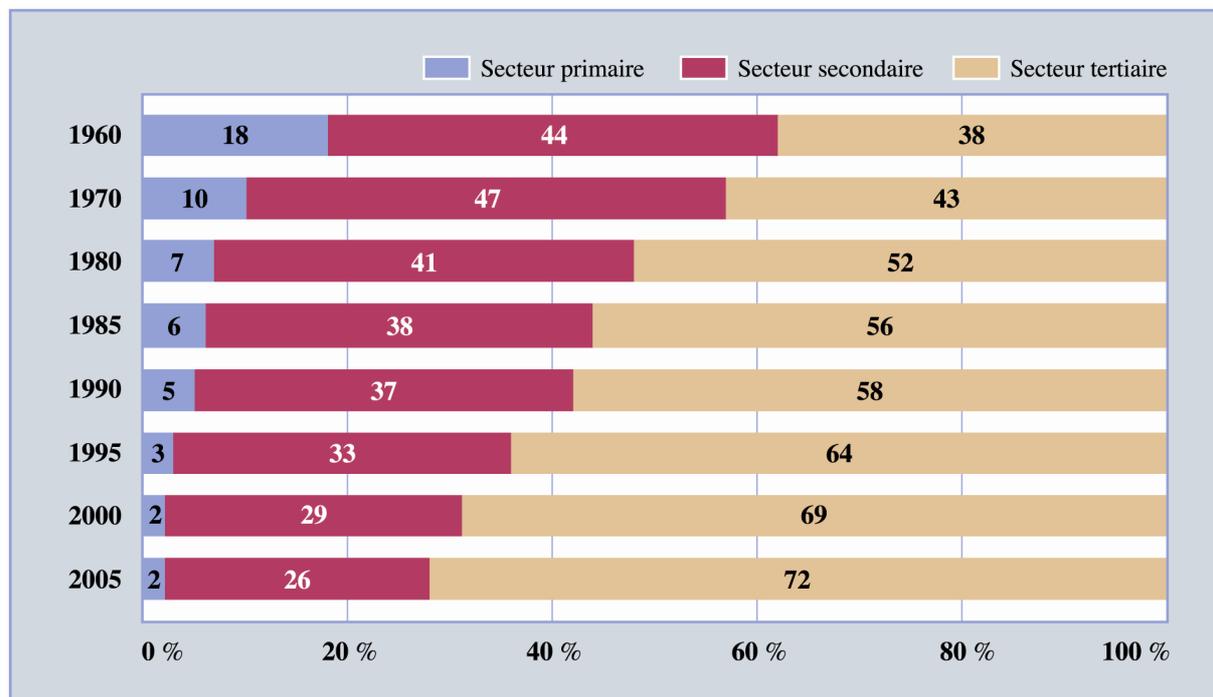
Tableau 1: Taux de croissance du PIB réel en Allemagne, dans l'UE-15 et dans l'UE-25 en 1997, 2000, 2005 et 2006 (pourcentage de variation par rapport à l'année précédente)

Année	Allemagne	UE-15	UE-25
1997	1,8	2,6	2,7
2000	3,2	3,9	3,9
2005	0,9	1,5	1,7
2006	2,7	2,7	2,9

Source: Eurostat, Comptes nationaux, base de données Eurostat, 2007.

Comme dans les autres États, bien qu'avec un certain retard, l'évolution des trois secteurs économiques s'est caractérisée en Allemagne, au cours des dernières décennies, par un déplacement net de l'économie industrielle vers l'économie de services. Entre-temps, le secteur des services est devenu, tant en termes de valeur ajoutée brute qu'en ce qui concerne la structure des revenus, le secteur de loin le plus important (voir graphique 3).

Graphique 3: Évolution de l'emploi par secteur économique de 1960 à 2005



Source: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland (annuaire statistique) 1962, 2000, 2006.

La situation sur le marché du travail allemand s'est considérablement aggravée au cours des dix dernières années. En 2005, le taux de chômage (9,5 %) dépassait la moyenne de l'UE et il avait augmenté de 1,5 % par rapport à 1995. En revanche, le chômage parmi les jeunes (entre 15 et 24 ans) continue d'être inférieur à la moyenne de l'UE (voir tableau 2).

Tableau 2: Taux de chômage global, par sexe et parmi les moins de 25 ans en Allemagne, dans l'UE-15 et dans l'UE-25 en 1995, 2000 et 2005 (%)

	Allemagne				UE-15				UE-25			
	Femmes	Hommes	Total	15-24	Femmes	Hommes	Total	15-24	Femmes	Hommes	Total	15-24
1995	10,9	5,8	8,0	14,9	12,0	8,7	10,1	21,4	:	:	:	:
2000	8,7	6,0	7,2	10,6	9,2	6,4	7,6	15,5	10,1	7,4	8,6	17,5
2005	10,3	8,8	9,5	14,8	9,0	7,1	7,9	16,8	9,9	7,9	8,8	18,6

(:) Non disponible.

NB: Le taux de chômage représente le pourcentage de personnes sans emploi dans la population active.

Source: Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail, base de données Eurostat, 2006.

À l'inverse du taux de chômage, le taux d'emploi est resté en grande partie constant au cours des dix dernières années (voir tableau 3). Par rapport à 1995, il a même légèrement augmenté. Cela s'explique notamment par l'augmentation de la part des femmes actives, qui a été plus importante que le recul du taux d'emploi masculin. Dans la comparaison européenne, la part

des femmes dans la population active est légèrement supérieure à la moyenne de l'UE, tandis que le taux d'emploi masculin se situe juste au dessous.

Tableau 3: Taux d'emploi global et par sexe de la population de 15 à 64 ans en Allemagne, dans l'UE-15 et dans l'UE-25 en 1995, 2000 et 2005 (%)

	Allemagne			UE-15			UE-25		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
1995	55,3	73,7	64,6	49,7	70,5	60,1	:	:	:
2000	58,1	72,9	65,6	54,1	72,8	63,4	53,6	71,2	62,4
2005	59,6	71,2	65,4	57,4	72,9	65,2	56,3	71,3	63,8

(:) Non disponible.

Source: Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail, base de données Eurostat, 2006.

1.4. Niveau d'éducation de la population

Le niveau d'éducation de la population allemande se caractérise par une forte proportion de titulaires d'un certificat de fin d'études secondaires du 2nd cycle. Cette caractéristique repose sur la longue tradition du système dual de formation professionnelle. En 2005, l'Allemagne se situait, avec 60 % de diplômés de fin d'études secondaires du 2nd cycle, nettement au-dessus de la moyenne de l'UE (voir tableau 4).

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'Allemagne occupe seulement une place moyenne par rapport aux autres pays européens. À cet égard, toutefois, il convient de noter qu'un grand nombre de qualifications sont acquises dans le cadre du système dual. Afin que les jeunes étudiants n'échouent pas en raison d'obstacles financiers, outre la bourse qu'ils peuvent déjà demander au titre de la loi fédérale sur la promotion de l'enseignement (*Bundesausbildungsförderungsgesetz – BaföG*) (voir 10.2), une nouvelle possibilité a été ouverte en avril 2006: ils peuvent à présent recourir à un crédit pour étudiants auprès de l'institut financier pour la reconstruction (*Kreditanstalt für Wiederaufbau – KfW*).

Tableau 4: Population de 25 à 64 ans par niveau d'éducation atteint, en Allemagne et dans divers pays membres de l'UE, 2006, 2^e trimestre (%)

Pays:	CITE 0-2	CITE 3-4	CITE 5-6
UE-25	30	46	23
République tchèque	10	77	13
Autriche	20	63	18
Allemagne	16	60	24
Danemark	18	47	35
Finlande	21	45	35
Royaume-Uni	27	42	30
France	33	41	25
Italie	49	38	13
Portugal	72	14	13

CITE: Classification internationale type de l'enseignement

CITE 0-2: éducation préprimaire, enseignement primaire, 1^{er} cycle du secondaire, y compris le niveau 3c court (enseignement préprofessionnel ou professionnel de moins de deux ans) ;

CITE 3-4: 2nd cycle de l'enseignement secondaire, excepté le niveau 3c court, et enseignement postsecondaire non supérieur ;

CITE 5-6: enseignement supérieur.

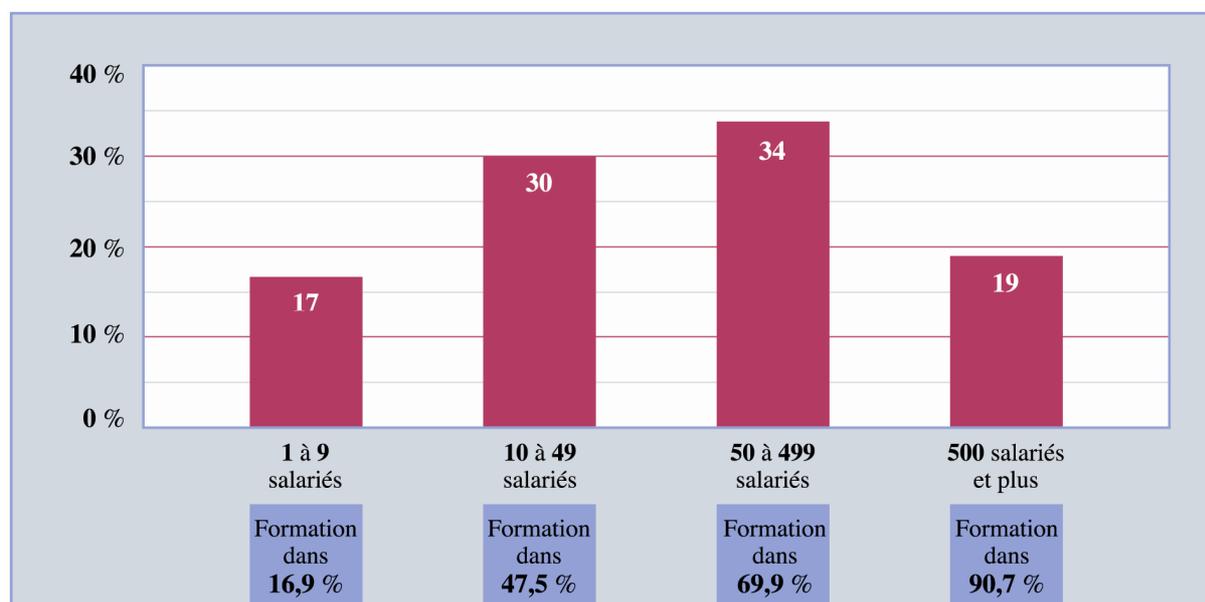
Les pays sont classés par ordre décroissant de la proportion des diplômés de niveau CITE 3-4.

Source: Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail, base de données Eurostat, 2007.

Le développement de l'économie dans son ensemble, notamment la situation sur le marché du travail, a également des répercussions sur la participation des entreprises en tant que lieu d'apprentissage au sein du système dual. Au total, actuellement, à peine un quart de toutes les entreprises offrent des possibilités de formation. Le taux d'entreprises formatrices⁽⁵⁾ augmente certes proportionnellement avec leur taille, mais la répartition des apprentis en fonction de la classe de taille des entreprises prouve que ce sont les petites et moyennes entreprises (PME, jusqu'à 499 salariés) qui détiennent la part du lion en ce qui concerne l'offre de places d'apprentissage (voir graphique 4).

(⁵) Proportion des entreprises formatrices dans l'ensemble des entreprises.

Graphique 4: Répartition des apprentis et taux d'entreprises formatrices par classe de taille des entreprises en 2004 (%)



Source: *Berufsbildungsbericht 2006*, p. 144 et 151.

Depuis 1999, le nombre de places de formation en entreprises a fortement régressé. Comme le nombre des demandeurs de formation en entreprise officiellement enregistrés n'a parallèlement que très peu reculé, on s'est trouvé confronté à un manque de places de formation. Les pouvoirs publics ont réagi en prenant des mesures supplémentaires pour qualifier les jeunes non placés et inciter les entreprises à faire preuve d'une plus grande volonté de former (voir 10.1). En juin 2004, le gouvernement fédéral et les confédérations de l'économie allemande ont en outre lancé le «Pacte national pour la formation et la relève de personnel qualifié en Allemagne» (*Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland*) –abrégé: Pacte pour la formation)⁽⁶⁾, par lequel les parties s'engagent, en étroite coopération avec les Länder, à proposer une formation à chaque jeune désireux et capable de la suivre. Ces activités ont permis une nouvelle augmentation du nombre des contrats de formation signés en 2004 et 2006⁽⁷⁾.

⁽⁶⁾ www.bmbf.de/pub/ausbildungspakt_2004.pdf

⁽⁷⁾ Voir *Berufsbildungsbericht 2004* (BMBF, p. 9) et *Berufsbildungsbericht 2006* (BMBF, p. 377).

2. Évolution politique actuelle

Au cours de la prochaine décennie, le système de formation et d'enseignement professionnels devra faire face à trois défis majeurs, qui déterminent les axes prioritaires de la politique actuelle en matière de formation et d'enseignement professionnels (FEP).

2.1. Prise en compte des mutations démographiques

D'ici à 2008, la demande de places de formation va continuer d'augmenter dans toute l'Allemagne. Puis le recul de la natalité, qui est déjà sensible dans les nouveaux Länder, s'étendra à l'ensemble du pays (voir 1.2). Par rapport à 2006, le groupe des moins de vingt ans aura diminué de 10 % en 2010 et il accusera ensuite une baisse encore plus nette⁽⁸⁾. Cette évolution démographique aura des répercussions non seulement sur les offres et l'infrastructure de la formation professionnelle, mais également parmi les enseignants et formateurs de ce secteur. Il importe donc, d'une part, d'assurer une offre suffisante de places d'apprentissage ou de possibilités de qualification similaires valorisables sur le marché du travail et, d'autre part, d'optimiser les interfaces avec les niveaux éducatifs en amont et en aval, afin d'éviter toute mesure éducative superflue et d'améliorer les transitions entre les différentes offres de qualification professionnelle.

2.1.1. Augmentation des chances de formation

Pour accroître les chances de formation des jeunes, il importe notamment de mieux exploiter le potentiel de formation des entreprises. Le pacte de formation de trois ans conclu en juin 2004 entre le gouvernement fédéral et les confédérations de l'économie allemande y contribue de façon importante. Par ce pacte, en effet, les parties se sont engagées à assurer, en étroite coopération avec les Länder, une nette augmentation des offres de formation d'ici la fin 2007, une optimisation du processus de transmission des connaissances et une meilleure orientation de ce processus sur chaque jeune apprenant⁽⁹⁾.

En outre, dans le but d'améliorer l'offre de places de formation, différentes initiatives ont été prises, telles que, par exemple, le programme du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (BMBF) *JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden* (JOBSTARTER – former pour l'avenir) (voir 10.1). Ce programme, lancé début 2006, vise à améliorer les structures régionales de formation et, partant, l'offre de places d'apprentissage en entreprise (suivant la devise «soutien structurel plutôt que soutien individuel»⁽¹⁰⁾).

⁽⁸⁾ www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/bevoelkerungsprojektion2050i.pdf

⁽⁹⁾ Bundesregierung, 2004.

⁽¹⁰⁾ www.jobstarter.de/

On s'efforce également d'accroître la participation à la formation professionnelle des entreprises de migrants.

2.1.2. Amélioration de la perméabilité

L'amélioration de la perméabilité et de l'articulation entre les différentes filières éducatives rendent l'éducation et la formation professionnelles plus attrayantes. Le gouvernement allemand entend ainsi développer, en coopération avec les Länder, des normes aussi uniformes que possibles pour l'accès de ceux qui ont obtenu une qualification professionnelle aux études supérieures. L'objectif poursuivi est d'ouvrir plus grandes les portes des universités et de raccourcir la durée des études de ce groupe cible, en fonction des qualifications déjà acquises. Parmi les projets et/ou programmes lancés dans ce contexte, nous citerons le programme de développement d'études de type dual dans l'enseignement supérieur, lancé par la commission commune État-Länder pour la planification de l'éducation et la promotion de la recherche (*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* – BLK) (durée: du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2008) ⁽¹¹⁾, ou le projet du BMBF visant à la validation des compétences professionnelles pour la poursuite d'études supérieures (ANKOM) (durée: 2005 à 2007/2008) ⁽¹²⁾.

Le cadre national de qualifications (*Nationaler Qualifikationsrahmen* – NQR) (voir 11.1) devrait aussi permettre d'optimiser la perméabilité et l'articulation entre les différentes filières éducatives ⁽¹³⁾.

2.1.3. Optimisation de la gestion des transitions

L'objectif est d'apporter un soutien aussi précoce que possible aux jeunes qui, pour une raison quelconque, rencontrent des difficultés lors du passage à une formation professionnelle.

Il est ainsi nécessaire d'examiner, dans le cadre des mesures de formation préparant à l'emploi, comment parvenir à une meilleure coordination entre les différentes interventions prévues par les Länder et l'agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit* – BA) (voir 4.4).

Partie intégrante de la FEP, l'encouragement des jeunes défavorisés continue d'être développé. Les jeunes venant de milieux défavorisés et ceux qui sont en difficultés scolaires doivent recevoir un soutien individuel, afin de parvenir à une qualification professionnelle sans rupture ou boucle d'attente inutile. Le programme du BMBF «Promouvoir les compétences – qualification professionnelle pour les groupes cibles ayant besoin d'un soutien

⁽¹¹⁾ www.blk-bonn.de/modellversuche/duale_studienangebote.htm

⁽¹²⁾ <http://ankom.his.de/index.php>

⁽¹³⁾ Voir *Erste deutsche Stellungnahme zu einem „Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)“*, BMBF/KMK, 2005, p. 5 (première réponse allemande sur la création d'un «cadre européen de qualifications»).

particulier» – BQF) ⁽¹⁴⁾, qui arrive à son terme fin 2006, se concentre surtout dans sa phase finale sur l'examen et l'évaluation des résultats des différents projets et sur leur préparation pour un transfert plus large.

De nouvelles voies permettant la qualification «a posteriori» de jeunes adultes sans certificat de fin d'études scolaires ou de formation sont en cours de développement, notamment divers projets combinant travail et qualification ⁽¹⁵⁾.

2.2. Aménagement de nouveaux champs d'action

Les analyses de l'évolution de l'emploi et de la formation dans le secteur des services en pleine croissance montrent qu'il existe, au moins dans certaines parties du secteur tertiaire où l'apprentissage ne fait pas encore partie des traditions, un retard considérable qu'il convient de rattraper. Dans les industries innovantes et orientées sur la recherche, telles les technologies optiques, la bio- et la nanotechnologie ou la technologie des microsystèmes, qui emploient de plus en plus de personnes, il convient de créer des places d'apprentissage de manière ciblée, ce qui soutiendra la création d'une nouvelle culture de la formation et le développement de profils professionnels.

Les professions réglementées reconnues et les règlements de formation sont continuellement modernisés. La rapidité de l'évolution technologique et la division internationale du travail de plus en plus marquée font naître de nouvelles exigences dans les professions et les qualifications.

2.3. Mondialisation et reconnaissance internationale de la formation professionnelle allemande

L'enjeu consiste à exploiter les défis de la mondialisation et les progrès effectués au niveau européen dans le domaine de la formation professionnelle pour renforcer le système de la FEP. La coopération en matière d'enseignement général et professionnel au sein de l'Union européenne avance en effet à grand pas.

Eu égard au «processus de Copenhague» adopté en vue d'une amélioration de la mobilité, de la transparence, de la reconnaissance et de la qualité des systèmes et des qualifications de formation professionnelle, l'Allemagne s'est attaquée aux tâches suivantes:

⁽¹⁴⁾ www.kompetenzen-foerdern.de/

⁽¹⁵⁾ Exemple: www.bibb.de/de/wlk17222.htm

- Renforcement de la dimension européenne dans la formation professionnelle

À la suite de l'amendement de la loi fédérale sur la formation professionnelle (voir 3.2), des séjours prolongés à l'étranger sont devenus possibles à concurrence d'un quart de la durée de la formation prescrite dans le règlement de formation correspondant. Le recours à cette option doit être intensifié. En outre, la transmission de «compétences interculturelles» et de compétences linguistiques sera davantage intégrée dans les règlements de formation et les programmes cadres d'enseignement des professions pertinentes.

- Amélioration de la transparence des qualifications, de l'information et de l'orientation

Au cours des années à venir, il importera de faire connaître les instruments Europass⁽¹⁶⁾, notamment le curriculum vitae européen et le supplément descriptif du certificat Europass, en s'efforçant de généraliser leur usage. Des suppléments descriptifs devront être mis au point pour tous les diplômes ou certificats de fin de formation professionnelle.

La mise en œuvre généralisée de tous ces instruments sera poursuivie dans les prochaines années. Leur convivialité fait en même temps l'objet d'un examen.

- Validation et reconnaissance des compétences et qualifications

À l'occasion de la procédure de consultation sur la création d'un cadre européen de qualifications (CEQ), l'Allemagne a déjà fourni une première réponse en saluant en principe un instrument qui décrit les acquis et compétences au moyen de quelques descripteurs et niveaux⁽¹⁷⁾. Elle a néanmoins souligné que, pour certains sujets, la Fédération comme les Länder estiment qu'un travail de révision, de recherche et de test reste à fournir. En effet, si les objectifs à atteindre (transparence, reconnaissance, perméabilité) font l'unanimité, les moyens à utiliser pour les atteindre soulèvent encore un certain nombre de questions nécessitant un dialogue national entre toutes les parties impliquées (Fédération, Länder, partenaires sociaux).

Dans le contexte du développement d'un système européen de crédits dans la formation professionnelle (ECVET), différents projets pilotes sont prévus, par exemple au titre du programme Leonardo da Vinci, étant donné qu'un test complet de la praticabilité des principes et procédures élaborés s'avère indispensable, tant au niveau européen que national.

Dans le cadre de ces processus européens, on s'efforce de prendre en compte et d'intégrer de manière équitable le système dual de formation professionnelle (voir 11.1).

Les deux nouveaux groupes de travail «cercle d'innovation pour la formation professionnelle» et «cercle d'innovation formation continue», que le ministère de l'éducation et de la recherche a mis sur pied au printemps 2006, doivent créer les bases pour de nouvelles structures dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue (voir 5.4). Ces instances se

⁽¹⁶⁾ <http://europass.cedefop.europa.eu>

⁽¹⁷⁾ Voir *Erste deutsche Stellungnahme zu einem „Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)“*, BMBF/KMK, 2005, p. 1 (première réponse allemande sur la création d'un «cadre européen de qualifications»).

composent de hauts représentants des entreprises, de la science, d'associations d'employeurs, de syndicats et des Länder ⁽¹⁸⁾.

En corrélation avec les priorités actuelles, le BMBF a lancé en 2006 une initiative de recherche sur la formation et l'enseignement professionnels (*Berufsbildungsforschungsinitiative*) ⁽¹⁹⁾.

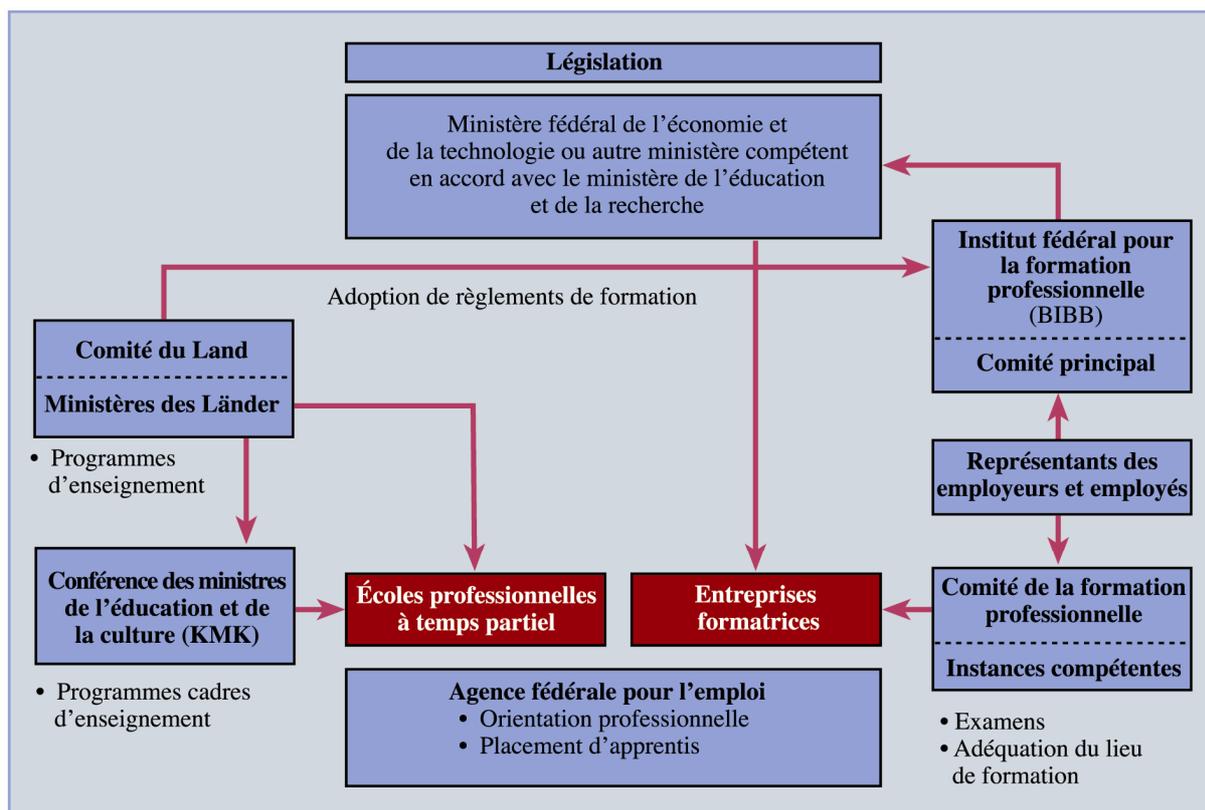
⁽¹⁸⁾ www.bmbf.de/de/6190.php

⁽¹⁹⁾ www.bmbf.de/de/6201.php

3. Cadre institutionnel

3.1. Compétences

Graphique 5: Compétences en matière de formation professionnelle



Source: BIBB, 2006.

Les missions de l'État sont réparties entre la Fédération et les 16 Länder⁽²⁰⁾. L'accomplissement de ces missions relève des Länder, à moins que la Loi fondamentale n'en dispose autrement ou n'admette un autre règlement (article 30).

Les établissements scolaires et l'éducation publics relèvent aussi de la compétence des Länder, il en va donc de même des écoles de type professionnel, qui sont pour leur majorité sous la responsabilité du Land et d'une commune (voir 10.1). Toutes les lois relatives au domaine scolaire et, partant, aux écoles de type professionnel sont des lois du Land. Il existe toutefois une institution importante pour l'harmonisation des politiques de l'éducation: la

⁽²⁰⁾ www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf

Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles des 16 Länder (*Ständige Konferenz der Kultusminister – KMK*) ⁽²¹⁾.

En revanche, la compétence en matière de formation professionnelle non scolaire, en entreprise est entre les mains de l'État fédéral. Le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF*) exerce dans ce contexte des compétences générales et de coordination (par exemple, la coordination centrale de la loi sur la formation professionnelle, la responsabilité des questions fondamentales de la politique de formation professionnelle). En outre, tout nouveau règlement de formation requiert l'accord du BMBF pour être adopté (voir 3.2).

Compte tenu de cette répartition des compétences, une procédure spécifique a été mise au point pour la formation professionnelle, afin d'assurer une concertation et une coopération étroites entre l'État fédéral et les Länder, avec la participation active des partenaires sociaux (voir 3.3).

3.2. Cadre législatif

La loi fédérale sur la formation professionnelle (*Berufsbildungsgesetz – BbiG*) détient naturellement un rôle central en matière de formation professionnelle.

La BbiG actuellement en vigueur est le résultat de la réforme opérée à travers la loi sur la réforme de la formation professionnelle (*Berufsbildungsreformgesetz*) du 1^{er} avril 2005 ⁽²²⁾, qui avec un amendement global a réuni deux lois antérieures: la loi sur la formation professionnelle (BbiG) de 1969 ⁽²³⁾ et la loi sur la promotion de la formation professionnelle (*Berufsbildungsförderungsgesetz*) de 1981. Cette réforme a pour objectif de garantir et d'améliorer les chances de formation des jeunes, en leur assurant à tous, indépendamment de leur origine sociale ou régionale, un haut niveau de qualité de formation professionnelle.

Les innovations essentielles apportées par l'introduction de la loi sur la réforme ont notamment: la reconnaissance de séjours de formation à l'étranger limités dans le temps, une nouvelle version de l'habilitation de l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) à adopter des règlements de formation, ainsi que la modification du système de validation d'un apprentissage antérieur sur la période de formation.

Les autres lois importantes dans le domaine de la formation professionnelle sont: le code de l'artisanat (*Handwerksordnung – HwO*), le règlement sur l'aptitude aux fonctions de formateur (*Ausbilder-Eignungsverordnung – AEVO*), la loi sur la protection des jeunes au travail (*Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG*), la loi sur l'organisation sociale des

⁽²¹⁾ www.kmk.org

⁽²²⁾ www.bmbf.de/pub/bbig_20050323.pdf; www.bmbf.de/pub/die_reform_beruflichen_bildung.pdf

⁽²³⁾ www.bibb.de/dokumente/pdf/bbig_1969.pdf

entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*), la loi d'encouragement de la formation continue de promotion (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG*) et la loi sur le télé-enseignement (*Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG*).

Les bases juridiques pour la promulgation de règlements de formation sont constituées par l'article 25, paragraphe 1, de la BbiG et l'article 25, paragraphe 1, du HWO. Ces articles disposent que le ministère fédéral de l'économie et de la technologie (*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi*) ou tout autre ministère compétent peut, en accord avec le BMBF, reconnaître des professions réglementées par voie de décret et adopter pour celles-ci des règlements de formation.

Le BIBB est responsable de la préparation des règlements de formation. Cet institut mène en outre un certain nombre de projets de recherche et contribue au développement de la formation professionnelle en entreprise en assurant des fonctions de développement, d'aide et de conseil.

Pour l'enseignement professionnel dispensé par les écoles professionnelles (*Berufsschulen*), la Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles des Länder (KMK) détermine des programmes cadres en accord avec les règlements de formation fédéraux.

Les programmes d'enseignement général dans les écoles professionnelles sont en principe élaborés par les Länder.

En vertu du troisième livre du «Code social» allemand (*Sozialgesetzbuch – SGB III*), l'agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit – BA*) doit assurer pour les jeunes et les entreprises une fonction d'assistance conseil, de placement et d'aide à la formation professionnelle ⁽²⁴⁾.

3.3. Les partenaires sociaux

Les partenaires de la formation dans les secteurs économiques sont l'industrie, le commerce, l'artisanat, l'agriculture, les professions libérales, les administrations publiques, les services de santé et plus de 900 centres de formation interentreprises (voir 4.3.1). Les chambres correspondantes («instances compétentes») ont pour mission de conseiller les entreprises, d'enregistrer les apprentis, d'accréditer les formateurs, d'organiser et de faire passer les examens de fin de formation, ainsi que d'assurer le dialogue social au niveau régional.

Le partenariat entre les employeurs et les syndicats se reflète au niveau fédéral par une coopération au sein du comité principal du BIBB, au niveau des Länder au sein du comité de la formation professionnelle du ministère compétent, et au niveau régional au sein des comités

⁽²⁴⁾ www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_heft-2006.pdf

de formation professionnelle et des commissions d'examen des chambres. Les comités de formation professionnelle assurent d'importantes fonctions dans le cadre de la mise en œuvre et de la surveillance des mesures de préparation à la formation professionnelle (voir 4.3.3 et glossaire), de la formation professionnelle initiale, ainsi que du perfectionnement professionnel et de la reconversion (voir 5.1) ⁽²⁵⁾.

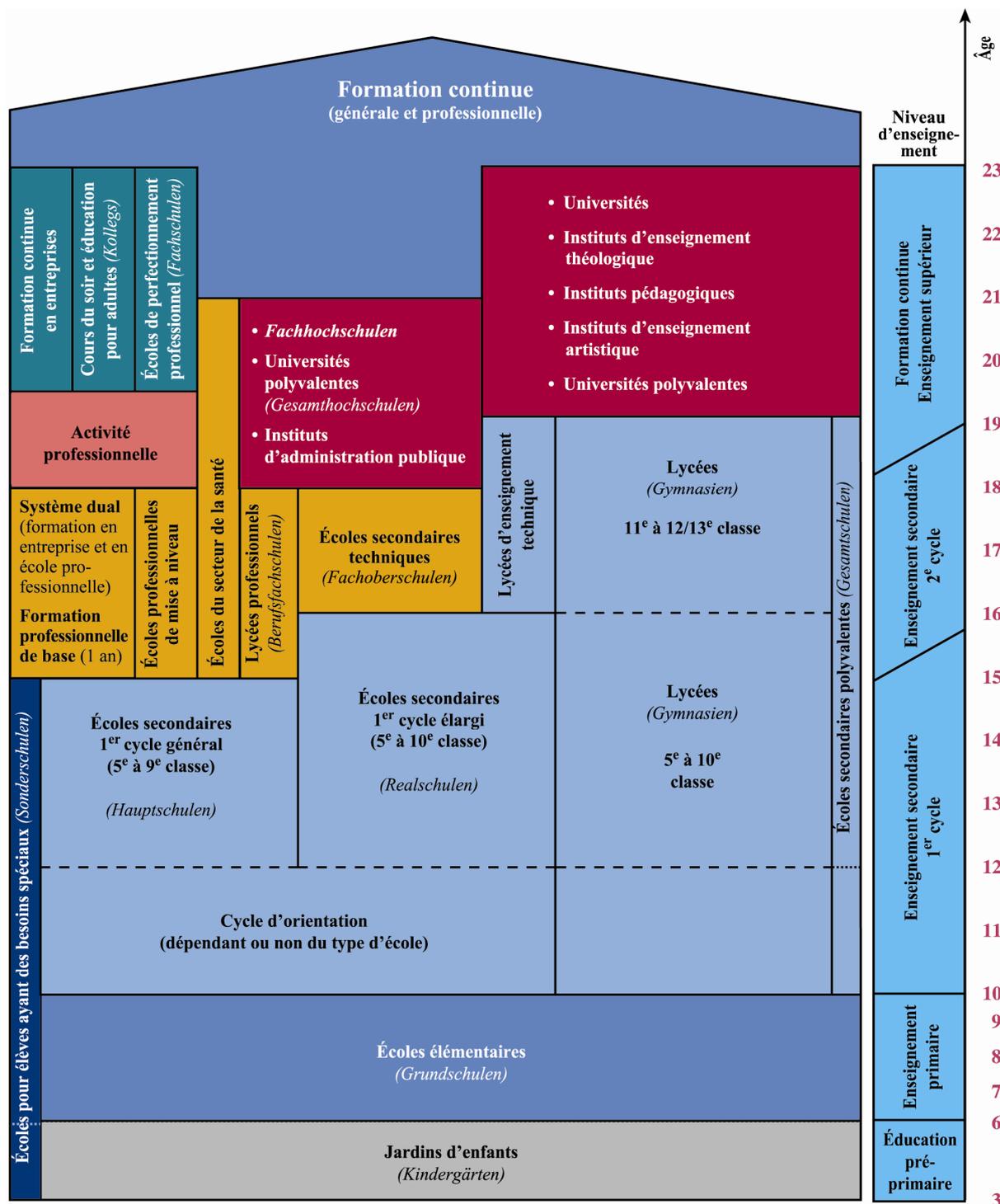
Les tâches des partenaires sociaux peuvent être décrites à quatre niveaux:

1. au niveau national: participation à la mise au point de formations/normes; recommandations dans tous les domaines et sur tous les aspects de la formation professionnelle;
2. au niveau régional: a) Länder: recommandations dans tous les domaines de la formation professionnelle en ce qui concerne la coordination école-entreprise; b) instances compétentes: conseil, surveillance de la mise en œuvre de la formation dans les entreprises, passage des examens, délivrance de certificats/qualifications;
3. au niveau sectoriel: négociations pour l'offre de places de formation; conventions tarifaires relatives à la rémunération des apprentis;
4. au niveau des entreprises: programmation et mise en œuvre de la formation dans les entreprises.

⁽²⁵⁾ www.bibb.de/dokumente/pdf/folienband_puetz-deutsch.pdf

4. Formation professionnelle initiale

Graphique 6: Le système éducatif en Allemagne: structure fondamentale



- Représentation schématisée de la structure du système éducatif allemand. Ce système présente des variations d'un Land à l'autre.
- L'âge indiqué en regard des divers établissements correspond à une entrée à l'âge minimal requis.

Source: BMBF, 2004.

4.1. Aperçu général du système éducatif

(voir graphique 6)

L'**obligation de scolarité à temps plein** commence à l'âge de six ans et dure neuf ans (ou, en fonction du Land, dix ans). Ensuite, les jeunes qui ne sont plus dans une école à temps plein doivent fréquenter pendant trois ans une école (professionnelle) à temps partiel. En bref: en Allemagne, la scolarité est obligatoire de 6 à 18 ans, ainsi que pour les apprentis qui suivent une formation de type dual, même s'ils ont plus de 18 ans.

Après quatre années d'école primaire (*Grundschule*) pour tous, le «**système scolaire différencié**» se subdivise en *Hauptschule* (école secondaire 1^{er} cycle général), *Realschule* (école secondaire 1^{er} cycle élargi), *Gymnasium* (lycée) et, dans presque tous les Länder également, *Gesamtschule* (école secondaire polyvalente).

Ces différentes filières se rejoignent souvent dans le «**système dual**», qui regroupe des élèves issus d'écoles pour enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux (*Sonderschulen*), de *Hauptschulen*, de *Realschulen*, de *Gesamtschulen*, d'écoles de type professionnel ou de lycées. Le système dual est de loin le secteur éducatif le plus large au niveau du second cycle de l'enseignement secondaire: environ 53 % des élèves d'une même classe d'âge apprennent une profession réglementée reconnue par l'État. La majeure partie des jeunes issus de cette formation entrent dans la vie active comme travailleurs qualifiés; beaucoup d'entre eux profitent plus tard des possibilités de la formation professionnelle continue. Mais ils peuvent aussi, dans certaines conditions, suivre une année de scolarité à plein temps et obtenir un diplôme d'entrée dans une *Fachhochschule*, puis y étudier. De plus en plus de participants à une formation professionnelle continue sont aussi admis à poursuivre des études dans un établissement d'enseignement supérieur.

De toutes les **écoles de type professionnel (à temps plein)**, ce sont les **lycées professionnels (*Berufsfachschulen*)** qui enregistrent le plus d'élèves. Ces écoles préparent à l'exercice d'une profession ou à une formation professionnelle, généralement de type dual. Dans certaines conditions, l'élève qui a fréquenté un lycée professionnel peut faire valider cette période en tant que première année de formation dans le système dual. Certains cursus permettent d'obtenir un diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur ou un diplôme d'entrée dans une *Fachhochschule*. Les cursus durent de un à trois ans, en fonction de la spécialisation et de l'objectif poursuivi. Un sixième des élèves de *Berufsfachschulen* y acquièrent en fin de formation les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession réglementée du système dual. Dans ce cas, les certificats de fin d'études scolaires peuvent, par voie de décret fédéral, être considérés comme équivalents à ceux obtenus dans le cadre du système dual.

Un nombre important d'élèves également choisissent de fréquenter une **école du secteur de la santé (*Schule des Gesundheitswesens*)**, qui forme à l'exercice de professions de niveau non universitaire telles qu'infirmier(ère), puériculteur(trice), sage-femme/maïeuticien, kinésithérapeute, ergothérapeute etc. Un grand nombre de ces écoles sont liées, sous l'angle

de l'organisation et des locaux, à des hôpitaux, où se déroule la formation théorique et pratique.

Les **écoles secondaires techniques** (*Fachoberschulen, Berufsoberschulen*) s'inscrivent en général dans le prolongement d'une formation professionnelle du système dual. On y approfondit ses connaissances professionnelles et elles permettent d'obtenir un diplôme d'accès à l'enseignement supérieur.

Dans l'ensemble, les possibilités de passage entre une formation professionnelle scolaire et une formation de type dual, ou entre une formation professionnelle et des études supérieures, sont multiples. En 2005, 20 % environ des étudiant(e)s en première année d'enseignement supérieur avaient déjà terminé une formation professionnelle dans le cadre du système dual (voir 4.3.2).

L'**enseignement supérieur** comprend les écoles supérieures et universités, ainsi que tout établissement proposant un parcours professionnalisant aux élèves ayant terminé leurs études secondaires de 2nd cycle et titulaires d'un diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur ou d'un diplôme d'entrée dans une *Fachhochschule*.

4.2. Enseignement secondaire général (1^{er} et 2nd cycles)

L'architecture des différents types d'écoles et des différentes filières du 1^{er} cycle du secondaire repose sur le principe d'un enseignement général de base, d'une spécialisation individuelle et d'un soutien adapté aux performances de l'élève. Tandis que les cursus du 1^{er} cycle visent principalement à transmettre un socle de formation générale, ceux du 2nd cycle, exception faite des lycées d'enseignement général (*Gymnasien*), sont caractérisés par une forte orientation professionnelle.

L'enseignement dans le 2nd cycle est ainsi sanctionné soit par un diplôme scolaire donnant accès à des établissements de l'enseignement supérieur, soit par un diplôme professionnel permettant l'exercice d'une activité en tant que travailleur qualifié dans une profession réglementée reconnue (conformément au droit fédéral) ou dans une profession d'assistant (conformément au droit des Länder).

Le 1^{er} cycle du secondaire regroupe les élèves de 10 à 16 ans, tandis que le 2nd cycle réunit le groupe d'âge des 15 à 19 ans. L'admission au différentes écoles du 2nd cycle s'effectue sur la base des performances scolaires de l'élève.

Les établissements du 1^{er} cycle offrant un seul type d'enseignement sont la *Hauptschule*, la *Realschule* et le *Gymnasium*. Outre ces trois formes d'établissement, il existe des écoles offrant plusieurs types d'enseignement comme l'école secondaire polyvalente (*Gesamtschule*, voir glossaire).

Une première introduction au monde du travail a déjà lieu au niveau du 1^{er} cycle, soit en tant que discipline spécifique (*Arbeitslehre*, initiation au monde du travail), soit par l'intégration de matériel pédagogique correspondant dans les autres disciplines. Des stages pratiques en entreprises prévus dans les deux dernières classes de ce cycle permettent d'acquérir de premières expériences concrètes de la vie professionnelle.

4.2.1. Hauptschule

La *Hauptschule* (école secondaire, 1^{er} cycle général) dispense un enseignement général de base, normalement de la cinquième à la neuvième classe. Au terme de la 9^e classe, il est possible dans tous les Länder d'obtenir un premier diplôme de fin d'études générales du premier cycle, appelé *Hauptschulabschluss*.

Ce diplôme de fin d'études générales sert habituellement pour l'admission à une formation professionnelle de type dual. À certaines conditions, il permet également d'entrer dans un lycée professionnel (*Berufsfachschule*) ou de suivre un cursus de formation professionnelle de base en un an (*Berufsgrundbildungsjahr*).

4.2.2. Realschule

La *Realschule* (école secondaire, 1^{er} cycle élargi) dispense un enseignement général élargi, normalement de la cinquième à la dixième classe. À l'issue de la 10^e classe, il est possible dans tous les Länder d'obtenir un «brevet du 1^{er} cycle», appelé *Realschulabschluss*. Ce brevet permet de poursuivre ses études en établissement scolaire, par exemple dans certains lycées professionnels (*Berufsfachschulen*) ou dans les écoles secondaires techniques (*Fachoberschulen*), mais il est aussi utilisé pour entrer dans le système dual de formation professionnelle. En fonction des résultats obtenus par l'élève, le passage de la *Realschule* au *Gymnasium* (lycée) est à tout moment possible, de même que le passage de la *Hauptschule* à la *Realschule*.

4.2.3. Lycée (Gymnasium)

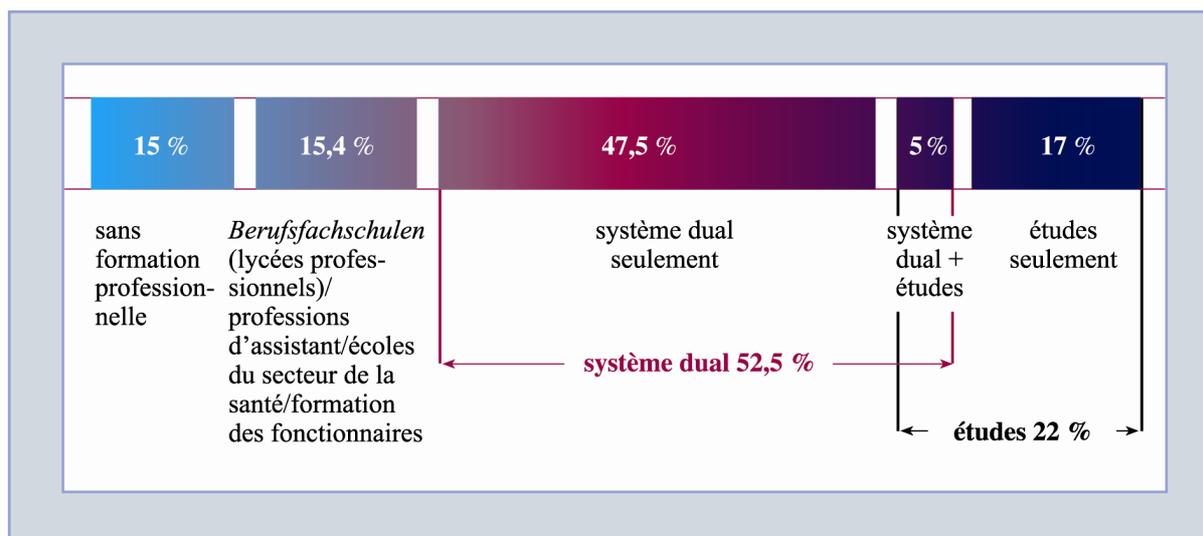
Le lycée (*Gymnasium*) dispense un enseignement général approfondi. Son cursus unique couvrant les premier et second cycles de l'enseignement secondaire s'étend normalement de la cinquième à la treizième classe. Actuellement, presque tous les Länder procèdent à une conversion de ce cursus en 9 ans en un cursus en 8 ans. En fin de premier cycle, les élèves des lycées ne reçoivent en général aucun certificat, mais seulement le droit de passer dans le second cycle.

L'enseignement secondaire du 2nd cycle dispensé par les lycées est sanctionné par le baccalauréat (*Abitur*). Il permet d'obtenir le diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur (*allgemeine Hochschulreife*), tout en ouvrant également la voie à différentes filières de qualification professionnelle.

4.3. Enseignement secondaire professionnel (2nd cycle)

Le graphique 7 illustre la position centrale occupée en Allemagne par la formation duale. Les différentes formations sont regroupées sous la forme d'une synthèse reflétant le niveau d'éducation atteint par une classe d'âge. En 2004, 53 % environ des jeunes d'une même classe d'âge avait achevé une formation professionnelle suivant le système dual.

Graphique 7: Structure d'une classe d'âge par type de qualification obtenue, 2004



Source: Schémas relatifs à la formation professionnelle, BIBB, 2006; www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_heft-2006.pdf

4.3.1. Système dual (*duales System*)

L'adjectif «*dual*» qualifiant ce système signifie que la formation est assurée en deux lieux différents: dans l'entreprise et dans une école professionnelle (*Berufsschule*). Elle dure généralement trois ans. (Hormis certaines professions réglementées pour lesquelles la formation dure deux ans, des dispositions légales prévoient également la possibilité d'un raccourcissement du temps de formation en accord avec les entreprises, par exemple pour les bacheliers.)

Le système dual de formation a pour objectif de dispenser un enseignement professionnel de base étendu et de transmettre, dans le cadre d'une formation structurée, les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée dans un monde du travail en pleine mutation. La réussite à l'examen final confère le droit d'exercer une profession réglementée en qualité de travailleur qualifié. Au 1^{er} octobre 2006, le nombre des professions réglementées reconnues s'élevait à 346. ⁽²⁶⁾.

⁽²⁶⁾ Voir *Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe* (BIBB, 2006) (liste des professions réglementées reconnues par l'État).

La formation professionnelle ne peut être engagée que si l'obligation de scolarité à temps plein a déjà été accomplie.

L'admission à ce type de formation n'est soumise à aucune autre condition formelle, elle est en principe ouverte à tous.

La majorité des apprenants sont cependant titulaires du «brevet du 1^{er} cycle» délivré par les *Realschulen (mittlerer Schulabschluss)* ou d'un diplôme d'accès à l'enseignement supérieur (voir 4.2). La formation est organisée sur la base d'un contrat de droit privé signé entre l'entreprise formatrice et le jeune. Les jeunes passent alors trois à quatre jours par semaine en entreprise et un à deux jours à l'école professionnelle.

Les entreprises prennent en charge le coût de la formation et versent au jeune une rémunération qui dépend de la convention collective signée dans le secteur d'emploi. La rémunération augmente à la fin de chaque année de formation et s'élève en moyenne à un tiers du salaire initial prévu pour un travailleur qualifié correspondant.

Pour la formation en entreprise, les compétences professionnelles à acquérir sont définies dans un règlement de formation qui est concrétisé par l'entreprise formatrice sous la forme d'un plan de formation individuel. Pour l'enseignement en école professionnelle (*Berufsschule*), un programme cadre est élaboré pour chaque profession réglementée reconnue par l'État en conformité avec le règlement de formation correspondant (voir 3.2 et 7.1).

Le rapport annuel du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche⁽²⁷⁾ ainsi que le site web de l'institut fédéral pour la formation professionnelle (www.bibb.de) contiennent tout un éventail d'informations et de données sur la FEP, notamment sur le système dual de formation.

Formation en entreprise

Des places de formation sont offertes par les entreprises et par le service public, les cabinets de professions libérales et, dans une moindre mesure, les ménages privés. Les entreprises formatrices s'engagent par contrat à fournir aux apprentis les compétences professionnelles prévues dans le règlement de formation correspondant à la profession réglementée.

Le respect des règlements de formation étant obligatoire, la formation professionnelle dispensée dans ce cadre atteint un niveau national uniforme qui satisfait aux exigences de chaque profession réglementée, indépendamment des besoins particuliers de l'entreprise formatrice. Cette formation ne peut être dispensée que dans les entreprises capables de mettre à la disposition des apprentis des formateurs qualifiés et aptes à transmettre leurs connaissances dans le respect du règlement de formation en vigueur. Les instances autonomes représentatives des différents secteurs de l'économie (les chambres) veillent au respect de ces

(27) Le *Berufsbildungsbericht 2006* est disponible sur Internet: www.bmbf.de/pub/bbb_2006.pdf

conditions et vérifient l'adéquation de l'entreprise et du personnel de formation, ainsi que la qualité de la formation dispensée.

L'entreprise formatrice élabore pour les apprentis un plan de formation qui doit être structuré en fonction du contenu et de l'emploi du temps prévus dans le règlement de formation. Il peut toutefois s'en écarter si certaines particularités de l'entreprise l'exigent mais que la transmission de tous les contenus de formation est garantie.

Les petites et moyennes entreprises, en particulier, sont souvent dans l'impossibilité de transmettre tous les contenus de la formation, soit par manque de personnel formateur approprié, soit en raison d'une spécialisation toute particulière. Mais d'autres raisons peuvent encore rendre une formation difficile, voire l'empêcher.

Plusieurs possibilités sont toutefois offertes pour surmonter ces difficultés:

- des centres de formation interentreprises (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten – ÜBS*) peuvent par exemple compléter la formation en entreprise. Ces centres dépendent souvent d'organismes autonomes créés dans les différents secteurs de l'économie qui, en qualité d'organes de tutelle, reçoivent du BMBF des subventions à l'investissement, le BIBB ayant pour mission légale de mettre en œuvre ces aides.
- Les entreprises peuvent aussi se réunir en groupements de formation (*Ausbildungsverbände*). Dans ce contexte, il existe quatre modèles, par exemple le modèle partenarial dit «*Leitbetrieb mit Partnerbetrieb*», où une entreprise dirigeante assume l'entière responsabilité de la formation, mais délègue certains volets de la formation à des entreprises partenaires; ou le modèle de formation sur mandat dit «*Auftragsausbildung*», suivant lequel certains éléments de la formation sont assurés, en dehors de l'entreprise formatrice mère, par une grosse entreprise voisine disposant d'un atelier d'apprentissage, contre remboursement de ses frais.

Formation en école professionnelle

Dans le système dual, la *Berufsschule* est un lieu d'apprentissage autonome. Elle a pour mission de dispenser un enseignement professionnel de base et des compétences professionnelles, en élargissant les connaissances générales acquises auparavant.

Aux termes d'une décision de la KMK ⁽²⁸⁾, la durée des cours à l'école professionnelle doit être au moins de douze heures par semaine, dont huit doivent être normalement consacrées à des disciplines professionnelles et quatre à des disciplines générales comme l'allemand, l'instruction civique, l'économie, la religion et le sport. En outre, la *Berufsschule* se doit de réserver une place adéquate à l'enseignement des langues étrangères en fonction de son importance pour la profession réglementée envisagée.

⁽²⁸⁾ *Rahmenvereinbarung über die Berufsschule* (accord cadre sur l'école professionnelle) du 15 mars 1991: www.kmk.org/doc/beschl/rvbs91-03-15.pdf

L'école professionnelle élabore un emploi du temps conjointement avec les entreprises formatrices, les services d'inspection scolaire et les instances compétentes de l'économie. Les différentes formes organisationnelles ont pour but d'assurer une présence des apprenants aussi grande que possible en entreprise, tout en répartissant l'enseignement de façon à ce qu'il satisfasse aux exigences pédagogiques et didactiques.

4.3.2. Écoles professionnelles à temps plein

Les écoles professionnelles à temps plein comprennent le lycée professionnel (*Berufsfachschule*), l'école secondaire technique (*Fachoberschule*), le lycée technique (*Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium*), la *Berufsoberschule*, ainsi que différentes autres écoles qui ne sont représentées que dans certains Länder ou qui, quantitativement, ne jouent qu'un rôle mineur.

Berufsfachschule

Les *Berufsfachschulen* sont des lycées professionnels à temps plein qui, pour une ou plusieurs professions réglementées, soit proposent aux élèves une initiation à leur exercice, soit leur enseignent une partie des contenus, soit les amène jusqu'à la qualification professionnelle dans un métier précis. Parfois la préparation à la formation professionnelle (en un an) se déroule aussi dans une *Berufsfachschule*, ou encore les élèves y obtiennent des diplômes de fin d'études générales supérieures.

L'éventail des cours offerts par ce type d'école est extrêmement vaste. Il existe des lycées professionnels, entre autres, dans les domaines suivants: commerce, langues étrangères, artisanat, économie domestique, assistance sociale, soins et santé, arts, etc.

Lorsque ces écoles ne confèrent pas une qualification professionnelle intégrale, leur fréquentation peut, si certaines conditions sont réunies, être validée comme première année de formation professionnelle dans le système dual. Pour être admis dans un lycée professionnel, il faut en général être titulaire d'un brevet de la *Hauptschule* ou d'un brevet de la *Realschule*. La durée des études varie (de un à trois ans) selon l'orientation professionnelle et l'objectif de qualification.

***Fachoberschule* (école secondaire technique)**

La *Fachoberschule* (école secondaire technique) comprend les 11^e et 12^e classes et présuppose le brevet de la *Realschule*. La première année est consacrée à une formation pratique spécialisée en entreprise et à un volet d'enseignement, tandis que la seconde année comprend un enseignement général et professionnel. La *Fachoberschule* conduit à la *Fachhochschulreife* (diplôme d'entrée dans une *Fachhochschule*). Les *Fachoberschulen* préparent à différents domaines: économie et administration, technologies, santé et prestations sociales, design, diététique, économie domestique et agronomie. Les matières au programme sont l'allemand, une langue étrangère, les mathématiques et sciences physiques, l'économie et les sciences

sociales, ainsi qu'un enseignement spécifique dans la discipline d'orientation choisie. Les élèves titulaires d'une qualification professionnelle acquise par exemple dans le cadre du système dual peuvent être admis directement en seconde année.

***Berufliches Gymnasium* ou *Fachgymnasium* (lycée technique)**

Ce type d'établissement est désigné sous le nom de *Berufliches Gymnasium* ou de *Fachgymnasium* selon les Länder. Il s'agit d'un lycée technique. À la différence du *Gymnasium*, le *Fachgymnasium* n'a pas de cycle inférieur ou intermédiaire (5^e à 10^e classe). En règle générale, sa fréquentation permet d'obtenir l'*allgemeine Hochschulreife*, qui donne accès aux études supérieures.

Outre les matières enseignées dans les lycées d'enseignement général, l'enseignement comprend ici des disciplines axées sur certaines orientations professionnelles avec spécialisation dans des domaines tels que: économie, technologies, diététique, économie domestique, agronomie, santé et sciences sociales ou encore technologies de l'information et des communications (TIC).

Certains lycées professionnels permettent d'obtenir simultanément plusieurs qualifications (double qualification) en combinant le cursus menant à la *Hochschulreife/Fachhochschulreife* (accès à l'enseignement supérieur) avec une qualification professionnelle conformément au droit des Länder (fonctions d'assistant). La double qualification nécessite trois à quatre années d'études.

Berufsoberschule

La *Berufsoberschule* a pris de l'importance depuis les délibérations de la KMK sur la parité d'estime entre l'enseignement général et la formation professionnelle. Ce type d'établissement a été créé dans certains Länder (Bavière, Bade-Wurtemberg, Berlin...) afin de permettre à ceux qui ont déjà obtenu une qualification professionnelle dans le cadre de la formation duale d'obtenir un diplôme d'accès à l'enseignement supérieur. La *Berufsoberschule* permet ainsi en deux ans d'enseignement à temps plein d'obtenir une *fachgebundene Hochschulreife* (diplôme spécifique d'accès à l'enseignement supérieur) et, à condition de maîtriser une seconde langue étrangère, une *allgemeine Hochschulreife* (diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur). La *Berufsoberschule* peut également être fréquentée à temps partiel moyennant une prolongation correspondante des études. Pour être admis à cette école, il faut être titulaire du brevet de la *Realschule* et avoir suivi une formation professionnelle en au moins deux ans ou avoir exercé une activité professionnelle correspondante pendant au moins cinq ans.

L'enseignement dispensé dans ces établissements est axé sur les orientations suivantes: technique, économie, agronomie, diététique, économie domestique, sciences sociales et design. L'affectation des élèves dans l'une ou l'autre des orientations dépend de la formation professionnelle initiale suivie ou de l'expérience professionnelle déjà acquise.

4.3.3. Préparation à la formation professionnelle

Une formation professionnelle de base (*Berufsgrundbildungsjahr – BGJ*) peut être obtenue en une année, soit en suivant des cours à temps plein dans une école, soit dans le cadre d'une formation en coopération entre l'entreprise et l'école. Au cours de la BGJ, les élèves reçoivent une formation de base orientée sur un secteur professionnel (par exemple technologie des métaux, électrotechnique, économie ou administration). La réussite aux épreuves sanctionnant la BGJ peut être reconnue comme équivalente à une première année de formation professionnelle dans les professions réglementées appartenant au secteur professionnel dans lequel la BGJ a été respectivement accomplie.

L'année de préparation à la formation professionnelle (*Berufsvorbereitungsjahr – BVJ*) est un cursus de un an qui, moyennant un enseignement en général à temps complet, a pour but de préparer les jeunes aux exigences d'une formation professionnelle. Une nette majorité des participants à ce cursus n'a pas obtenu le brevet de la *Hauptschule*. Cette année de préparation à la formation professionnelle leur permet toutefois de combler ce fossé en repassant cet examen et en améliorant ainsi leurs chances sur le marché des places de formation.

Il convient également de noter la qualification initiale en entreprise (*betriebliche Einstiegsqualifizierung– EQJ*), qui a été introduite en 2004 sous la forme de stages de préparation professionnelle d'une durée de 6 à 12 mois (voir 10.1). Le gouvernement fédéral encourage de tels stages par l'octroi d'une allocation de subsistance mensuelle aux stagiaires et la prise en charge de la cotisation globale forfaitaire de sécurité sociale. Le groupe cible du programme EQJ est représenté d'un côté par les jeunes de 15 à 25 ans postulant à une place de formation, mais dont les perspectives de succès s'avèrent limitées, et de l'autre par les adolescents qui ne satisfont pas encore entièrement aux conditions posées pour une entrée en formation. Ce programme leur permet entre autres, par le biais du cumul d'unités capitalisables et de modules spécifiques des différents secteurs professionnels, d'obtenir des qualifications partielles pour une profession réglementée. Sur la base d'un certificat délivré par l'entreprise, la réussite au stage de qualification initiale est ensuite confirmée par l'instance compétente (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers, etc.). La validation d'une période de six mois est possible dans le cadre de la formation qui suit.

4.4. Mesures de qualification pour certains groupes cibles

Un micro-recensement effectué en 2004 a révélé que parmi tous les jeunes de 20 à 29 ans, 14,9 % ne possédaient aucune qualification professionnelle, soit 11,3 % de jeunes allemands et 36,6 % de jeunes étrangers de ce groupe d'âge ⁽²⁹⁾. La politique d'éducation et de formation professionnelle s'est par conséquent fixé pour objectif essentiel d'offrir une possibilité de formation et/ou de qualification à tous les jeunes désireux et capables de suivre cette

⁽²⁹⁾ Voir *Berufsbildungsbericht 2006* (BMBF, p. 142).

formation. Or force est de constater que, pour certains groupes d'individus, l'admission à une première formation professionnelle reste extrêmement difficile. Cette constatation s'applique notamment aux adolescents qui n'ont pas (encore) le niveau de maturité requis pour une formation, à ceux qui éprouvent des difficultés à apprendre, aux jeunes handicapés, aux jeunes non ou faiblement qualifiés, aux défavorisés sociaux et aux jeunes issus de la migration. Un soutien ciblé s'impose afin que ces personnes puissent avoir accès à une formation ou un emploi.

Les personnes en difficulté d'apprentissage et les défavorisés sociaux dont le niveau de développement ne permet pas encore d'escompter qu'ils puissent achever avec succès une formation dans une profession réglementée reconnue ou assimilée ont la possibilité de suivre une préparation à la formation professionnelle. Outre les programmes scolaires proposés dans ce contexte et la qualification initiale en entreprise (voir 4.3.3), il convient de citer les mesures de formation préparant à l'emploi (*berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen* – BvB) prévues à l'article 61 du troisième livre du code social (SGB III), qui sont directement encouragées par l'agence fédérale pour l'emploi. Le groupe cible de ces mesures comprend les jeunes et jeunes adultes sans aucune formation professionnelle initiale qui n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans révolus et qui ont accompli leur scolarité obligatoire. L'agence fédérale pour l'emploi encourage aussi la formation professionnelle des jeunes défavorisés par le biais des instruments suivants:

- mesures d'accompagnement à la formation (*ausbildungsbegleitende Hilfen* – abH), sous la forme d'un enseignement de soutien et d'un suivi sociopédagogique dans le cadre d'une formation en entreprise;
- formation professionnelle hors entreprise (*Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen* – BaE)⁽³⁰⁾ dans une profession réglementée reconnue par l'État conformément à la loi sur la formation professionnelle (BbiG) et au code de l'artisanat (HwO), aboutissant à une qualification;
- aides de transition (en prolongement des mesures d'accompagnement à la formation en fin ou après décrochage d'une formation);
- mesures d'intégration en accompagnement à l'emploi, sous la forme d'un enseignement de soutien et d'un suivi sociopédagogique dans le cadre d'une relation de travail en entreprise.

L'objectif du programme BQF «Promouvoir les compétences – qualification professionnelle pour les groupes cibles ayant besoin d'un soutien particulier» (durée: 2001 à 2006) était de contribuer au développement de l'aide aux jeunes défavorisés et à l'amélioration de la situation de l'éducation et de la formation parmi les migrants⁽³¹⁾. Sur l'ensemble de la période, 136 projets au total ont reçu un soutien financier. La «phase de transfert», qui permet

⁽³⁰⁾ Il s'agit de places de formation financées par l'État et proposées dans des centres de formation. Ces centres sont en général gérés par les chambres de commerce et d'industrie ou les chambres des métiers. À la différence de la formation interentreprises, la formation hors entreprise doit offrir une formation complète à laquelle viennent seulement s'ajouter des stages en entreprise.

⁽³¹⁾ www.kompetenzen-foerdern.de/

une large transposition dans la pratique d'exemples particulièrement bons, durera jusqu'en automne 2007.

En outre, différentes mesures d'encouragement tenant compte des besoins spécifiques des personnes handicapées ont été mises en œuvre (voir 10.3).

4.5. Formation professionnelle supérieure

L'enseignement supérieur est pour l'essentiel constitué par les différentes universités et écoles supérieures et, dans une moindre mesure, par des institutions hors de ce cadre, par exemple, dans certains Länder, les *Berufsakademien*, qui permettent aux titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires du 2nd cycle leur donnant au moins accès aux *Fachhochschulen* de suivre des formations qualifiantes, au lieu de fréquenter une université ou une école supérieure. Suivant la classification internationale type de l'enseignement (CITE), les écoles de perfectionnement professionnel (*Fachschulen*), les *Fachakademien* en Bavière, ainsi que les écoles du secteur de la santé dont la formation dure deux ou trois ans, relèvent également de l'enseignement supérieur ⁽³²⁾.

4.5.1. *Fachhochschulen*

L'aménagement des filières et l'organisation de l'enseignement et des études dans les *Fachhochschulen* (instituts de technologie) se caractérisent par une orientation appliquée et une focalisation marquée sur les exigences de la pratique professionnelle.

En décembre 2006 ⁽³³⁾, sur les 338 établissements d'enseignement supérieur existants en Allemagne, 164 étaient des *Fachhochschulen* (contre 117 universités ou écoles supérieures assimilées et 57 instituts d'enseignement artistique). La taille, les effectifs et les formations offertes varient parfois considérablement, ce qui contribue à conférer à certaines d'entre elles un profil professionnel ou régional particulier.

Les diplômes d'accès à l'enseignement supérieur (diplôme général, diplôme spécifique ou diplôme d'entrée dans une *Fachhochschule*) permettent de s'inscrire dans une *Fachhochschule*. En outre, l'admission à certaines filières est assujettie à l'accomplissement de stages spécifiques préalables. En 2004, plus de la moitié des étudiants en première année inscrits à une *Fachhochschule* possédaient un diplôme d'accès à l'enseignement supérieur. La durée des études est de 8 semestres. Les principaux domaines d'études suivants sont représentés: ingénierie, économie/droit économique, sciences sociales, gestion et administration, administration de la justice, informatique, graphisme/design, mathématiques, technologies de l'information et de la communication (TIC), secteur paramédical.

⁽³²⁾ Source: www.kmk.org/dossier/tertiaerer_bereich.pdf

⁽³³⁾ www.hochschulkompass.de/

4.5.2. *Berufsakademien*

Les *Berufsakademien* («académies professionnelles») sont des établissements d'enseignement supérieur qui dispensent une formation professionnelle à la fois scientifique et pratique suivant le principe du système dual, c'est-à-dire dans une école (*Studienakademie*) et en entreprise. Les *Berufsakademien* existent dans les Länder suivants: Bade-Wurtemberg, Bavière, Thuringe et Berlin. Les premières *Berufsakademien* ont été créées en 1974 à Stuttgart et Mannheim.

Les entreprises assument les coûts de la formation en entreprise des étudiants et leur versent une rémunération de formation, également pour la période de formation théorique se déroulant dans l'«académie». Pour être admis à une *Berufsakademie*, il faut satisfaire à deux conditions: a) être titulaire d'un diplôme d'accès à l'enseignement supérieur qui, en fonction du Land, peut être l'*allgemeine Hochschulreife*, la *fachgebundene Hochschulreife* ou la *Fachhochschulreife*, et b) avoir conclu un contrat de formation. Suivant le Land, des candidats sans diplôme d'accès à l'enseignement supérieur, mais ayant déjà une qualification professionnelle, peuvent se présenter à un examen d'admission. Après signature du contrat de formation, les candidats sont inscrits par leur entreprise formatrice à la *Berufsakademie*. La formation mène au *bachelor* (voir 7.2.2). Les principaux domaines d'étude sont les suivants: économie, technique et sciences sociales. La durée des études est fixée par la loi du Land (en général trois ans).

4.6. Qualifications supplémentaires et études duales

Aujourd'hui, de nombreuses possibilités de préparer son entrée dans la vie professionnelle s'offrent aux jeunes lorsqu'ils quittent l'école. L'alternative n'est plus seulement «formation professionnelle ou études». Ceux qui sont prêts à s'investir peuvent combiner une formation duale et une qualification supplémentaire, ou bien associer une formation orientée sur la pratique à des études scientifiques dans le cadre d'études duales.

4.6.1. Qualifications supplémentaires

L'acquisition de qualifications supplémentaires venant compléter la formation professionnelle initiale ouvre la voie vers un profil de compétences plus large. Dans ce contexte s'inscrivent par exemple des cours de langues étrangères, d'informatique ou l'accomplissement de stages techniques spécifiques. Actuellement, environ 28 000 offres de ce genre sont enregistrées, grâce auxquelles plus de 100 000 apprenants acquièrent de nouvelles qualifications, soit plus de 6 % de toutes les personnes en formation en Allemagne ⁽³⁴⁾.

⁽³⁴⁾ www.ausbildungplus.de/

La majorité de ces offres proviennent d'entreprises formatrices et d'écoles professionnelles (*Berufsschulen*), mais les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers ainsi que leurs centres de formation sont également des prestataires importants.

4.6.2. Études duales

Avec le développement des *Berufsakademien* (voir 4.5.2) vers le milieu des années soixante-dix, les offres d'études duales se sont multipliées. Elles associent une formation professionnelle en entreprise et des études auprès d'une *Fachhochschule*, d'une université, d'une *Berufsakademie* ou d'une *Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie* («académie» de l'administration et de l'économie).

L'offre d'études de ce type n'a pas cessé d'augmenter au cours des dernières années: les entreprises gagnent ainsi un personnel de relève hautement qualifié et motivé. Les établissements d'enseignement supérieur profitent sur le fond, et souvent aussi financièrement, de ces contacts approfondis avec la pratique et se profilent par des offres d'études orientées sur la demande. Quant aux étudiants, ils reçoivent ainsi une formation de haute qualité, qui augmente leurs chances sur le marché du travail et leurs perspectives de carrière tout en leur apportant des avantages financiers et en termes de durée des études.

Les études duales avec formation professionnelle intégrée

- alternent des phases d'enseignement théorique à l'université ou dans une *Akademie* avec des phases pratiques dans l'entreprise formatrice;
- règlent la formation pratique sous la forme d'un contrat de formation, de stage ou de volontariat;
- se distinguent par une association étroite de contenu entre l'activité professionnelle en entreprise formatrice et l'acquisition de connaissances théoriques à l'université/*Akademie*;
- reposent sur une concertation et une coopération étroites entre l'université/*Akademie* et l'entreprise.

La combinaison la plus fréquente est constituée par l'association d'une formation en gestion d'entreprise et d'une formation commerciale. Mais des études d'ingénieur ou d'informaticien en liaison avec une formation technique sont aussi possibles. Dans l'ensemble, la palette des orientations offertes est très vaste: assurances, mécanique, droit économique, économie de la santé, mathématiques ou informatique des médias n'en constituent que quelques exemples.

Actuellement, il existe plus de 600 cursus d'études duales dans les domaines suivants: gestion d'entreprise, ingénierie, informatique et sciences physiques et naturelles.

5. Formation professionnelle continue

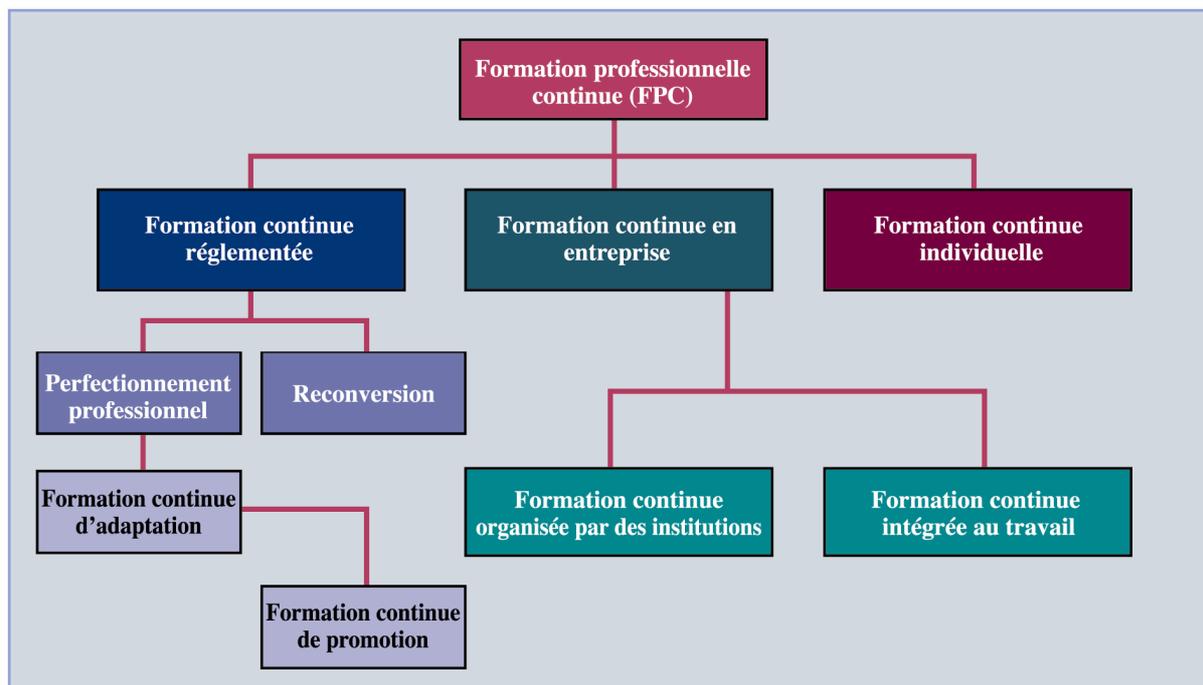
5.1. Aperçu général

Par «formation continue», on entend la «poursuite ou la reprise d'un apprentissage organisé à la suite d'une première phase d'éducation plus ou moins longue»⁽³⁵⁾. Outre la formation «professionnelle» continue (ci-après «FPC»), ce terme englobe toutes les formes d'éducation générale et politique qui sont aussi subsumées dans la notion d'«éducation des adultes».

La FPC en Allemagne se caractérise par l'ouverture, la flexibilité et la transformation permanente. L'État n'exerce dans ce contexte qu'une fonction mineure de réglementation et d'organisation. La complexité et l'hétérogénéité de la FPC se reflètent dans la diversité des activités entreprises dans les domaines de la promotion, de la recherche, du développement et de l'assurance qualité.

La FPC se subdivise à son tour en de nombreuses composantes (voir graphique 8).

Graphique 8: Formation professionnelle continue (FPC) en Allemagne



Source: d'après Bernien, 1997.

Il convient de distinguer deux types de formation continue réglementée: le perfectionnement professionnel et la reconversion (loi fédérale sur la formation professionnelle, BbiG).

⁽³⁵⁾ Voir Deutscher Bildungsrat, 1970, p. 197.

Le perfectionnement professionnel suppose généralement que la personne possède déjà une formation professionnelle et/ou une expérience professionnelle appropriée. Le perfectionnement professionnel se subdivise en une formation continue de promotion (*Aufstiegfortbildung*) qui permet d'avancer dans sa carrière, et une formation continue d'adaptation (*Anpassungsfortbildung*), qui vise à maintenir et élargir les connaissances, aptitudes et capacités professionnelles ou à les adapter à l'évolution technique et économique.

Pour assurer une gestion correcte et homogène du perfectionnement et de la reconversion professionnels dans tout le pays, le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche prend des dispositions réglementaires en accord avec les différents ministères compétents et après concertation avec la commission permanente de l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB). Ces dispositions régissent les contenus, la finalité, les conditions d'examen, ainsi que les conditions d'admission et le titre obtenu, par exemple *Meister* (≈ agent de maîtrise), *Fachwirt* (≈ spécialiste), *Betriebswirt* (conseiller en gestion commerciale), *Fachkraft* (travailleur qualifié), etc.

Les actions de perfectionnement professionnel sont mises en œuvre par un grand nombre d'institutions, dont les entreprises, les chambres, les fédérations d'employeurs et d'entrepreneurs, les organisations de salariés, les écoles professionnelles, etc. Les examens sont organisés par les instances compétentes. Au niveau fédéral, il existe actuellement environ 200 qualifications de ce type, dont environ 170 pour *Meister* ⁽³⁶⁾.

Depuis janvier 1996, un soutien particulier est accordé à la formation continue de promotion. Les aspirants *Meister*, techniciens ou travailleurs qualifiés peuvent recevoir une aide financière au titre de la loi d'aide à la formation continue de promotion: le «*Meister-BAföG*» (voir 10.2).

L'enseignement à distance est, depuis des décennies, une méthode bien établie dans le cadre de la formation continue. En suivant cet enseignement, il est possible, en Allemagne, de rattraper des diplômes/certificats du système d'éducation et de réaliser des objectifs de formation continue dans le secteur général ou professionnel, mais aussi dans le domaine des passe-temps.

L'offre d'enseignement à distance est régie par la loi pour la protection des participants à un enseignement à distance (FernUSG), qui stipule l'ensemble des obligations d'information et contractuelles. Cette loi prescrit que les cours doivent être agréés par l'État ⁽³⁷⁾. En 2005, il existait au total 1971 cours à distance agréés (contre 1908 en 2004), dont 1344 en liaison avec la formation professionnelle. En 2005, 320 établissements proposaient des cours par correspondance, contre 286 en 2004, soit une augmentation de 11,9 %.

⁽³⁶⁾ Une vue d'ensemble est fournie par le système de référence pour formation continue WBmonitor: www.bibb.de/de/773.htm

⁽³⁷⁾ www.zfu.de/

5.2. Prestataires et participants

La base de données KURS de l'agence fédérale pour l'emploi ⁽³⁸⁾ fournit un aperçu des offres de FPC proposées dans toute l'Allemagne. Avec plus de 420 000 programmes (en 2005) proposés par environ 12 500 prestataires de FPC au titre de la «formation professionnelle continue, y compris examens de formation continue (pour *Meister*, *Fachwirte*, techniciens etc.) et programmes de perfectionnement auprès d'établissements supérieurs», KURS est la base de données allemande la plus importante en la matière.

De janvier 2001 à janvier 2005, l'offre proposée dans KURS a augmenté de près de 40 %. 95 % des mesures de FPC proposées sont destinées à l'adaptation et à l'élargissement des connaissances et aptitudes professionnelles. Elles sont généralement de courte durée (en 2005, 51,2 % d'entre elles ne duraient pas plus de trois jours). Les contenus et certificats acquis ne sont généralement ni réglementés ni reconnus à l'échelon fédéral. 2,9 % des actions concernent la formation continue de promotion.

Les deux tiers des offres qui sont enregistrées dans KURS proviennent de centres de formation privés. Les établissements publics se situent loin derrière (2005: 11,8 %), puis les chambres (9,5 %), les instituts d'organisations économiques et sectorielles (6,7 %), et enfin les fondations sociales ou ecclésiastiques ou similaires (2,2 %).

En 2002, 68 % des participants à une FPC se perfectionnaient uniquement dans le cadre de la formation continue en entreprise, tandis qu'à peine un cinquième préféraient une formation continue hors entreprise. Les 13 % restants utilisaient les deux possibilités. On entend ici par «formation continue en entreprise» une formation dispensée dans l'entreprise, voire sur le lieu de travail, pour laquelle plus de la moitié du temps de travail est utilisée ou pour laquelle l'entreprise assume au moins la moitié du financement (Beicht et al., 2006).

La FPC en établissement scolaire se déroule en majorité dans les *Fachschulen* (à temps plein ou partiel) et dans des écoles spécifiques dites *Meisterschulen*. Ces établissements dispensent, sur la base de la formation professionnelle déjà acquise, une qualification de niveau moyen; elles forment par exemple *Meister*, techniciens, cadres moyens dans une entreprise. Les cours de perfectionnement professionnel menant au certificat de *Meister* habilitent par exemple son titulaire à exercer en indépendant une activité artisanale, à embaucher et à former des apprentis et à étudier dans une *Handwerksakademie* ou une *Fachhochschule*.

Les *Fachschulen* (écoles de perfectionnement professionnel) offrent des formations dans les domaines suivants: agronomie, design, technique, économie et sciences sociales, avec plus de 160 orientations différentes. L'enseignement dispensé par ces écoles comme par les *Meisterschulen* est sanctionné par un examen final de l'État conformément au droit du Land. Les conditions d'admission varient en fonction du domaine choisi. Pour être admis dans une *Fachschule*, il faut en règle générale posséder:

⁽³⁸⁾ <http://infobub.arbeitsagentur.de/kurs/index.jsp>

- soit une qualification dans une profession réglementée reconnue et correspondant à l'orientation choisie et une année au moins d'expérience professionnelle correspondante,
- soit un certificat de fin d'études de la *Berufsfachschule* (lycée professionnel) et cinq années au moins d'expérience professionnelle correspondante.

Le système de rapport sur la formation continue (*Berichtssystem Weiterbildung*), créé en 1979, constitue un instrument d'observation en continu de l'évolution de la formation continue en Allemagne. Ainsi, tous les trois ans, on procède pour le compte du BMBF à un relevé des données sur le comportement du groupe démographique des 19 à 64 ans. La dernière enquête réalisée en 2004 était déjà la neuvième analyse de données transversales dans ce contexte ⁽³⁹⁾. Au total, dans la tranche des 19 à 64 ans, 26 % avaient pris part à une mesure de formation professionnelle continue en 2003.

La deuxième enquête communautaire sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (CVTS2), réalisée en 1999, donne un aperçu des structures quantitatives et qualitatives de cette formation au niveau européen. La proportion des entreprises allemandes assurant une formation continue est de 75 % (l'Allemagne se range ainsi à la 9^e place parmi les 25 États membres). Parmi les entreprises qui proposent des mesures de FPC, la palette des «autres» types de formation continue, par exemple l'apprentissage sur le lieu de travail, l'organisation de manifestations d'information comme des exposés techniques ou des congrès etc., s'est déjà élargie. Un nombre croissant d'entreprises montre toutefois une certaine réticence à reconnaître comme FPC tous les processus d'apprentissage qui sont quelque peu étrangers à la formation continue «classique».

5.3. Passage de la formation professionnelle continue à l'enseignement supérieur

Une meilleure perméabilité entre les cours de formation professionnelle et ceux offerts par l'enseignement supérieur entend augmenter l'attrait de la formation professionnelle et raccourcir les parcours de formation. Dans ce contexte, il existe plusieurs projets de recherche et de développement.

Le développement de procédures d'identification et d'évaluation des qualifications et compétences acquises en cours de FPC ainsi que leur validation pour des formations universitaires correspondantes sont au centre du programme du BMBF «Validation des compétences professionnelles pour les études supérieures» (*Anrechnung beruflicher Kompetenz auf Hochschulstudiengänge*, ANKOM, Mucke & Grunwald, 2005). En été 2005, onze projets ont été lancés dans ce cadre dans le secteur industriel technico-commercial, le secteur de l'informatique et celui de la santé et des sciences sociales. Les qualifications acquises par des participant(e)s à une formation continue ont été comparées avec les

⁽³⁹⁾ www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf

exigences posées aux cursus universitaires correspondants. D'ici 2007, on espère pouvoir développer des procédures d'évaluation et de validation à la fois transparentes et transférables afin d'ouvrir de nouvelles chances de promotion et de carrière à ceux qui ont suivi une filière de formation professionnelle.

Fin 2005, le programme «Apprentissage tout au long de la vie» subventionné à raison de 13 millions d'euros par la commission commune État-Länder (BLK) pour l'éducation et la recherche a pu être clôturé avec succès. 15 Länder ont participé à ce programme par le biais de 22 projets (financés pour moitié par l'État et pour l'autre par les Länder) et 2 projets coopératifs (financés par l'État et le Fonds social européen). Ce programme avait pour objectif principal, d'une part, l'interconnexion des différents secteurs de l'éducation et de la formation par l'aménagement de réseaux et de coopérations que tous les apprenants intéressés pourraient utiliser de façon autonome et, d'autre part, la promotion proprement dite de l'acquisition de savoirs par un renforcement de la responsabilité propre ainsi que l'encouragement à des activités d'apprentissage autonomes – y compris informelles (ProfilPASS – voir 8.2.1) ⁽⁴⁰⁾.

Dans le domaine des technologies de l'information (TI), il existe depuis 2003 un système de profils de formation continue élaboré sous la direction de l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB). Le but visé par ce système est d'ouvrir des filières de carrière et de promotion au personnel qualifié des prestataires de produits et services TI et des utilisateurs correspondants, par le biais de trois niveaux de qualification (niveau 1: spécialistes, niveau 2: personnel opérationnel, niveau 3: personnel stratégique). La certification pour le niveau 1 porte sur la reconnaissance et l'authentification de compétences d'action acquises au cours d'un processus de travail individuel.

Les certificats du niveau «spécialistes» (niveau 1) ne sont pas régis par la loi, mais se meuvent plutôt dans le domaine organisé du droit privé. La formation continue au niveau opérationnel et stratégique (niveaux 2 et 3) est régie par un règlement en vigueur dans toute l'Allemagne.

Le système de formation continue dans le domaine des TI illustre le désir d'une large comparabilité entre ces certificats de qualification professionnelle au niveau opérationnel et stratégique et les diplômes de l'enseignement supérieur comme le *bachelor* ou le *master*, de façon à dégager des possibilités de transfert et de validation.

5.4. L'évolution récente

Cercle d'innovation pour la formation continue

Un cercle d'innovation pour la formation continue (*Innovationskreis Weiterbildung*), créé en 2006 auprès du BMBF, a été chargé de développer d'ici l'été 2007 des options d'action pour l'avenir de la formation continue (voir 2.2.3). Les thèmes essentiels en sont par exemple: la

⁽⁴⁰⁾ De plus amples informations sont disponibles sur Internet: www.blk-lll.de/, www.profilpass-online.de/

mise en liaison des compétences acquises formellement et informellement par la certification, ou l'amélioration d'une «2^e chance» pour les jeunes adultes sans qualification professionnelle.

Tests de qualité de la Stiftung Warentest

La qualité et la transparence des cours de formation continue ne cessent de s'améliorer grâce aux tests effectués par l'organisation indépendante STIFTUNG WARENTEST. D'ici décembre 2007, le service spécial «Tests de formation continue» aura réalisé depuis juin 2002 jusqu'à 20 contrôles par an dans le domaine de la FPC. Actuellement, les contrôles portaient sur les cours de perfectionnement, les offres d'assistance conseil et les outils pédagogiques. Le projet est financé à partir de fonds du BMBF et du Fonds social européen (FSE).

Ce projet vise un double objectif: conférer, au profit du consommateur, une plus grande transparence au marché où se pressent environ 35 000 prestataires de services FC avec environ 400 000 produits différents et inciter ces prestataires à accroître leurs efforts au niveau de la qualité. La réalisation de contrôles aléatoires de la qualité des outils et mesures de formation montre aux personnes intéressées par la formation continue les problèmes que posent certains prestataires, la qualité qu'elles sont en droit d'attendre et comment elles peuvent trouver ou reconnaître les bonnes offres. De leur côté, les prestataires profitent également de ces contrôles. En effet, l'évaluation de la qualité sous l'angle de l'apprenant leur permet de découvrir des points de départ importants pour le développement de leurs produits et services. Les consommateurs connaissant leurs droits et obligations en tant qu'utilisateurs des moyens proposés, ils peuvent exiger une qualité appropriée des cours, de l'assistance conseil et des outils de formation. Ainsi, les tests de FC complètent idéalement les autres instruments d'assurance qualité, tels que les cercles de qualité et les systèmes de certification ⁽⁴¹⁾.

Liste de contrôle «Qualité de la formation professionnelle continue»

En 2007, le BIBB procèdera à une mise à jour de la liste de contrôle «Qualité de la formation professionnelle continue» qui a été élaborée en 1991 et actualisée pour la dernière fois en 2001. Cette liste constitue une sorte de FAQ pouvant être utilisée par tous ceux en quête de conseils avant de décider de participer ou non à une offre de formation continue. Elle fournit des réponses, par exemple, aux questions suivantes: quels sont les coûts d'une formation continue? Quelle est la garantie de qualité offerte par les prestataires de formation continue? Quelle sorte de certificat peut-on obtenir après avoir suivi une formation continue? etc. ⁽⁴²⁾.

⁽⁴¹⁾ www.weiterbildungstests.de/

⁽⁴²⁾ www.bibb.de/dokumente/pdf/checkliste_berufliche_weiterbildung.pdf

5.5. Groupes cibles particuliers

Au 1^{er} janvier 2003, l'amendement apporté au troisième livre du code social allemand (SGB III) par la première loi de modernisation des prestations de services sur le marché de l'emploi (*Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*) a entraîné un certain nombre de modifications dans l'aide des pouvoirs publics à la formation continue. Depuis lors toute aide est associée à l'attribution de ce que l'on appelle les chèques-formation. Ces chèques peuvent être délivrés par les agences pour l'emploi à des **chômeurs ou à des personnes menacées de chômage** afin qu'ils puissent suivre une FPC subventionnée, lorsque la nécessité d'une telle mesure a été constatée au cours d'un entretien d'orientation détaillé. Le chèque-formation précise, entre autres, le but de la formation, sa durée nécessaire pour atteindre le but poursuivi, la région et la durée de validité du chèque (au maximum trois mois). Le chèque-formation peut être dépensé par le bénéficiaire auprès d'un organisme de formation continue homologué de son choix. Pour être reconnu en tant qu'organisme de formation continue, il faut être certifié et accrédité par les «instances compétentes». À cet égard, une procédure qui prévoit toute une série de conditions légales à satisfaire par les prestataires a été instaurée au 1^{er} juillet 2004 par le règlement sur la reconnaissance et l'accréditation en matière de formation continue (*Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung – AZWV*).

Pour améliorer la qualification des **salariés seniors**, l'agence fédérale pour l'emploi a en outre lancé en 2006 un nouveau programme visant à renforcer les instruments d'aide prévus par le troisième livre du code social (SGB III) en faveur des salariés faiblement qualifiés et ayant un certain âge. L'aide à l'employabilité des salariés seniors par la qualification est également au centre de deux initiatives du gouvernement fédéral: la «*Perspektive 50Plus*»⁽⁴³⁾ (Perspective pour les plus de 50) ainsi que l'«*Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)*»⁽⁴⁴⁾ (Initiative pour une nouvelle qualité du travail).

Enfin, s'agissant des compétences interculturelles des **jeunes issus de l'immigration**, le BIBB a mené de 2003 à 2005 un projet de recherche visant à saisir les compétences spécifiques de ce groupe et à en déterminer le bénéfice professionnel⁽⁴⁵⁾. Ce projet a montré entre autres que la mise en œuvre accrue de compétences interculturelles dans le domaine professionnel par les personnes concernées suscite une attitude positive par rapport à leur origine étrangère et, du côté des employeurs, soutient l'ancrage obligatoire et aussi large que possible de ces compétences dans l'entreprise⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴³⁾ www.perspektive50plus.de/

⁽⁴⁴⁾ www.inqa.de/

⁽⁴⁵⁾ www.bibb.de/de/wlk8601.htm

⁽⁴⁶⁾ http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_24102.pdf

6. Formation des enseignants et formateurs de FEP

6.1. Aperçu général

Le personnel exerçant des fonctions au sein du système allemand de formation professionnelle peut être subdivisé en deux catégories: les «enseignants» et les «formateurs». Tandis que les enseignants sont affectés dans les différentes écoles de type professionnel, les formateurs, eux, sont des travailleurs qualifiés en entreprise qui transmettent aux apprenants un savoir spécifique pratique ainsi que les aptitudes pratiques requises pour l'exercice d'une profession réglementée. Les centres de formation professionnelle pour handicapés occupent également, à côté d'enseignants et de formateurs, des psychologues, médecins et socio-pédagogues.

La formation des enseignants relève en Allemagne de la compétence des ministères de l'éducation et des affaires culturelles des Länder. La législation pertinente en la matière est, entre autres, représentée par les lois et décrets relatifs à la formation des enseignants, ainsi que par les règlements qui régissent les études menant à la profession d'enseignant (*Lehramt*), la formation requise pour la phase probatoire et les procédures relatives au premier et deuxième examen d'État. Les examens se déroulent devant les services des examens de l'État ou les commissions d'examen des Länder.

Les exigences posées aux formateurs en entreprise chargés de la formation professionnelle initiale sont régies par la loi sur la formation professionnelle (articles 28, 29 et 30, BbIG) et le règlement relatif à l'aptitude aux fonctions de formateur (*AEVO*). Il n'existe, en revanche, aucune disposition explicite quant à la formation professionnelle du personnel exerçant une activité dans le domaine de la formation professionnelle continue (FPC).

6.2. Enseignants des écoles professionnelles

Dans l'enseignement professionnel, il existe une grande diversité d'écoles qui, en fonction des Länder, portent des désignations différentes (*Berufsschule, Berufsgrundschuljahr, Berufsgrundbildungsjahr* ou *Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachschule, Fachakademie, Fachoberschule, Berufsoberschule, Fachgymnasium* et *berufliches Gymnasium*). En outre, ces écoles s'articulent en une multiplicité de filières au sein de différentes orientations professionnelles. Les enseignants de ces écoles peuvent être scindés en deux groupes:

1. Les **enseignants des écoles professionnelles (*Berufsschulen*)**: Ces enseignants dispensent aux jeunes les connaissances théoriques spécifiques de la discipline d'orientation, ainsi qu'un enseignement général approfondi et élargi en liaison avec leur

profession future. Ils dispensent donc un enseignement à la fois orienté sur un secteur professionnel (par exemple, technologie des métaux, électrotechnique, économie domestique, santé) et sur des matières générales dans des disciplines comme l'allemand, l'anglais, les mathématiques, la politique ou la physique).

2. Les **enseignants de pratique professionnelle**, appelés dans certains Länder *Werklehrer* ou *technische Lehrer* (enseignants techniques) ou encore tout simplement *Fachlehrer* (enseignants spécialisés), ont pour tâche de dispenser aux jeunes qui sont en formation en entreprise un enseignement d'accompagnement pratique orienté sur le secteur professionnel en question. Ces enseignants enseignent dans les écoles technico-industrielles, d'économie domestique et, dans certains Länder, également dans les écoles commerciales. Dans les écoles professionnelles (*Berufsschulen*) (écoles technico-industrielles), l'enseignement des disciplines spécifiques pratiques est dispensé par des techniciens ou des agents de maîtrise (*Industriemeister*) diplômés de l'État. Dans les écoles spécialisées en économie domestique, ce sont des enseignants spécialisés qui enseignent les matières «économie domestique» et «travaux manuels». Quant au secteur de l'enseignement commercial, il emploie des enseignants spécialisés en traitement de texte et bureautique.

6.2.1. Formation initiale

La formation des professeurs des écoles de type professionnel s'effectue en trois phases:

La première phase est représentée par des études auprès d'une université ou école supérieure assimilée. La durée normale de ces études est de huit à dix semestres, en fonction du Land. Ces études comprennent:

- une partie scientifique avec l'étude d'au moins deux disciplines: une matière principale professionnelle (choix entre seize disciplines différentes, par exemple économie et gestion, électrotechnique, textile et habillement, technique des peintures et décoration intérieure, diététique et économie domestique, pédagogie sociale) et une matière générale (par exemple allemand, anglais, mathématiques, politique, physique ou sport);
- un volet de didactique spécialisée, dont l'intégration dans les disciplines en dépit de la conception moderne de l'enseignement ne constitue encore qu'une exception;
- un volet consacré à la philosophie de l'éducation avec des cours obligatoires en pédagogie et psychologie;
- des stages pratiques en milieu scolaire de plusieurs semaines.

Pour être admis dans l'enseignement supérieur, il faut posséder d'une part le diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur (*Abitur*) ou au moins, dans certaines limites, le diplôme spécifique d'accès (*fachgebundene Hochschulreife*). D'autre part, il faut également soit être titulaire d'une qualification professionnelle dans un métier lié à l'orientation professionnelle choisie, soit, à titre subsidiaire, posséder une préformation professionnelle pratique (stage en

entreprise ou activité professionnelle dans la discipline respective, de trois à douze mois en fonction du Land). La première phase des études se termine par le premier examen d'État (*erste Staatsprüfung*), dont la réussite donne accès à une charge d'enseignant dans les disciplines professionnelles du secondaire supérieur ou dans une école de type professionnel. En fonction des règlements spécifiques des Länder, ce premier examen d'État peut être remplacé par un examen universitaire [(*Diplomprüfung*) voir glossaire]. Dans ce contexte s'inscrivent les diplômes suivants: «*Diplom-Berufspädagoge*» (diplôme de pédagogue professionnel), «*Diplom-Handelslehrer*» (diplôme d'enseignant de formation commerciale), ou «*Diplom-Gewerbelehrer*» (diplôme d'enseignant de formation industrielle). La réorganisation des études classiques pour futurs enseignants par l'instauration des cycles de qualification échelonnés de «*bachelor*» et «*master*», telle que prévue dans le cadre du processus de Bologne introduit en 1999 et visant à créer un Espace européen de l'enseignement supérieur, est certes déjà amorcée au sein des écoles supérieures allemandes, mais elle n'est pas encore terminée. Un modèle possible de cursus échelonné permettant l'exercice d'une charge d'enseignant de FEP est représenté par une coopération entre les instituts pédagogiques et les instituts de technologie. Ce modèle a déjà été mis en pratique dans quatre établissements supérieurs (Pädagogische Hochschule de Fribourg, Hochschule d'Offenburg, Pädagogische Hochschule de Schwäbisch Gmünd, Hochschule Technik und Wirtschaft de Aalen) où la structure de l'enseignement se divise à présent en deux cycles, l'un de sept semestres menant au *bachelor* (BA) et l'autre de trois semestres menant au *master* (MA).

Dans les études classiques, la seconde phase de la formation des enseignants s'ouvre après réussite au premier examen d'État ou au *Diplomprüfung*, qui donne accès à la période probatoire («*Referendariat*»). Cette phase comprend des stages de travail en tant que professeur assistant (*Hospitationen*), des périodes de formation pratique guidée et autonome consistant à dispenser un enseignement dans des écoles d'application et un volet pédagogique et de didactique appliquée représenté par une participation à des séminaires de pratique scolaire (*Studienseminar*) consacrés à l'analyse détaillée de l'expérience acquise dans la pratique. La période probatoire dure en général deux ans et se termine par le deuxième examen d'État (*zweite Staatsprüfung*). Un raccourcissement à 18 mois de la période probatoire, en partie grâce à la validation de semestres de pratique ou d'autres études pratiques en milieu scolaire (jusqu'à 12 mois), est actuellement instauré dans certains Länder.

La troisième phase de la formation des enseignants est représentée par la «formation permanente sur le terrain». Elle couvre toute la vie professionnelle depuis la phase professionnelle initiale (les deux à quatre premières années) jusqu'en fin de carrière. Cette phase sert à la consolidation, au maintien, à la mise à jour et à l'élargissement des compétences professionnelles des enseignants (voir 6.2.2).

Des études dans un établissement de l'enseignement supérieur ne sont pas nécessaires pour l'exercice de la fonction «enseignant de pratique professionnelle». Ces formateurs de FEP possèdent en général une qualification professionnelle comme *Meister* ou *Facharbeiter* [(industrie) travailleur qualifié] ou *Geselle* [(artisanat) compagnon]. La formation de ce

personnel s'effectue au cours d'une période probatoire dans une école et dans le cadre de séminaires pédagogiques spécifiques (formation en une phase unique). Dans la majorité des Länder, les conditions d'admission à cette formation sont la réussite à l'examen de *Meister* ou à l'examen final d'une *Fachschule*, ainsi que la preuve d'une expérience professionnelle de plusieurs années.

Pour faire face au déficit en personnel enseignant disposant d'une qualification solide dans certaines disciplines ou combinaisons de disciplines (notamment dans le domaine de l'ingénierie et des sciences physiques), les Länder ont adopté divers règlements qui permettent le recrutement de personnel qui s'est qualifié en passant «par une autre porte». Ainsi, certains Länder admettent également en phase de période probatoire des candidats disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, mais n'ayant pas suivi le cursus de formation classique pour enseignants. D'autres Länder affectent même des candidats directement au secteur scolaire moyennant une formation continue concomitante (la condition posée étant toutefois représentée par un certificat de fin d'études universitaires et en général une expérience professionnelle de plusieurs années dans la profession correspondant à la matière à enseigner). En 2004, 4,4 % de tous les enseignants recrutés dans le secteur scolaire public étaient des candidats ayant accédé au système par une porte latérale (KMK, 2005, p. 22).

6.2.2. Formation continue et perfectionnement des enseignants

La formation continue et le perfectionnement des enseignants relève, comme leur formation, de la compétence des différents Länder. C'est le ministère de l'éducation et des affaires culturelles du Land qui, en qualité d'autorité chargée de l'inspection scolaire, est responsable du perfectionnement des enseignants. Dans la majorité des Länder, les objectifs de cette formation sont définis par des lois, tandis que les détails sur les organes chargés de la formation, les demandes, admissions et congés pour participation à des programmes correspondants sont régis par des décrets. Dans d'autres Länder, la finalité et les tâches fondamentales du perfectionnement des enseignants sont également exprimées dans des décrets ou communications et non par la loi. Dans tous les Länder, en revanche, l'obligation des enseignants de participer aux mesures de perfectionnement est établie explicitement par la loi ou un règlement d'application. En contrepartie, leur employeur (en général le ministère de l'éducation et des affaires culturelles) se doit de leur proposer des mesures de formation adéquates.

Le **perfectionnement des enseignants** assuré par l'État a pour but de maintenir et d'élargir les compétences des enseignants. Il est organisé à l'échelon des Länder à un niveau central, régional et local. Pour assurer l'organisation centrale du perfectionnement des enseignants, tous les Länder ont créé des instituts étatiques subordonnés aux ministères de l'éducation et des affaires culturelles. À l'échelon régional, le perfectionnement des enseignants s'opère, en fonction du Land, soit par des instituts régionaux et leurs antennes, soit par les services d'inspection scolaire, tandis qu'à l'échelon local, ce sont en général les offices scolaires (*Schulämter*) qui en sont responsables. En outre, les établissements scolaires organisent eux-mêmes pour tout le corps enseignant ou pour une partie de celui-ci des actions de

perfectionnement interne. Le perfectionnement des enseignants a pour but de maintenir et d'élargir leurs compétences. Le contenu peut être axé sur des disciplines scolaires (par exemple l'introduction à de nouveaux programmes d'enseignement), sur la forme des établissements scolaires, les objectifs éducatifs et d'enseignement ou encore sur des sujets clés d'actualité (par exemple l'apprentissage interculturel ou les nouvelles technologies). La formation continue des enseignants a lieu en général sous forme de séminaires, mais elle peut aussi s'opérer à travers des groupes de travail, congrès, voyages d'études et colloques ou encore par des offres d'enseignement à distance.

En ce qui concerne le corps enseignant, il convient de distinguer entre perfectionnement et **formation continue des enseignants** qui, elle, doit permettre de dispenser un enseignement dans une autre matière ou une discipline d'orientation additionnelle. Cette formation offre en outre la possibilité d'accéder à un autre poste d'enseignant. Certaines actions de formation continue ont également pour but de préparer les enseignants à assumer d'autres tâches (par exemple au titre de professeur conseil). La formation continue s'étend sur une période relativement longue et englobe différentes mesures spécifiques durant plusieurs heures par semaine et, le cas échéant, la poursuite de stages de formation continue sous forme compacte. Pour toute la durée de ce genre d'actions, les participants sont alors exemptés de service, soit entièrement, soit partiellement par diminution de leurs heures de travail hebdomadaires, à condition toutefois que les services d'inspection scolaire aient constaté que la formation continue est vraiment nécessaire. Les actions de formation continue, notamment lorsqu'elles se déroulent sous la forme d'études dans un établissement de l'enseignement supérieur, mènent en général à un examen supplémentaire au premier examen de l'État. Il existe en outre des possibilités de formation continue permettant la dispense d'un enseignement, c'est-à-dire habilitant l'intéressé à enseigner dans une matière spécifique et une école spécifique.

6.3. Formateurs en entreprise

L'expression «Ausbilder» (formateur) est utilisée en Allemagne dans le contexte de la formation en entreprise en tant que notion générique pour des tâches et fonctions qui peuvent être différentes suivant la taille et l'organisation de l'entreprise. Cette notion comprend donc non seulement le formateur proprement dit, mais également tous ceux qui guident et dirigent les apprenants à titre principal ou accessoire, comme les *Ausbildungsmeister* (maîtres de formation), *Ausbildungsingenieure* (ingénieurs de formation), *Ausbildungsreferenten* (rapporteurs de formation), *Ausbildungsberater* (conseiller de formation) et *Ausbildungsleiter* (directeur de formation). Dans les petites et moyennes entreprises qui n'ont qu'un faible nombre d'apprenants, le formateur n'exerce souvent ses fonctions qu'à titre «ponctuel» à côté de ses activités principales. Les entreprises de plus grande taille disposent en général de formateurs professionnels qui, si nécessaire ou judicieux, travaillent dans un service spécialement aménagé pour ce faire, comme un atelier ou bureau de formation par exemple. Dans les entreprises de taille relativement importante, les services de formation sont en général subordonnés à la direction de la production ou de l'exploitation, lorsqu'il s'agit

d'assurer un apprentissage technico-industriel, tandis que dans le cas d'un apprentissage commercial, ils sont subordonnés à la direction commerciale de l'entreprise.

Un rôle tout particulier est conféré aux responsables de formation. Il s'agit de travailleurs qualifiés qui, à côté de leur tâche spécifique, assument des fonctions de formation dans les différents départements de l'entreprise, sur les lieux de montage, dans les bureaux commerciaux et techniques ou dans le secteur des prestations de service. Tout au long du parcours des jeunes dans l'entreprise, ils leur transmettent les connaissances et aptitudes requises sur le poste de travail respectif.

Pour assurer la qualité de la formation en entreprise, les chambres de commerce et d'industrie (*IHK*) ont pour mission de veiller au respect du règlement relatif à l'aptitude aux fonctions de formateur (*Ausbildereignungsverordnung*) et du règlement de formation applicable à la profession respective. Si l'entreprise n'est pas en mesure d'assurer une formation complète, les volets manquants ou la transmission des connaissances et aptitudes complémentaires requises peuvent être assurés en dehors de l'entreprise formatrice, par exemple sous la forme d'une coopération avec d'autres entreprises ou dans des centres interentreprises de formation professionnelle ou par des groupements d'entreprises de formation.

6.3.1. Formation initiale

La formation initiale des formateurs en entreprise est régie par le droit fédéral. En vertu des dispositions de la loi sur la formation professionnelle (articles 28, 29 et 30 du BbiG) et du code de l'artisanat (article 21, de la HwO), le formateur doit être personnellement et professionnellement apte à former des jeunes gens.

L'aptitude professionnelle signifie notamment que le formateur doit posséder les capacités et connaissances nécessaires pour l'exercice du métier concerné. En général, le formateur doit être titulaire d'une qualification dans une discipline correspondant à la profession réglementée concernée. Toutefois, il doit également disposer de connaissances en matière de pédagogie professionnelle et pédagogie du travail.

Jusqu'au 31 juillet 2003, il fallait être titulaire d'un certificat d'aptitude aux fonctions de formateur conformément au règlement AEVO. À partir du 1^{er} août 2003, cette condition a toutefois été suspendue à titre d'essai pour une période de cinq ans (jusqu'au 31 juillet 2008) dans le but de faciliter la formation en entreprise et de promouvoir la mise à disposition de places de formation par les entreprises. De ce fait, les formateurs en entreprise n'ont actuellement plus besoin de prouver leurs connaissances pédagogiques professionnelles et de pédagogie du travail par un certificat de qualification spécifique. La fonction de contrôle de la qualité de l'apprentissage qu'il appartient aux chambres d'assumer n'est toutefois pas affectée par la suspension de l'AEVO.

6.3.2. Formation continue et perfectionnement

Aucune obligation légale n'impose aux formateurs en entreprise de participer à des mesures de formation continue ou de perfectionnement. Dans les petites entreprises, notamment, les ressources nécessaires font fréquemment défaut. Toute une pléthore d'offres de formation continue en entreprise existe toutefois en Allemagne pour les formateurs. Dans les grandes entreprises, des actions de perfectionnement professionnel et de formation continue sont par exemple offertes dans le cadre du développement des ressources humaines au sein des propres services de formation ou dans des établissements externes et centres de formation, les mesures étant alors exécutées soit par du personnel de l'entreprise soit par des agents externes. En outre, les formateurs des PME ont la possibilité de participer à des mesures de perfectionnement organisées par les chambres ou associations professionnelles.

6.4. Personnel de formation professionnelle continue

La diversité et une grande concurrence caractérisent le marché allemand de la formation continue, tant au niveau des prestataires qu'en ce qui concerne la palette des offres. Les prestataires de FPC les plus importants sont les *Volkshochschulen* (centres d'éducation pour adultes), les *Fachschulen* (écoles de perfectionnement professionnel), les écoles de l'enseignement supérieur et *Berufsakademien*, les centres de formation des chambres (chambres de commerce et d'industrie ainsi que celles des métiers, par exemple) ainsi que des institutions syndicales, ecclésiastiques et privées. La variété des domaines d'activités du personnel travaillant dans cette branche est par conséquent extrêmement importante. La palette des acteurs sur le terrain s'étend des enseignants qui donnent des cours de langues étrangères aux animateurs de séminaires pour cadres dirigeants jusqu'aux télé-tuteurs de l'enseignement à distance (*e-learning*).

Lorsque la FPC est assurée par des établissements publics, comme les écoles de perfectionnement ou supérieures, la formation, le recrutement et les activités des enseignants qui y exercent leurs activités obéissent aux critères déterminés dans les lois du Land respectif en ce qui concerne le personnel pédagogique. En vertu d'une décision de la KMK de 1970, les directeurs et collaborateurs pédagogiques des établissements d'éducation des adultes doivent être titulaires d'un certificat de fin d'études de l'enseignement supérieur (*Hochschulabschluss*). Les conditions de recrutement des assistants pédagogiques sont un *Hochschulabschluss* ou un *Fachschulabschluss* ou bien un certificat de qualification professionnelle accompagné de la preuve d'une expérience professionnelle de plusieurs années. En vertu d'une recommandation de la KMK et du *Deutscher Städtetag* (Fédération des villes allemandes) de 1981, les établissements d'éducation des adultes doivent disposer en principe de collaborateurs pédagogiques professionnels (employés à temps plein).

6.4.1. Formation initiale

Au début des années soixante-dix, des cursus d'études universitaires de pédagogie axés sur l'éducation des adultes ont été créés dans quarante universités allemandes. Ces cursus sont principalement rattachés aux facultés de pédagogie, mais parfois aussi aux facultés de philosophie. Les programmes pour l'éducation des adultes et la formation continue sont conçus de façon à ce que les étudiants puissent, à l'issue d'un cycle d'enseignement de base en pédagogie (didactique, théorie, histoire, etc.) s'étalant sur quatre semestres et après passage d'un examen intermédiaire, choisir un second cycle de quatre semestres entre différentes spécialisations, dont l'éducation des adultes. Les étudiants ayant suivi ce parcours obtiennent alors un diplôme de pédagogie spécialisé en éducation des adultes.

Pratiquement tous les cours d'éducation des adultes dispensés dans les établissements allemands de l'enseignement supérieur cherchent à lier la formation scientifique et la pratique. Cette liaison s'opère en général par le biais d'un ou de deux stages obligatoires (durée: de six semaines à six mois), que les étudiants doivent effectuer au cours du second cycle d'études.

6.4.2. Formation continue et perfectionnement

Les offres de formation continue et de perfectionnement s'adressant au personnel spécialisé dans l'éducation des adultes sont principalement des actions pédagogiques de courte durée (au maximum une semaine), organisées par des associations professionnelles, des universités ou des instituts et pouvant être suivies en cours d'emploi. Le contenu de ces mesures est en général représenté par des qualifications additionnelles (par exemple l'assistance conseil et la supervision) et des qualifications de base adaptées aux besoins des enseignants dans les domaines suivants: méthodologie, gestion, planification de programmes, travaux de publicité et relations publiques. Les instituts et associations ne proposent pratiquement aucun perfectionnement spécifique de la discipline enseignée ou didactique. Il en va de même pour les grands établissements de formation continue comme les *Berufsakademien* de la confédération des syndicats, les centres de formation de l'économie allemande ou les grands centres pour l'éducation des adultes, qui n'offrent un perfectionnement à leur personnel que dans des cas spécifiques en liaison avec leur propre établissement, sa conception et son image.

7. Développement des qualifications et compétences

7.1. Développement et modernisation des règlements de formation et des programmes cadres pour la formation professionnelle initiale

Les compétences professionnelles à acquérir dans le cadre d'une formation en entreprise sont définies dans un règlement de formation. L'enseignement en école professionnelle (*Berufsschule*) est régi pour chaque profession réglementée reconnue par l'État par un programme cadre élaboré en conformité avec un règlement de formation correspondant. La modernisation des professions réglementées et leur adaptation aux nouvelles exigences du monde du travail sont donc des composantes de base du développement de la formation professionnelle.

Compte tenu de la rapidité des mutations technologiques et organisationnelles, quelques années suffisent pour faire apparaître la nécessité d'une révision d'un grand nombre de règlements de formation. Très souvent ce sont les entreprises qui amorcent ce processus de renouvellement des règlements, en déclarant le besoin de modernisation auprès de leurs organisations professionnelles. Celles-ci transmettent le souhait de modernisation, d'adaptation ou de reformulation des profils de qualification à l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB). Le BIBB procède à un contrôle de la situation sur la base d'études empiriques et coordonne, le cas échéant, le renouvellement ou l'adaptation des règlements.

Un délai de un an est prévu pour la modernisation des professions existantes et de deux ans pour le développement de nouvelles professions.

Les parties impliquées dans la formation professionnelle, c'est-à-dire les employeurs, les syndicats, l'État fédéral et les Länder, participent de façon décisive à ce processus multi-étapes.

Au 1^{er} octobre 2006, on notait au total 346 professions réglementées reconnues par l'État⁽⁴⁷⁾. Au cours de la seule période 1996-2006, 68 nouvelles professions réglementées ont vu le jour et 206 ont été modernisées⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴⁷⁾ Voir *Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe* (BIBB, 2006), (liste des professions réglementées reconnues par l'État].

⁽⁴⁸⁾ *Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2006* (BIBB, 2006) (nouvelles professions et professions actualisées).

Le respect obligatoire des règlements de formation assure l'application d'une norme nationale unique. Les règlements de formation fixent par exemple le titre de la profession réglementée, la durée de la formation, le programme cadre de formation (contenu et emploi du temps), ainsi que les exigences relatives aux examens.

Parallèlement à l'élaboration des règlements de formation, les experts des Länder au sein de la KMK élaborent pour les écoles professionnelles des projets de programmes cadres d'enseignement en liaison avec les formations. Chaque programme cadre d'enseignement s'oriente en temps et en contenu sur le programme cadre de formation en entreprise.

Les programmes d'enseignement des écoles professionnelles à temps plein sont élaborés par les ministères de l'éducation et des affaires culturelles des Länder.

7.2. Perméabilité entre les différents secteurs éducatifs

L'acquisition de compétences tout au long de la vie joue un rôle central pour le maintien du niveau de qualification de la population d'un pays, notamment lorsque sa société est en voie de vieillissement comme en Allemagne. L'amélioration de la perméabilité et de la reconnaissance des compétences acquises lors du passage d'un secteur de formation à l'autre fait par conséquent partie du consensus de base de la politique allemande de l'éducation. Pour la formation professionnelle, l'articulation avec l'enseignement général, mais aussi avec l'enseignement supérieur revêt une importance toute particulière. Outre les possibilités de formation continue dans le domaine des sciences de l'information (TI) (voir 5.3), il faut citer ici deux approches qui faciliteront ou permettront ces passages aux apprenants.

7.2.1. Interface école d'enseignement général / formation professionnelle initiale

Cette approche entend donner aux jeunes gens, notamment aux adolescents socialement défavorisés et ayant des difficultés à apprendre, la possibilité d'accéder plus facilement à une formation par le biais de différents modules de qualification. On entend ainsi assurer l'acquisition par étapes et ciblée de qualifications de base spécifiques. Les modules de qualification mis en œuvre dans la préparation à la formation professionnelle (voir 4.3.3) comprennent des composants spécifiques axés sur les professions réglementées reconnues. Sous réserve de l'accord des intéressés (formateur, entreprise), ces qualifications peuvent être validées pour une formation professionnelle successive.

Pour chacun de ces modules de qualification, l'acteur responsable (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers, BIBB, par exemple) doit élaborer une description indiquant le titre du module, la profession réglementée sous-jacente, l'objectif de qualification, les activités à effectuer en tenant compte des aptitudes et connaissances spécifiées dans le programme cadre défini par le règlement de formation respectif, la durée de la qualification, ainsi que le mode de constatation des performances (profil de qualification). Le BIBB gère

une banque de données ⁽⁴⁹⁾ comprenant déjà plus de 450 modules de qualification (décembre 2006).

Le règlement sur l'attestation de bases de compétence professionnelle dans le cadre de la préparation à la formation professionnelle (*Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO*) constitue la base juridique de cette formule.

7.2.2. Interface formation professionnelle / enseignement supérieur

La formation dans les *Berufsakademien* s'effectue en partie en fonction des programmes d'enseignement/de formation élaborés en concertation avec les écoles, les entreprises et les organisations sociales, en partie en fonction des règlements de formation et d'examen spécifiques de ces établissements, en conformité avec les dispositions cadres des ministères compétents (pour les *Berufsakademien*, voir 4.5.2). En octobre 2004, la Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles (KMK) a décidé que les formations de *bachelor* des *Berufsakademien* doivent être accréditées. Ainsi, lorsque des conditions spécifiques sont réunies, le certificat de *bachelor* des *Berufsakademien* est, conformément aux règlements régissant l'enseignement supérieur, équivalent au certificat correspondant délivré par les établissements d'enseignement supérieur et ouvre l'accès aux études de *master* dans ces mêmes établissements. Les conditions spécifiques à satisfaire visent principalement le personnel enseignant et le rapport volet théorique/volet pratique.

7.3. Détection précoce des besoins de compétences

Dans le cadre de l'initiative lancée en automne 1999 pour une détection précoce des besoins de compétences, un soutien a été accordé à divers projets ayant différents points clés. Tous ces projets sont reliés à travers le réseau «FreQueNz», dont la tâche est de regrouper les résultats de la détection précoce et de contribuer à leur transfert (voir 11.1) ⁽⁵⁰⁾.

Le BIBB examine les changements à l'intérieur des champs d'activités existants et le développement de nouveaux champs, ainsi que les effets qualitatifs de ces changements sur le personnel par exemple à travers des sondages auprès des entreprises, des analyses des offres d'emploi, des enquêtes auprès de ceux qui passent des annonces, auprès des personnes actives et des analyses des offres de formation continue (base de données KURS) ⁽⁵¹⁾. On repère également les mesures de formation continue novatrices (Prix de l'innovation en formation continue) ⁽⁵²⁾.

⁽⁴⁹⁾ Base de données pour modules de qualification: www.good-practice.de/bbigbausteine/

⁽⁵⁰⁾ www.frequenz.net/

⁽⁵¹⁾ <http://infobub.arbeitsagentur.de/kurs/index.jsp>

⁽⁵²⁾ www.bibb.de/de/1898.htm

8. Validation des acquis

8.1. Évaluation de la compétence professionnelle dans la formation de type dual

L'objectif premier de la formation est de permettre aux jeunes d'acquérir une vaste compétence professionnelle qui les rende capables d'exercer leurs activités professionnelles de manière autonome, responsable et coopérative, de les maîtriser avec efficacité et efficacité en faisant preuve d'un esprit innovant. La compétence professionnelle repose sur les compétences techniques, sociales et méthodologiques. La capacité d'exercer une activité professionnelle de manière qualifiée implique notamment la planification, l'exécution et le contrôle autonomes de cette activité.

Ce faisceau de compétences doit être prouvé dans le cadre d'examens dont le contenu et la durée sont réglementés par la loi (loi sur la formation professionnelle).

Les examens de fin de formation s'orientent sur la pratique professionnelle, c'est-à-dire sur les exigences professionnelles et le déroulement du travail. En règle générale, un examen de fin de formation comprend quatre à cinq épreuves axées sur les champs professionnels types de l'activité envisagée. Les performances dans les disciplines d'enseignement général, comme les langues, les mathématiques, etc. sont évaluées dans le cadre du bulletin scolaire.

Avant la fin de la seconde année d'apprentissage, les apprentis passent un examen intermédiaire comprenant deux épreuves: l'une pratique, l'autre écrite, sur la base desquelles chaque apprenti reçoit une attestation constatant son niveau de formation. La formation est sanctionnée par un examen final.

Si la mise en œuvre de la formation relève des entreprises et des écoles professionnelles, les chambres (instances compétentes) sont responsables du déroulement des examens. Dans ce contexte, elles doivent créer leurs propres commissions d'examen pour chaque profession à examiner. Chaque commission d'examen doit se composer d'au moins trois membres (un représentant des employeurs, un des employés et un enseignant de l'école professionnelle). Le certificat de réussite à l'examen est délivré par la chambre.

L'organisation concrète des examens est fixée par les différents règlements de formation et les exigences qu'ils posent en matière d'examen (voir 7.1). Chaque règlement de formation pour une profession donnée est applicable dans toute l'Allemagne et définit une norme uniforme pour le certificat de qualification.

La fixation des méthodes d'examen s'oriente sur les exigences des activités qui sont examinées. C'est ce qui explique l'éventail très large des méthodes actuellement mises en œuvre dans le cadre des examens de fin de formation.

La durée des examens peut varier en fonction de la profession, de la discipline examinée et de la méthode appliquée. Les différences de durée sont particulièrement importantes en ce qui concerne les travaux pratiques à réaliser dans le cadre des examens. Certains travaux ne requièrent que quelques heures, tandis que d'autres exigent plusieurs jours, voire des semaines. Les épreuves écrites durent en général deux heures, et l'épreuve orale 30 minutes.

8.2. Validation et reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel

8.2.1. Saisie et documentation des compétences acquises non formellement et informellement

Une tendance à saisir et à documenter les compétences à l'aide de passeports de formation continue s'est développée en Allemagne au cours des cinq à six dernières années.

1. C'est dans ce contexte que s'inscrit, par exemple, le «ProfilPASS», passeport qui est sur le marché depuis 2006 et qui a été élaboré sur la base d'une étude de faisabilité réalisée pour le compte de la commission commune État-Länder (BLK) pour l'éducation et la recherche. Cet instrument vise à permettre un autodiagnostic, à améliorer la visibilité des compétences individuelles et à dresser un constat de la situation personnelle. L'utilisateur est au cours de cette procédure guidé et accompagné par une liste de questions. Le ProfilPASS tient compte de tous les lieux d'apprentissage où l'apprenant a acquis des compétences ⁽⁵³⁾.

L'aide systématique qu'offre le ProfilPASS pour la description des compétences acquises de manière informelle constitue la différence essentielle avec l'Europass. Celui-ci, en effet, dont l'objectif est d'améliorer la transparence – et la reconnaissance – des qualifications et de promouvoir la mobilité des citoyen(ne)s en Europe, est un instrument de description et de structuration des connaissances, capacités et compétences indépendamment du fait qu'elles aient été acquises de manière formelle, non formelle ou informelle.

2. Dans le domaine de la qualification complémentaire (requalification) des personnes actives, un passeport de qualification (*Qualifizierungspass*) a également été développé dans le cadre d'une série d'essais pilotes du BIBB (de 1997 à 2001). Cet instrument donne la possibilité d'enregistrer et de documenter toutes les qualifications et expériences acquises, que ce soit dans le cadre traditionnel de la formation initiale et continue ou en dehors de ce cadre ⁽⁵⁴⁾.

⁽⁵³⁾ www.profilpass-online.de/index.php

⁽⁵⁴⁾ www.qualifizierungspass.de

8.2.2. Admission aux examens

1. Examen externe (*Externenprüfung*): la principale possibilité, dans le domaine de la formation professionnelle initiale, de mesurer et d'évaluer en principe les acquis non formels et informels, est représentée par l'admission à l'examen final, dit externe, dans une profession réglementée reconnue (article 45, paragraphe 2, de la loi sur la formation professionnelle). À cette fin, il faut prouver une activité sur une période égale à au moins une fois et demie la durée de la formation dans la profession pour laquelle l'examen doit être passé, soit en général 4,5 ans. En 2003, les examens externes ne représentaient que 4 % des examens passés devant les chambres dans le cadre de la formation professionnelle initiale ⁽⁵⁵⁾.
2. Examen d'admission à l'enseignement supérieur (*Immaturenprüfung*): dans le secteur de l'enseignement supérieur, il faut citer l'«*Immaturenprüfung*», dont la réglementation diverge en fonction des Länder. Grâce à cette procédure, il est, dans certaines conditions, possible d'accéder à des études dans un établissement de l'enseignement supérieur. Cette possibilité s'adresse en général à ceux qui possèdent une expérience professionnelle spécifique et pertinente, mais qui ne disposent pas de l'habilitation formelle à la poursuite d'études supérieures (*Abitur*, par exemple).

En outre, dans le cadre de la formation continue TI, il existe à présent un instrument/une procédure d'évaluation des compétences professionnelles TI dans le but d'un transfert et d'une validation dans l'enseignement supérieur (voir 5.3) (Mucke und Grunwald, 2005).

⁽⁵⁵⁾ *Berufsbildungsbericht 2005* (BMBF, 2005).

9. Orientation professionnelle et conseil

9.1. Contexte général et objectifs

Les services d'orientation professionnelle et de conseil sont en Allemagne la mission légale des agences pour l'emploi, mais ils peuvent aussi être proposés et assurés par d'autres acteurs (par exemple, par des établissements publics tels que les écoles ou les chambres ou bien par des prestataires de services privés) (voir 9.3).

Les dispositions légales sur lesquelles se fonde le conseil professionnel sont ancrées dans le troisième livre du code social allemand (articles 29 à 33 du SGB III). L'objectif principal du conseil est d'apporter aux jeunes gens un appui au cours de la phase de transition comprise entre la fin de leur scolarité et la formation professionnelle ou la poursuite d'études ou l'entrée dans la vie professionnelle, en les aidant ainsi à concrétiser leurs propres chances de formation.

L'orientation professionnelle doit motiver et rendre capable de planifier individuellement et de façon ciblée son propre avenir professionnel et existentiel. Les mesures d'orientation professionnelle doivent permettre de développer et de consolider, aussi tôt que possible, une compétence qui permettra d'effectuer un choix pour une profession.

Pour atteindre ces objectifs, une coopération concertée est indispensable, non seulement entre les établissements d'enseignement général, les écoles professionnelles et l'agence fédérale pour l'emploi (BA), mais également avec d'autres acteurs, comme les parents, les associations d'aide à la jeunesse, le secteur économique (entreprises, associations professionnelles, chambres), les syndicats et les établissements de l'enseignement supérieur, etc.

La Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles des Länder (KMK), l'agence fédérale pour l'emploi (BA, qui se nommait à l'époque *Bundesanstalt für Arbeit*) et la *Hochschulrektorenkonferenz* (la HRK ou association des universités et autres établissements d'enseignement supérieur) fournissent un exemple de coopération sous la forme de leur recommandation commune du 20 février 1992 relative à la collaboration entre les établissements scolaires et les services d'orientation professionnelle et de conseil pour les études, au niveau de l'enseignement secondaire du 2nd cycle. Cette recommandation constitue aujourd'hui encore le cadre sur lequel repose l'interaction des trois acteurs précités et les structures de leur coopération.

Pour optimiser l'assistance conseil ciblée à apporter à tous les élèves lors de leur passage de l'école à la formation professionnelle ou au monde des études ou professionnel, la KMK et la BA ont en outre adopté le 15 octobre 2004 un nouvel accord cadre bilatéral général sur la coopération entre les établissements scolaire et les services d'orientation professionnelle et de

conseil ⁽⁵⁶⁾. Dans cet accord, qui abroge les conventions de 1971 applicables jusqu'alors, les parties confirment leur obligation solidaire et conjointe d'offrir à tous les jeunes une préparation leur permettant de sélectionner une profession. Parallèlement, elles définissent des principes, des objectifs ainsi que la contribution respective des écoles et services d'orientation et de conseil dans le cadre de la coopération tout au long du processus de préparation à la sélection d'une profession et au cours de la phase de transition entre l'école et la vie active.

9.2. Initiatives actuelles

Les initiatives et projets actuellement en cours ont tous un but essentiel: renforcer la participation des écoles et du secteur économique à la phase d'orientation professionnelle.

À travers le projet de recherches «*Beruf fängt in der Schule an – Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika*» [le métier commence à l'école – l'importance des stages en entreprise pour les élèves (durée: 2003 à 2005)], l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) a examiné les possibilités et les limites des stages en entreprise. À cet effet une enquête a été réalisée dans les *Hauptschulen* et *Realschulen* auprès d'élèves fréquentant les neuvième et dixième classes qui devaient répondre à un questionnaire écrit sur la préparation, la réalisation de stages en entreprise et les réflexions que l'accomplissement d'un tel stage avait engendrées. En outre, des interviews guidées ont été effectuées avec des enseignants, des jeunes et des formateurs dans des entreprises situées à proximité des écoles fréquentées. Les résultats obtenus ont montré qu'environ 40 % de tous les jeunes quittent l'école sans aucune idée concrète sur la profession qu'il désire exercer. Leur intégration renforcée dans un concept global où l'orientation professionnelle démarre aussi tôt que possible est donc recommandée. Sur la base des résultats de ce projet, une plate-forme Internet ayant pour thème l'orientation professionnelle et, tout spécialement, les stages en entreprise dans le cadre scolaire est actuellement mise sur pied au sein du BIBB. On entend ainsi améliorer le flux des informations entre les écoles ⁽⁵⁷⁾.

Le programme lancé en 1999 par le ministère de l'éducation et de la recherche (BMBF) «*Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben*» [Éducation – Économie/Vie active (durée jusqu'en 2007)] ⁽⁵⁸⁾ a pour but de développer des mesures novatrices, transférables et durablement efficaces pour la promotion et l'amélioration de l'orientation professionnelle des jeunes. Avec un volume de subventions prévues s'élevant à environ 30 millions d'euros du BMBF et du Fonds social européen (FSE), ce programme soutient notamment des projets visant à:

⁽⁵⁶⁾ www.kmk.org/aktuell/RV_Schule_Berufsberatung.pdf

⁽⁵⁷⁾ Titre du projet: Informations- und Transferplattform Schülerbetriebspraktika und Berufsorientierung im BIBB, (plate-forme d'information et de transfert, stages en entreprise pour élèves et orientation professionnelle au sein du BIBB), voir texte de la demande sur Internet: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_20535.pdf

⁽⁵⁸⁾ www.swa-programm.de/

- réduire, parmi les enseignants, élèves, parents et entreprises, les déficits d'information sur les nouvelles professions et les possibilités de formation;
- développer et ancrer de nouvelles formes de coopération entre les écoles avec des partenaires en provenance d'entreprises formatrices, d'associations économiques, de l'enseignement supérieur et/ou des écoles professionnelles;
- intégrer les domaines économiques porteurs d'avenir et fortement novateurs;
- faire découvrir aux élèves des filières de formation alternatives, également dans les régions structurellement faibles;
- apporter un soutien spécifique aux groupes d'élèves défavorisés afin d'améliorer leurs chances d'obtenir une place de formation;
- mettre en œuvre les nouveaux médias et les technologies informatiques à l'école pour un apprentissage autodirigé orienté sur le monde du travail;
- améliorer la qualification des formateurs et enseignants dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Depuis les premiers pas de ce programme en automne 1999, 46 projets de ce genre ont été au total encouragés dans tous les Länder et auprès des partenaires sociaux (novembre 2006).

9.3. Groupes cibles et offre

9.3.1. Agences pour l'emploi

Le conseil pour tous ceux qui participent ou veulent participer au monde du travail et qui ont besoin d'une assistance au moment de prendre une décision sur leur vie professionnelle, qu'ils soient jeunes ou adultes, quels que soient leur âge, leur niveau de formation et leur situation professionnelle et existentielle personnelle, est l'une des tâches clés des agences pour l'emploi. Le besoin de conseil peut se manifester lors de l'entrée en formation ou dans la vie active, dans le cadre d'une réorientation professionnelle, d'une formation complémentaire, d'un changement de profession, ou encore en cas de chômage ou de recherche d'un emploi.

Les agences pour l'emploi informent et répondent à toutes les questions relatives au choix d'une profession ou d'une filière d'études ainsi qu'à celles se rapportant au marché du travail. Leur mission implique également le développement d'instruments de diagnostic permettant d'apprécier le niveau de maturité et d'analyser les aptitudes professionnelles. Dans le cadre de l'exécution de leur mandat de conseil, les agences pour l'emploi s'appuient sur le socle de connaissances dispensées par l'école dans le cadre de l'introduction à la vie économique et au monde du travail. Réciproquement, en raison de leur compétence, les agences pour l'emploi assurent un soutien aux écoles pour le traitement des questions relatives à l'orientation professionnelle individuelle, au marché de la formation et de l'emploi, ainsi que dans le cadre du placement des jeunes en formation.

Pour contribuer encore plus intensivement à l'élimination des obstacles à la mobilité et participer à la concrétisation de possibilités de formation dans toute l'Europe, l'agence fédérale pour l'emploi a instauré au début de l'année 2005 l'«Europaservice»⁽⁵⁹⁾, qui regroupe toutes les prestations de services de la BA dans un réseau composé de 15 centres régionaux (et complété par les agences pour l'emploi à proximité des frontières). Les unités de service du Portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) et des centres participant au réseau «Euroguidance» ainsi que les bureaux de conseil en matière de mobilité ont ainsi fusionné pour former une structure de service unitaire. Chaque centre régional se compose d'une équipe de conseil et de placement qui fournit des informations sur des sujets comme la formation, la poursuite d'études et le travail dans les autres États membres de l'UE, mais également sur les offres et demandes d'emploi existantes (stages compris).

Un autre point essentiel de l'assistance conseil fournie par les agences pour l'emploi est l'apport d'informations sur le marché du travail et les perspectives d'emploi une fois les études terminées. Dans les centres universitaires de taille relativement importante, l'agence fédérale pour l'emploi a introduit des équipes spécialisées chargées de conseiller les étudiants et jeunes diplômés et d'apporter une assistance dans le cadre de leur placement. En dehors de conseils individuels, ces antennes organisent également (fréquemment en coopération avec les propres services de conseil des universités) des conférences, ateliers et séminaires sur de nombreux sujets relatifs aux études, à la vie professionnelle et au marché du travail.

9.3.2. Écoles

L'orientation professionnelle et le conseil sur les études possibles sont dans tous les Länder entièrement intégrés dans les programmes d'enseignement scolaire. Tandis que la majorité des écoles professionnelles ont instauré dans ce contexte une discipline spécifique appelée «*Arbeitslehre*» (introduction au monde du travail), dans les établissements d'enseignement général, cette matière est plutôt intégrée dans d'autres enseignements (économie, technique ou économie domestique) ou dans les lycées dans le cadre de la discipline sciences sociales. En outre, les cours se rapportant à l'orientation professionnelle sont souvent complétés par des visites d'entreprise, des stages en entreprise d'une à trois semaines dans les 9^e et 10^e classes.

9.3.3. Établissements de l'enseignement supérieur

En vertu de l'article 14, phrase 4, de la loi cadre sur l'enseignement supérieur (*Hochschulrahmengesetz – HRG*), les établissements de l'enseignement supérieur sont tenus d'informer les étudiants et futurs étudiants sur les possibilités d'études et de les assister pendant toute la durée de leurs études par le biais de conseils pédagogiques concomitants. En outre, les établissements de l'enseignement supérieur sont tenus de coopérer avec les organisations compétentes en matière de conseil et d'orientation professionnelle ainsi qu'avec

⁽⁵⁹⁾ www.europaserviceba.de

les services des examens étatiques. La plupart des universités et certaines *Fachhochschulen* disposent d'un service central de conseil aux étudiants.

9.3.4. Partenaires sociaux et entreprises

Les organisations représentatives des employeurs, les chambres, syndicats et certaines entreprises participent depuis toujours aux différentes formes de l'orientation professionnelle et de l'assistance conseil en la matière, par exemple par le biais de salons d'exposition, de programmes d'échange ou de manifestations de formation continue. Depuis quelques années, elles s'associent, en outre, de plus en plus aux offres d'orientation professionnelle des établissements scolaires.

9.3.5. Prestataires privés

À la suite du remplacement, au 1^{er} janvier 1998, de la loi sur la promotion du travail (*Arbeitsförderungsgesetz – AFG*) par le troisième livre du code social (SGB III), l'agence fédérale pour l'emploi a perdu son monopole en matière d'orientation professionnelle et de conseil, tandis que le marché correspondant s'est ouvert aux prestataires privés de services d'assistance conseil dans le domaine du travail et de la vie professionnelle. Une jungle de prestataires privés a alors envahi un marché devenant de plus en plus confus avec une variété considérable dans les propositions et la qualité. En l'occurrence, le registre de l'orientation professionnelle (*Berufsberatungsregister – BBR*)⁽⁶⁰⁾, créé en 1998 sur une initiative du Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvv), assure toutefois une certaine transparence. Les conseillers et institutions proposant une assistance dans le cadre de l'orientation professionnelle peuvent faire une demande d'inscription dans ce registre, mais pour que cette demande soit acceptée, il faut que leurs responsables soient, entre autres, titulaires d'un diplôme de fin d'études supérieures pertinentes, disposent d'une expérience pratique exhaustive dans ce domaine, prouvent qu'ils suivent régulièrement une formation continue et qu'ils disposent en outre d'un propre système de supervision. Les prestataires enregistrés se doivent de respecter un certain nombre de normes de qualité nationales et internationales, comme par exemple les règles de déontologie de l'association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (IAEVG/AIOSP). En outre, un audit effectué tous les quatre ans permet de vérifier ceux qui satisfont à ces critères et que l'on peut continuer à recommander.

⁽⁶⁰⁾ www.bbregister.de/pracambel.htm

9.4. Personnel de l'orientation professionnelle et du conseil

Pour le personnel des agences pour l'emploi ou de l'agence fédérale pour l'emploi, la *Hochschule der Bundesagentur für Arbeit* (BA) propose depuis septembre 2006, en tant qu'école supérieure de gestion du marché du travail reconnue par l'État, deux cursus menant à un diplôme de *bachelor*: «gestion du marché du travail» et «assistance conseil orientée sur l'emploi et gestion de cas». Le cursus «gestion du marché du travail» permet de se qualifier pour l'exercice de certaines activités au sein des agences pour l'emploi, telles que placement et intégration, octroi de prestations et gestion des ressources. Le cursus «assistance conseil orientée sur l'emploi et gestion de cas» habilite à assumer des tâches correspondantes dans le cadre de l'orientation professionnelle et du conseil.

La durée des études est au total de trois ans et l'enseignement sanctionné par un examen d'études supérieures permettant d'acquérir un certificat reconnu par l'État de *bachelor of arts* (B.A.). Tout au long de leurs études, les étudiants qui suivent ces cursus sont employés par une agence pour l'emploi. Quatre stages dans les différents services de l'agence font partie intégrante des études en tant que conditions d'admission à l'examen.

10. Financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle initiale et continue repose en Allemagne sur un système mixte où interviennent un très grand nombre d'acteurs différents, tant publics que privés, par exemple: le ministère de l'éducation et de la recherche (BMBF), le ministère de l'économie et de la technologie (BMWV), l'agence fédérale pour l'emploi (BA), les ministères des Länder du travail, des affaires économiques, de l'éducation et des affaires culturelles, l'Union européenne, les communes, les entreprises, les chambres, les associations professionnelles, ainsi que différentes institutions privées et des personnes physiques.

10.1. Financement de la formation professionnelle initiale

Le financement du volet scolaire de la formation professionnelle duale est assuré par les Länder et communes à partir de leurs revenus fiscaux. Les Länder financent le coût de la gestion des affaires internes des écoles (inspection scolaire, détermination des programmes d'enseignement, formation et salaires des enseignants, par exemple), tandis que les communes sont chargées du financement des affaires externes (équipement, entretien et rénovation des bâtiments scolaires, frais généraux administratifs et achat des supports pédagogiques).

Le financement du volet de formation en entreprise relève, en revanche, de la responsabilité des entreprises. Chaque entreprise décide de manière autonome si et pour quelles professions réglementées elle entend assurer la formation d'apprentis, le nombre de ces apprentis, les normes de qualité qu'elle appliquera dans le cadre des dispositions légales, ainsi que les moyens qu'elle investira. Outre ce financement individuel par les entreprises, il existe également dans quelques branches (comme dans le bâtiment ou chez les couvreurs) des règlements de financement fondés sur une convention collective. Dans ce cas, toutes les entreprises versent sur la base d'une assiette de calcul précise (par exemple le montant du salaire) une cotisation dans un fonds commun (fonds de financement basé sur une convention collective). À partir de ce fonds, les entreprises formatrices récupèrent ensuite tout ou partie des dépenses engagées.

La formation professionnelle dans les écoles à temps plein en dehors du système dual ainsi que les mesures particulières d'encouragement à la formation professionnelle comme les programmes d'urgence⁽⁶¹⁾ mis en place par les Länder pour créer des postes de formation supplémentaires sont financés à partir des budgets des Länder.

Le financement des centres de formation interentreprises (ÜBS), qui assurent un enseignement complémentaire pour les jeunes en formation des PME, est un financement mixte (voir 4.3.1). Aux fonds propres de l'organisation de tutelle viennent s'ajouter des subventions de l'agence fédérale pour l'emploi, de la Fédération et des Länder. L'aide apportée aux centres

⁽⁶¹⁾ Ces programmes sont fréquemment cofinancés par le FSE.

interentreprises par la Fédération s'opère par le biais de subventions d'investissement octroyées sur les ressources du BMBF, tandis que le BIBB est responsable de l'exécution des activités liées à l'octroi de ces subventions.

Le financement des groupements d'entreprises de formation est régi par leur forme organisationnelle (voir 4.3.1). Dans le cadre du modèle partenarial «*Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*», c'est en général l'entreprise formatrice dirigeante (*Leitbetrieb*) qui finance le salaire des apprentis tandis que les entreprises partenaires supportent, dans la marge de leur compétence, les coûts de personnel et d'immobilisations corporelles et incorporelles. Dans le cadre de la formation sur mandat (*Auftragsbildung*), chaque partie contractante peut en principe assumer les prestations de formation requises contre remboursement de ses frais. Dans la pratique, cependant, ce sont en général les PME qui ont donné un tel mandat à une grande entreprise dotée d'un atelier d'apprentissage qui financent la formation.

Compte tenu des tensions qui caractérisent actuellement le marché des places de formation (voir 1.4), l'État finance en outre différents programmes visant à la création de places de formation additionnelles et à l'amélioration des conditions de formation en entreprise. À titre d'exemple, on mentionnera ici le programme «JOBSTARTER – Former pour l'avenir» (*JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden*) lancé par le BMBF en 2005 dans le but de promouvoir les innovations et la formation professionnelle (voir 2.2.1). Ce programme vise à convaincre un nombre plus important d'entreprises à s'investir dans la formation, afin d'améliorer la situation nationale des possibilités de formation en entreprise pour les jeunes. Pour la période comprise entre 2005 et 2010, le BMBF a dans le cadre de ce projet débloqué un volume d'aide de 125 millions d'euros moyennant un cofinancement du FSE.

Un autre programme important, qui s'inscrit dans le cadre du pacte de formation, est le «Programme spécial pour la qualification initiale des jeunes» (*Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher* – EQJ-Programm). Il est destiné à permettre la création de 25 000 places par an de formation initiale en entreprise (voir 4.3.3.). Or, en 2005/2006 ce chiffre a été nettement dépassé avec 31 718 nouvelles embauches. Les résultats de la recherche d'accompagnement montrent en outre que le programme EQJ est positivement accueilli par les entreprises comme par les jeunes. Ainsi, 57 % des jeunes impliqués dans ce programme de qualification initiale ont ensuite suivi une formation professionnelle dans la même entreprise (Becker & Ekert, 2006). Compte tenu de ce succès, le programme EQJ a été prolongé d'un an jusqu'à la fin 2008 et, au 1^{er} octobre 2006, le nombre de places d'apprentissage à créer a été porté à 40 000.

L'agence fédérale pour l'emploi (BA) participe, elle aussi, au financement de la formation professionnelle. Dans certains cas, elle octroie, par exemple, des aides afin que des jeunes puissent suivre une formation ou participer à des mesures de formation préparant à l'emploi. En outre, sur ses propres fonds, la BA encourage la formation professionnelle de jeunes défavorisés, ainsi que la formation et la réinsertion professionnelle des handicapés (voir 10.3).

Tableau 5: Répartition du financement de la formation professionnelle entre les différents organes, 2005

Organes de financement	Dépenses (en milliards d'euros)
Entreprises	27,7*
État fédéral et Länder	
pour écoles professionnelles à temps partiel (système dual)	2,8
pour <i>Berufsfachschulen</i> (lycées professionnels)	2,2
pour autres établissements de formation professionnelle (<i>Fachgymnasien, Fachoberschulen</i> , par exemple)	1,5
pour centres de formation interentreprises (ÜBS)	0,03
pour stages et programmes	0,28
Agence fédérale pour l'emploi (BA)	4,5

* Coûts bruts, c'est-à-dire coût de la formation sans prise en compte du produit réalisé en cours de formation. Ces données reposent sur la dernière enquête représentative des coûts de l'apprentissage en entreprise réalisée par le BIBB pour l'année 2000.

Source: *Berufsbildungsbericht 2006* (Rapport sur la formation professionnelle), p. 176 et suivantes.

10.2. Financement de la formation professionnelle continue

Le financement de la formation professionnelle continue s'opère avec la participation des entreprises, de l'État, de l'agence fédérale pour l'emploi et des individus eux-mêmes.

- Les entreprises supportent la majeure partie des coûts de formation continue en entreprise pour leur propres employés. Toutefois, les résultats du projet de recherche du BIBB «Coûts et bénéfices de la formation continue des individus» (*Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen*) montrent que les entreprises ont de plus en plus tendance à attendre de leurs salariés que ce soit eux qui prennent l'initiative d'une formation continue hors entreprise, à leurs propres frais et en investissant leur temps libre pour garantir leur employabilité. S'agissant des coûts individuels engagés dans la formation professionnelle continue (en entreprise et hors entreprise), le projet a dégagé une moyenne de 502 euros⁽⁶²⁾ par participant pour l'année 2002.
- Les moyens mis à disposition par la Fédération, les Länder et les communes en matière de FPC sont principalement destinés à la formation continue des employés du secteur public.

⁽⁶²⁾ En moyenne, environ trois quart des coûts sont imputables aux coûts directs (droits d'inscription, matériel pédagogique et didactique, frais de voyage, frais d'hébergement et de restauration ainsi que les frais pour garde d'enfants) et un quart aux coûts indirects dus au manque à gagner lors de la participation à une formation continue (par exemple congé non payés ou réduction du temps de travail). Dans ce contexte, il convient de relever que 45 % des participants à une formation continue n'assument personnellement aucun frais, tandis que 5 % doivent supporter des frais très élevés de 2500,- euros, voire plus.

- L'agence fédérale pour l'emploi soutient les mesures de formation continue pour les chômeurs et les personnes menacées de chômage (voir 10.3). Le budget dont dispose la BA est constitué des cotisations à l'assurance chômage versées par les employeurs et salariés, de subventions accordées à partir des caisses de l'État et d'autres recettes.

La formation continue est par ailleurs encouragée par différents programmes soutenus par l'État, comme par exemple:

- Le programme «Promotion des jeunes doués dans le cadre de la formation professionnelle» (Begabtenförderung Berufliche Bildung) ⁽⁶³⁾, à travers lequel le BMBF offre depuis 1991 une bourse de formation continue individuelle aux jeunes professionnels particulièrement performants. Ce programme se comprend en tant que «pendant» de celui qui existe au niveau de l'enseignement supérieur et qui vise lui aussi à la promotion des jeunes particulièrement doués (bourses d'étude). L'aide accordée a aussi pour but de familiariser les boursiers et boursières dès leur départ dans la vie professionnelle avec l'idée qu'une formation professionnelle terminée avec succès ne marque pas la fin de la qualification professionnelle; et qu'un élargissement des compétences par le biais d'une formation continue et régulière doit faire partie intégrante et indispensable des plans futurs de leur gestion de carrière. En 2005, le volume des aides dans ce contexte s'élevait à 14,6 millions d'euros.
- Le Meister-BaföG (loi encourageant les actions de perfectionnement professionnel) ⁽⁶⁴⁾: Depuis le 1^{er} janvier 2002, les artisans et autres travailleurs qualifiés disposent d'un droit individuel à une bourse de FPC au titre de la loi sur la promotion de la formation favorisant l'évolution de carrière (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* – AFGB), également appelée «Meister-BaföG». Cette aide, dont le financement est assuré conjointement par la Fédération et les Länder, consiste pour l'essentiel en subventions (ou, à partir d'un certain montant, en l'octroi d'un crédit bancaire bonifié) pour les droits d'inscription aux cours menant à la qualification de *Meister* et droits d'examen correspondants ou pour une autre formation similaire. En tant que mesure d'incitation à la création d'une entreprise, la remise d'un certain pourcentage (actuellement 66 %) de la somme résiduelle de l'emprunt contracté pour les cours et droits d'examen peut être accordée aux bénéficiaires de cette bourse à condition qu'ils créent une entreprise dans les trois ans suivant la fin de leur formation ou qu'ils se mette à leur compte en tant que travailleurs libéraux. En 2005, 141 000 personnes au total ont eu recours à cette offre, soit 5 % de plus qu'en 2004. Le pourcentage des femmes bénéficiaires d'une bourse «*Meister-BaföG*» a, au cours de la même période, connu une augmentation de 10 %, en passant à un taux de 32 %.

⁽⁶³⁾ www.begabtenfoerderung.de/

⁽⁶⁴⁾ www.meister-bafog.info/

10.3. Financement de la formation des chômeurs et autres groupes vulnérables

Les politiques actives du marché du travail englobent toute une série de mesures étatiques visant à prévenir le chômage et promouvoir l'emploi. Dans ce contexte, les dépenses totales de l'agence fédérale pour l'emploi (BA) et de la Fédération étaient en 2005, à raison de 82,9 milliards d'euros, supérieures à celles de l'année précédente. Parallèlement, toutefois, le pourcentage attribué à la promotion active du travail a baissé en passant de 19,52 (26,2 %) à 16,85 milliards d'euros (20,3 %) (Bundesagentur für Arbeit, 2006, p. 124).

Les dépenses propres de la BA visant à encourager la FPC au niveau des chômeurs et des personnes menacées de chômage ont, au cours de la période comprise entre 2002 et 2005, connu une nette diminution. Le budget pour ce segment a accusé une baisse de 6,7 à 1,8 milliards d'euros, ce qui s'explique principalement par l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2003 de la première loi relative aux services modernes sur le marché du travail (*Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*) associant la promotion à la délivrance d'un chèque-formation (voir 5.5).

Une attention toute particulière est accordée à l'encouragement des jeunes défavorisés et jeunes adultes qui, sans un appui ciblé, ne trouveront vraisemblablement pas de place de formation ou d'emploi à leur sortie de la scolarité obligatoire.

En outre, il convient de ne pas oublier le mandat légal d'aide individuelle et institutionnelle pour une participation à la vie active des personnes handicapées. Sont handicapés, au sens du troisième livre du code social (SGB III), les individus dont les perspectives de participation à la vie active sont, en raison de la nature ou de la gravité de leur handicap qui n'est pas seulement passager, considérablement entravées ou menacées, de sorte qu'ils ont besoin d'une aide pour pouvoir participer au monde du travail. Le neuvième livre du code social (SGB IX), créé en 2001, et qui est entièrement consacré à la réadaptation et à l'insertion sociale des handicapés contient les règlements d'exécution pour prestations permettant une participation à la vie active et à la vie dans la société. C'est lui qui régit par exemple les prestations de rééducation médicale, celles permettant une insertion dans l'emploi et celles nécessaires dans le cadre des besoins existentiels ainsi que d'autres prestations complémentaires pour les handicapés. La loi sur la promotion de la formation et de l'emploi des handicapés graves (*Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung*), qui est entrée en vigueur en avril 2004, vise principalement à améliorer les possibilités de formation de ces personnes en stipulant, entre autres, une meilleure interconnexion entre la formation interne (en entreprise) et hors entreprise ⁽⁶⁵⁾.

⁽⁶⁵⁾ La formation hors entreprise a principalement lieu dans des centres de FEP spécialement adaptés aux besoins des jeunes handicapés. Ils se caractérisent par une organisation globale intégrant ateliers d'apprentissage, école, internat, offres de loisir et encadrement spécialisé.

10.4. Perspectives

Le développement des écoles de type professionnel a pour principal objectif d'apporter une amélioration à la qualité de la formation. À cet égard, une évidence s'impose toutefois de plus en plus, à savoir la nécessité d'une plus grande autoresponsabilité de la part des écoles. L'un des éléments essentiels des efforts déployés en matière de réforme est d'augmenter l'autonomie financière des écoles de type professionnel par budgétisation, c'est-à-dire par l'attribution globale à chaque école d'un budget a priori (pour coûts matériels, et de plus en plus également coûts de personnel et moyens destinés aux investissements). L'intensité avec laquelle l'Allemagne s'est engagée sur cette voie présente de très grandes différences selon les Länder et dépend principalement des particularités régionales et des exigences posées aux écoles professionnelles, en dehors des divergences entre les priorités établies par les administrations scolaires et la politique de formation professionnelle d'un Land à l'autre.

Dans le domaine de la formation en entreprise, les tensions sur le marché de la formation ont nécessité un délestage des entreprises qui, au cours des dernières années, s'est traduit par un transfert croissant au secteur public d'une partie des charges à supporter. En l'occurrence, l'évolution future dépendra principalement du succès des mesures prises pour combler le fossé entre l'offre et la demande sur le marché de l'apprentissage.

Un nouveau régime de financement de l'éducation se dessine à long terme, dans lequel l'apprentissage tout au long de la vie jouera un rôle central. Dans ce contexte, il convient de mentionner le rapport final présenté en juillet 2004 par la commission fédérale d'experts sur le «Financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie» qui, à côté d'un rapport exhaustif sur la situation actuelle, comprend toute une série de recommandations pour un nouveau régime à long terme de la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie (ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, 2004). En tant que base, le rapport préconise la création d'une loi uniforme sur la promotion de l'éducation et de la formation dans laquelle toutes les prestations d'aide aux apprenants adultes seraient réunies (exception faite de celles visées par le troisième livre du code social). Une autre proposition de la commission des experts prévoit l'intégration de l'aide étatique dans la loi allemande sur la formation de capital (*Vermögensbildungsgesetz*), afin d'élargir la possibilité de l'épargne en matière d'éducation/formation. Les groupes d'individus qui jusqu'ici ont fait la moue à l'éducation et à la formation devraient ainsi être spécifiquement incités à investir une partie de leur revenus dans l'apprentissage tout au long de la vie.

11. Dimension européenne et internationale

11.1. Stratégies nationales liées aux politiques et programmes de l'UE

La coopération européenne et internationale dans le domaine de la formation professionnelle revêt une importance de plus en plus grande. La coopération au sein de l'Union européenne est prioritaire pour l'Allemagne.

1. Programme de travail du Conseil des ministres de l'éducation de l'UE, 2002

À travers le programme de travail détaillé pour les systèmes d'éducation et de formation en Europe, les ministres de l'éducation de l'UE ont, eu égard aux objectifs conjoints fixés en matière de politique d'éducation, convenu une coopération renforcée à l'échelon européen. La transposition de ce programme qui, à travers une liste d'indicateurs (critères de référence), prévoit d'améliorer la transparence des avancées au sein des systèmes éducatifs européens, s'effectue actuellement au sein de dix groupes de travail thématiques ainsi que dans des «*peer learning clusters*» se consacrant à des points clés sélectionnés. L'Allemagne participe à pratiquement tous ces «*peer learning clusters*».

Le groupe d'experts que la Commission européenne avait mis en place pour l'élaboration d'un projet de cadre européen des qualifications (EQF) a présenté vers la mi-mai 2005 un projet possible, sur la base duquel la Commission a lancé une procédure de consultation à l'échelon européen. L'aménagement de cette procédure de consultation a été en Allemagne l'une des activités principales de l'année 2005 dans le cadre de la transposition du programme de travail précité. Comme elle l'a montré dans sa première réponse nationale, l'Allemagne salue en principe le projet d'élaboration d'un cadre européen des qualifications. ⁽⁶⁶⁾.

2. Maastricht/Copenhague

Pour la transposition de ce processus, trois groupes de travail ont été créés aux côtés d'un organe dirigeant de coordination. Ces trois groupes ont entamé leurs activités début 2003 en les focalisant sur la transparence, l'assurance qualité et le système de crédits d'apprentissage. L'Allemagne a, dès le départ, activement contribué à piloter le processus de Copenhague et elle est représentée dans tous les groupes de travail.

Dans l'intervalle a été lancé un processus de développement d'un cadre national de qualifications (NQF), grâce auquel elle entend optimiser la transparence et l'articulation entre les différents secteurs éducatifs, ainsi que la création d'un système européen d'accumulation

⁽⁶⁶⁾ Voir *Erste deutsche Stellungnahme zu einem „Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF)“*, BMBF/KMK, 2005, p. 1 (première réponse allemande sur la création d'un «cadre européen de qualifications»).

et de transfert d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)

3. Participation aux programmes et réseaux

Un grand nombre d'acteurs allemands de la formation professionnelle ont participé activement au programme Leonardo da Vinci. Une étroite coopération existe avec le Cedefop. La coordination de réseaux comme ReferNet⁽⁶⁷⁾, TTnet⁽⁶⁸⁾ et le service «*Nationale Referenzstelle für Transparenz beruflicher Qualifikationen*»⁽⁶⁹⁾ sont regroupés sous le toit de l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB). L'initiative de détection précoce «FreQueNz» (voir 7.3.) a contribué à la construction d'un réseau européen de détection précoce des besoins de compétences (Skillsnet). Depuis janvier 2007, le «National Europass Center» (NEC)⁽⁷⁰⁾ dépend de la *Nationale Agentur Bildung für Europa* (agence nationale *Bildung für Europa*) auprès du BIBB⁽⁷¹⁾, comme le service de coordination nationale du programme communautaire de visites d'étude du Cedefop. Ces compétences étaient autrefois exercées par la société InWEnt (*Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH* – société internationale pour la formation continue et le développement).

11.2. Activités bi- et multilatérales

L'internationalisation de la formation professionnelle et l'intensification de la coopération internationale continuent à s'inscrire parmi les objectifs stratégiques du gouvernement fédéral, avec des groupes de travail bilatéraux qui assurent dans ce contexte une coopération en matière de politique de FEP avec la France, les Pays-Bas, l'Autriche, la Turquie, la Russie, la Pologne et Israël⁽⁷²⁾.

Outre les mesures de promotion de la mobilité mises en œuvre dans le cadre du programme communautaire Leonardo da Vinci, le BMBF encourage également les échanges bilatéraux dans la formation professionnelle initiale et continue avec les États suivants: France⁽⁷³⁾, Royaume-Uni⁽⁷⁴⁾, Pays-Bas, Norvège, Pologne, République tchèque⁽⁷⁵⁾, Italie⁽⁷⁶⁾ et

⁽⁶⁷⁾ www.refernet.de/de/index.htm

⁽⁶⁸⁾ www.bibb.de/de/wlk18054.htm

⁽⁶⁹⁾ www.bibb.de/de/wlk18071.htm

⁽⁷⁰⁾ www.europass-info.de/de/europass-mobilitaet.asp

⁽⁷¹⁾ www.na-bibb.de/home/

⁽⁷²⁾ *Berufsbildungsbericht 2006* (BMBF, S. 327 ff.).

⁽⁷³⁾ www.dfs-sfa.org

⁽⁷⁴⁾ www.inwent.org/themen_reg/themen/aussenwirtschaft/mobilitaet/bilaterale_austauschprogramme/index.de.shtml

⁽⁷⁵⁾ www.tandem-org.de/seite_397.html; www.sequa.de/frames/outer.phtml?IDT=4; www.bgz-berlin.de/de/projekte_berufliche-bildung_alle.shtml?pid=3&page=projekte_berufliche-bildung

⁽⁷⁶⁾ www.zdh.de/gewerbefoerderung/denkmalpflege/programme-und-preise.html

Israël⁽⁷⁷⁾. Les échanges s'inscrivent en général dans le contexte de longs partenariats entre entreprises formatrices, écoles professionnelles, chambres et autres acteurs de la formation professionnelle. Depuis octobre 2004, il existe en outre entre la France et l'Allemagne une «déclaration conjointe sur la comparabilité générale de diplômes professionnels français et allemands»⁽⁷⁸⁾ et depuis août 2005, une déclaration conjointe avec l'Autriche sur la comparabilité de principe des certificats de formation professionnelle⁽⁷⁹⁾.

La publication annuelle *Regards sur l'éducation* (OCDE) continue à souligner dans sa synthèse qu'à l'échelon international, l'Allemagne enregistre, dans le groupe d'âge sur lequel se base la comparaison, relativement peu de diplômés de l'enseignement supérieur. Ce constat vaut également pour quelques autres pays, notamment l'Autriche et la Suisse, qui, comme l'Allemagne, sont caractérisés par un système d'éducation fortement axé sur la vie professionnelle. Ces trois pays construisent peu à peu leurs universités et écoles supérieures, ils restent toutefois convaincus du bien-fondé de la filière professionnelle non universitaire en tant que solution alternative. À l'occasion du projet OCDE „Rethinking Tertiary Education in a Global Economy“ (2005-2006), l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse se sont associées pour décrire dans une contribution séparée l'importance et la performance de leur système de formation professionnelle et étayer leur stratégie⁽⁸⁰⁾.

Outre la coopération avec le Cedefop, l'ETF, l'Unevoc et l'Unesco, l'aide au développement et l'assistance conseil systématique dans le domaine de la formation professionnelle détiennent en Allemagne une place également très importante. De nombreux pays ont reconnu la nécessité d'un développement et d'une modernisation de leur FEP et recherchent dans ce contexte expériences et soutien. En tant que partenaire de coopération et prestataire d'assistance conseil, l'Allemagne est internationalement sollicitée à cet égard. Les quelque 500 projets de coopération en matière éducative qui sont actuellement en cours prouvent le vif intérêt que suscite le modèle allemand de formation professionnelle duale coopérative.

⁽⁷⁷⁾ www.inwent.org/israel/home/index.html

⁽⁷⁸⁾ www.bmbf.de/pub/gemeinsame_erklaerung_berufliche_bildung_dt-frz.pdf

⁽⁷⁹⁾ www.bmbf.de/pub/anerkennung_berufsabschluesse_de-aust.pdf

⁽⁸⁰⁾ *Berufsbildungsbericht 2006* (BMBF, S. 330).

Annexe 1 Sigles et abréviations

AFG	<i>Arbeitsförderungsgesetz</i> Loi fédérale sur la promotion du travail
BA	<i>Bundesagentur für Arbeit</i> Agence fédérale pour l'emploi
BAföG	<i>Bundesausbildungsförderungsgesetz</i> Loi fédérale sur la promotion de l'enseignement
BBiG	<i>Berufsbildungsgesetz</i> Loi fédérale sur la formation professionnelle
BGJ	<i>Berufsgrundbildungsjahr</i> Année de formation professionnelle de base
BLK	<i>Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung</i> Commission commune État-Länder pour l'éducation et la recherche
BMAS	<i>Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung</i> Ministère fédéral du travail et des affaires sociales
BMBF	<i>Bundesministerium für Bildung und Forschung</i> Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche
BMWi	<i>Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie</i> Ministère fédéral de l'économie et de la technologie
BVJ	<i>Berufsvorbereitungsjahr</i> Année de préparation à la formation professionnelle
BIBB	<i>Bundesinstitut für Berufsbildung</i> Institut fédéral pour la formation professionnelle
BQF-Programm	<i>Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf</i> Programme de qualification professionnelle pour groupes cibles ayant besoin d'un soutien particulier
DIE	<i>Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.</i> Institut allemand pour l'éducation des adultes – association enregistrée
ECVET	<i>European Credit System for Vocational Education and Training</i> Système européen d'accumulation et de transfert d'unités capitalisables pour l'enseignement et la formation professionnels
EQJ	<i>Einstiegsqualifizierung Jugendlicher</i> Qualification initiale des jeunes
EQR	<i>Europäischer Qualifikationsrahmen</i> Cadre européen de qualifications (CEQ) <i>European Qualifications Framework (EQF)</i>

HRK	<i>Hochschulrektorenkonferenz</i> Association des universités et autres établissements d'enseignement supérieur
HwO	<i>Handwerksordnung</i> Code allemand de l'artisanat
IHK	<i>Industrie- und Handelskammer</i> Chambre de commerce et d'industrie
INQA	<i>Initiative Neue Qualität der Arbeit</i> Initiative pour une nouvelle qualité du travail
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i> Classification internationale type de l'enseignement (CITE)
KMK	<i>Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland</i> Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles des Länder
NEC	<i>Nationales Europass Center</i> Centre national Europass
NQR	<i>Nationaler Qualifikationsrahmen</i> Cadre national de qualifications
SGB	<i>Sozialgesetzbuch</i> Code social allemand
ÜBS	<i>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten</i> Centre de formation interentreprises

Annexe 2 Glossaire

Apprentissage formel: apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré, et explicitement désigné comme apprentissage. L'apprentissage formel débouche généralement sur la certification.

Apprentissage informel: Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré. L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification.

Apprentissage non formel: apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage, mais contenant une part importante d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche habituellement pas sur la certification.

Berufsakademien: établissements du secteur tertiaire qui dispensent une formation professionnelle à la fois scientifique et pratique suivant le principe du système dual, c'est-à-dire au sein des écoles (*Akademien*) elles-mêmes et, parallèlement, en entreprise.

Berufsaufbauschulen: établissements fréquentés par des jeunes qui terminent une formation professionnelle ou qui exercent déjà une profession. La réussite à l'examen final permet d'obtenir la *Fachschulreife*, diplôme comparable au «brevet du 1^{er} cycle» délivré au terme d'une scolarité à la *Realschule* (école secondaire, 1^{er} cycle élargi).

Berufsbildungsbericht (rapport sur la formation professionnelle): rapport publié tous les ans par le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (BMBF). Il informe sur les priorités de la politique du gouvernement fédéral en matière de formation professionnelle. Il fournit un aperçu de la situation sur le marché des places de formation en Allemagne et fait ressortir les tendances, ainsi que les initiatives et projets politiques en perspective.

Berufsfachschulen (lycées professionnels): établissements accessibles aux titulaires d'un brevet de la *Realschule* (école secondaire, 1^{er} cycle élargi) ou d'un certificat reconnu équivalent. La fréquentation de cette école est d'au moins un an à temps complet et peut durer trois ans si l'enseignement est suivi à temps partiel. Le diplôme final donne accès aux *Fachhochschulen*.

Berufsbildungsjahr (année de formation professionnelle de base): elle vise à transmettre moyennant un enseignement à temps complet ou partiel une formation professionnelle de base générale ou spécifique d'un secteur professionnel.

Berufsschulen (écoles professionnelles): écoles professionnelles du secondaire supérieur, qui dispensent en général dans le cadre d'une formation de type dual un enseignement général et professionnalisant. à temps partiel.

Comparabilité des qualifications: degré auquel il est possible d'établir des correspondances entre le niveau et le contenu des qualifications formelles (certificats et diplômes) au niveau tant sectoriel que régional, national ou international.

Compétence: capacité à mettre en œuvre des connaissances, savoir-faire, aptitudes et capacités spécifiques ou professionnelles.

Conseil (en liaison avec l'orientation professionnelle): offre d'informations et de conseils dans les domaines suivants: choix d'une profession, perfectionnement et changement de profession, évolution sur le marché du travail et des professions, possibilités de formation professionnelle, recherche d'une place de formation et d'un emploi et prestations offertes dans le cadre de la promotion du travail.

Cycle d'orientation: il comprend les 5^e et 6^e classes, qui soit sont rattachées à l'école secondaire soit en sont séparées. Elle a pour but de promouvoir les élèves et de les orienter sur le futur parcours scolaire.

Diplom: diplôme de fin de cycle universitaire unique, encore largement répandu dans de nombreuses disciplines; peu à peu, toutefois, il est remplacé par une organisation en deux cycles menant au *bachelor* et au *master*. La durée normale des études débouchant directement sur un *Diplom* est de six à dix semestres. Le titre académique ne peut être conféré que par des établissements de l'enseignement supérieur (universités, instituts pédagogiques, *Fachhochschulen*).

Fachgymnasien (lycées techniques): établissements accessibles aux titulaires d'un brevet de la *Realschule* (école secondaire, 1^{er} cycle élargi) ou d'un certificat équivalent. L'enseignement dure trois ans et aboutit à un diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur (*allgemeine Hochschulreife*).

Fachhochschulen (instituts de technologie) et Verwaltungsfachhochschulen (instituts d'administration publique): ils ont pour mission de préparer à des activités professionnelles par une formation fortement axée sur la pratique. Les cursus offerts se rapportent principalement aux domaines suivants: économie, sciences sociales, agronomie et design. Les instituts d'administration publique de l'État fédéral et des Länder forment les fonctionnaires de niveau supérieur. Pour être admis dans ces instituts, il faut posséder la *Fachhochschulreife* (diplôme d'entrée dans une *Fachhochschule*).

Fachschulen (écoles de perfectionnement professionnel): écoles fréquentées par tous ceux qui ont déjà une formation professionnelle et une expérience professionnelle pratique et sont désireux de se perfectionner dans leur profession (par exemple écoles de formation de *Meister* ou écoles de techniciens). La durée de l'enseignement à temps plein est de six mois à trois ans, à temps partiel de six à huit semestres en général.

Filière de double qualification: filière permettant, par exemple dans un lycée technique (*berufliches Gymnasium/Fachgymnasium*), d'obtenir plus d'une qualification par association

d'un cursus menant à la *Hochschulreife* ou *Fachhochschulreife* (accès à l'enseignement supérieur) et d'une qualification professionnelle conformément au droit des Länder (par exemple pour des fonctions d'assistant).

Fonction d'assistant: les assistants n'exercent en général que des activités d'aide dans le cadre de fonction qui requièrent une formation universitaire. Dans les différents secteurs professionnels, on peut en résumé distinguer entre les assistants techniques (par exemple les assistants technico-chimistes, électrotechniciens, graphistes), les assistants économistes et les assistants de prestations de services (par exemple dans le secteur de la santé, social et de l'approvisionnement). La formation des assistants s'effectue dans les *Berufsfachschulen*. Elle permet d'obtenir une qualification professionnelle selon le droit du Land.

Formateur: toute personne exerçant une ou plusieurs activités liées à la fonction de formation (théorique ou pratique) soit au sein d'un établissement d'enseignement ou de formation, soit dans une entreprise.

Formation duale: caractérise un type de formation professionnelle initiale se déroulant dans deux lieux régis, financés et gérés de façon entièrement différente (l'école et l'entreprise).

Formation professionnelle initiale: comprend tous les parcours éducatifs s'inscrivant dans le prolongement de l'enseignement général scolaire et aboutissant à un certificat de formation professionnelle (scolaire ou duale).

Formation professionnelle continue: tout type d'enseignement ou de formation se déroulant après la formation initiale ou après l'entrée dans la vie active, et permettant à l'individu d'améliorer ou de mettre à jour ses connaissances et/ou compétences, d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une promotion professionnelle ou d'une reconversion, de poursuivre son développement personnel ou professionnel.

Gesamthochschulen (universités polyvalentes): (seulement en Hesse et en Rhénanie-du-Nord–Westphalie) établissements associant les missions de recherche, d'étude et d'enseignement généralement confiées aux universités, aux instituts pédagogiques, aux instituts de technologie et parfois aux instituts d'enseignement artistique. Elles se distinguent par le fait qu'elles offrent à leurs étudiants des études intégrées (*integrierte Studiengänge*). Les *Gesamthochschulen* s'appellent *Universität-Gesamthochschulen*.

Gesamtschulen (écoles secondaires polyvalentes): établissements réunissant sous un même toit les différents types d'enseignement secondaire dispensés dans les *Hauptschulen*, *Realschulen* et *Gymnasien* (lycées).

Grundschulen (écoles élémentaires): écoles comprenant les quatre premières années ou, comme à Berlin et dans le Brandebourg, les six premières années de la scolarité obligatoire.

Gymnasien (lycées): écoles secondaires d'enseignement général, 1^{er} et 2^e cycle, qui dispensent en général un enseignement pendant 9 ou 8 années (de la 5^e classe à la 13^e ou à la 12^e classe) ou pendant 7 années (7^e à la 13^e classe). Presque tous les Länder offrent ou ont déjà prévu

d'offrir la possibilité de se présenter au baccalauréat (*Abitur*) au bout de 12 années seulement. La possibilité de fréquenter un *Gymnasium in Aufbauform* (lycée de mise à niveau) est également offerte aux élèves titulaires du brevet de la *Realschule* (école secondaire de 1^{er} cycle élargi). Le certificat de fin d'études du lycée (*allgemeine Hochschulreife*) habilite son titulaire à poursuivre des études dans toutes les écoles supérieures et universités.

Hauptschulen (écoles secondaires 1^{er} cycle général): écoles obligatoires pour tous les élèves qui après l'école primaire ne fréquentent pas une autre école de l'enseignement secondaire. Elles couvrent de la 5^e à la 9^e classe, ou à la 10^e classe dans certains Länder. Les *Hauptschulen* dispensent un enseignement général servant de base à une formation professionnelle pratique.

Hochschulreife: terme générique désignant tous les diplômes donnant accès à l'enseignement supérieur (= *Hochschulzugangsberechtigung*).

Immaturenprüfung: la réussite à cet examen permet de poursuivre des études dans une discipline précise dans tous les établissements de l'enseignement supérieur d'un Land (universités, universités techniques, écoles supérieures techniques et instituts de technologie). Les épreuves de l'examen se rapportent à la discipline qui sera étudiée. Les conditions d'admission à cet examen divergent d'un Land à l'autre. Il faut en général avoir, entre autres, terminé une formation professionnelle de deux ans dans une profession réglementée reconnue et avoir ensuite exercé cette profession pendant deux ans, ou avoir exercé une profession similaire pendant au moins cinq ans, à titre principal.

Instances compétentes: la mise en œuvre de la formation professionnelle en entreprise est surveillée par l'instance compétente respective. En vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle, l'instance compétente est en règle générale la chambre compétente pour la profession réglementée ou pour l'entreprise formatrice, par exemple la chambre des métiers, la chambre de commerce et d'industrie, la chambre de l'agriculture ou la chambre des médecins.

Module: un module correspond aux domaines de compétence essentiels d'une profession. Il est défini dans le cadre du profil professionnel et comprend un enseignement spécialisé tant théorique que pratique. La certification des modules s'effectue soit après passage d'un examen correspondant, soit sur la base d'une procédure de contrôle structurée en modules.

Modules de qualification: unités d'apprentissage dont le contenu et la durée sont délimités, qui sont développées à partir des contenus caractérisant les professions réglementées reconnues. Les modules de qualification ne sont pas normalisés, mais déterminés dans le cadre de la planification des mesures de préparation à la vie professionnelle.

Orientation professionnelle: elle se conçoit comme un processus long et complexe qui requiert la présence d'organismes de formation en plusieurs lieux d'apprentissage. L'orientation professionnelle doit inciter l'individu à planifier individuellement et de façon ciblée son propre avenir professionnel et existentiel.

Préparation à la formation professionnelle: elle vise à transmettre un socle de bases pour l'acquisition d'une compétence professionnelle dans une profession réglementée reconnue.

Profession réglementée: activité professionnelle ou ensemble d'activités professionnelles dont l'accès et l'exercice – ou certaines de leurs modalités – sont subordonnés directement ou indirectement à la possession de qualifications professionnelles déterminées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives.

ProfilPASS: instrument destiné à encourager l'apprentissage tout au long de la vie pour renforcer la position de l'individu. Il s'inscrit dans un système englobant la constitution d'un dossier, l'apport de conseils professionnels et l'acquisition de qualifications. Une valorisation des compétences informelles et non formelles contribue à accroître l'égalité des chances, la participation à l'éducation et la mobilité horizontale et verticale.

Qualification: (a) une attestation officielle (certificat, diplôme, titre) reconnaissant qu'un individu a suivi avec succès une action d'enseignement ou de formation ou qu'il a obtenu des résultats satisfaisants à un test ou à un examen et/ou b) les exigences requises pour accéder à une profession et évoluer à l'intérieur d'un contexte professionnel.

Qualifizierungspass: le passeport de qualification est un document personnel qui accompagne son utilisateur/trice et qui peut être utilisé dans le cadre d'une requalification comme dans celui d'une formation professionnelle continue. Il offre la possibilité d'enregistrer l'une après l'autre en les documentant toutes les qualifications et expériences acquises dans le cadre d'une formation initiale ou continue traditionnelle comme en dehors de ce cadre. Il sert de base pour l'acquisition graduelle de qualifications professionnelles sous la forme de modules.

Programme cadre d'enseignement: programme d'enseignement professionnel dans les écoles professionnelles (*Berufsschulen*) du système dual.

Realschulen: écoles secondaires de 1^{er} cycle élargi, de la 5^e ou de la 7^e à la 10^e classe. Le brevet de la *Realschule* sert en général de base pour accéder aux professions de niveau moyen de toutes sortes; il donne accès à la *Fachoberschule* (école secondaire technique), au *Fachgymnasium* (lycée technique) et au *Gymnasium in Aufbauform* (lycée de mise à niveau).

Reconnaissance: a) reconnaissance formelle: Processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des compétences, soit en délivrant des certificats, des titres ou des diplômes; soit en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en validant des compétences acquises et/ou b) reconnaissance sociale: reconnaissance de la valeur des compétences par les acteurs économiques et sociaux.

Reconversion/conversion: formation ayant pour objectif de faciliter le passage d'un individu à une autre activité professionnelle que celle qu'il a exercée ou pour laquelle il a été formé.

Règlement de formation (*Ausbildungsordnung*): pour chaque profession réglementée reconnue, il existe un règlement de formation uniforme pour toute l'Allemagne, qui doit être respecté lors de la formation en entreprise. Chaque règlement définit entre autres l'appellation

de la profession, la durée de la formation, les connaissances et aptitudes à transmettre, ainsi que le programme cadre de formation et les exigences en matière d'examen.

Sonderschulen: ces écoles dispensent un enseignement répondant aux besoins particuliers des enfants et adolescents handicapés grâce à une pédagogie et une assistance spécifiques. Outre la transmission de contenus éducatifs, cet enseignement entend apporter une aide pratique dans la vie courante et un soutien visant à l'intégration sociale de ces jeunes.

Système de transfert de crédits dans la formation professionnelle: système permettant de mesurer et de comparer les résultats de l'apprentissage (effectué dans le cadre d'un cours, d'une formation ou d'un stage) et de les transférer d'un établissement vers un autre, grâce à un système de crédits qui sont validés dans le cadre de programmes de formation.

Universités (universités techniques, écoles supérieures techniques): établissements traditionnels de l'enseignement supérieur en Allemagne, ils offrent une large palette de disciplines d'étude et associent les missions d'enseignement et de recherche. Ils sont habilités à décerner le doctorat (*Promotionsrecht*).

Annexe 3 Législation

Berufsbildungsgesetz (BBiG) (loi fédérale sur la formation professionnelle) du 23 mars 2005 (BGBl. I, p. 931), modifiée en dernier lieu par l'article 232 du règlement du 31 octobre 2006 (BGBl. I, p. 2407)

www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html [le 30 janvier 2007]

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (loi sur l'organisation sociale des entreprises) dans sa version publiée le 26 septembre 2001 (BGBl. I, p. 2518), modifiée en dernier lieu par l'article 221 du règlement du 31 octobre 2006 (BGBl. I, p. 2407)

www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html [le 30 janvier 2007]

Gemeinsame Empfehlung der Kultusministerkonferenz, der Bundesanstalt für Arbeit und der Hochschulrektorenkonferenz über die Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Studienberatung im Sekundarbereich II du 20 février 1992 (recommandation conjointe de la conférence des ministres de l'éducation et des affaires culturelles, de l'agence fédérale pour l'emploi et de l'association des universités et autres établissements d'enseignement supérieur sur la coopération entre les écoles, les services de conseils fournis au niveau de l'enseignement secondaire, 2^e cycle, dans le domaine professionnel et des études

In *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*. Nuremberg: Bundesanstalt für Arbeit, 1992.

Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) (loi sur la protection des jeunes au travail) du 12 avril 1976 (BGBl. I, p. 965), modifiée en dernier lieu par l'article 230 du règlement du 31 octobre 2006 (BGBl. I, p. 2407)

www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html [le 30 janvier 2007]

Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – Fern-USG) (loi relative à la protection des participants à un enseignement à distance) dans sa version publiée le 4 décembre 2000 (BGBl. I, p. 1670), modifiée en dernier lieu par l'article 4, point 3, du règlement du 23 mars 2005 (BGBl. I, p. 9331)

www.gesetze-im-internet.de/fernusg/BJNR025250976.html [le 30 janvier 2007]

Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (loi sur la promotion de la formation et de l'emploi des handicapés graves) du 23 avril 2004 (BGBl. I, p. 606)

www.sgb-ix-umsetzen.de/pdfuploads/gesetz_beschaeftigungsfoerderung_bgbl104s0606-00.pdf [le 30 janvier 2007]

Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG) (loi sur la promotion de la formation favorisant l'évolution de carrière) dans sa version publiée le 10 janvier 2002 (BGBl. I, p. 402), modifiée en dernier lieu par l'article 84 du règlement du 31 octobre 2006 (BGBl. I, p. 2407)

www.gesetze-im-internet.de/afbg/BJNR062300996.html [le 30 janvier 2007]

Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz – AFBG) (loi sur la consolidation de la promotion du travail) du 22 décembre 1981 (BGBl. I, p. 1497), modifiée en dernier lieu par la loi du 14 décembre 1987 (BGBl. I, p. 2602)

www.gesetze-im-internet.de/afkg/BJNR014979981.html [le 30 janvier 2007]

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HWO) (code de l'artisanat) dans sa version publiée le 24 septembre 1998 (BGBl. I, p. 3074), modifié en dernier lieu par l'article 146 du règlement du 31 octobre 2006 (BGBl. I, p. 2407)

www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html [le 30 janvier 2007]

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) (loi fondamentale) dans sa version révisée publiée au *Bundesgesetzblatt* Teil III, 100-1, modifiée en dernier lieu par la loi du 28 août 2006 (BGBl. I, p. 2034)

www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html [le 30 janvier 2007]

Hochschulrahmengesetz (HRG) (loi cadre sur l'enseignement supérieur) dans sa version publiée le 19 janvier 1999 (BGBl. I p. 18), modifiée en dernier lieu par l'article 2, paragraphe 3, de la loi du 5 décembre 2006 (BGBl. I p. 2748) <http://bundesrecht.juris.de/hrg/BJNR001850976.html> [le 30 janvier 2007]

Rahmenvereinbarung über die Berufsschule (accord cadre sur l'école professionnelle) (décision de la conférence des ministres de l'éducation et des affaires culturelles) du 15 mars 1991. www.kmk.org/doc/beschl/rvbs91-03-15.pdf [le 30 janvier 2007]

Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit (accord cadre entre la KMK et la BA sur la coopération entre l'école et les services de conseils) du 15 octobre 2004. www.kmk.org/aktuell/RV_Schule_Berufsberatung.pdf [le 30 janvier 2007]

Schulgesetze der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (lois scolaires des Länder en République fédérale d'Allemagne) (Situation: octobre 2006)

www.kmk.org/doc/beschl/SchulgesetzeInternet.pdf [le 30 janvier 2007]

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung (code social – troisième livre – promotion du travail) du 24 mars 1997 (BGBl. I, p. 594), modifié en dernier lieu par l'article 7 de la loi du 7 décembre 2006 (BGBl. I, p. 2814), avec effet futur, modifié en dernier lieu par l'article 3 de la loi du 21 décembre 2006 (BGBl. I p. 3286)

www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html [le 30 janvier 2007]

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (code social – neuvième livre – réadaptation et participation des personnes handicapées – du 19 juin 2001 (BGBl. I, p. 1046), modifié en dernier lieu par l'article 6 de la loi du 2 décembre 2006 (BGBl. I, p. 2742)

www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/BJNR104700001.html [le 30 janvier 2007]

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende (code social – deuxième livre – couverture de base pour demandeurs d'emploi) du 24 décembre 2003 (BGBl. I, p. 2954), modifié en dernier lieu par l'article 10 de la loi du 2 décembre 2006 (BGBl. I, p. 2742)

www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/BJNR295500003.html [le 30 janvier 2007]

Verordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV) (Règlement sur la procédure de reconnaissance de services compétents et sur l'accréditation des

prestataires et des mesures de formation professionnelle continue selon le troisième livre du code social – règlement sur la reconnaissance et l'accréditation – formation continue) du 16 juin 2004 (BGBl. I, p. 1100), modifiée en dernier lieu par l'article 453 du règlement du 31 octobre 2006 (BGBl. I, p. 2407)

www.gesetze-im-internet.de/azwv/BJNR110000004.html [le 30 janvier 2007]

Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO) (règlement sur l'attestation de bases de compétence professionnelle dans le cadre de la préparation à la formation professionnelle) du 16 juillet 2003 (BGBl. I, p. 1472)

www.gesetze-im-internet.de/bavbvo/BJNR147200003.html [le 30 janvier 2007]

Annexe 4: Références bibliographiques

Becker, C.; Ekert, S. *Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher: EQJ-Programm*. 4. Zwischenbericht. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung, 2006. Disponible sur Internet:

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/begleitforschung-zum-eqj-programm-4-zwischenbericht,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf> [cité le 29.12.2006].

Beicht, U.; Krekel, E.; Walden, G. *Berufliche Weiterbildung: welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?* Bielefeld: Bertelsmann, 2006. (Berichte zur beruflichen Bildung; 274).

Berger, K. Öffentliche Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: *Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung: Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn*. Bielefeld: Bertelsmann, 2006, p. 167-194.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*, 4. überarb. Aufl. Bonn: BIBB, 2006. Disponible sur Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a45_entstehung-von-ausbildungsordnungen.pdf [cité le 29.12.2006].

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. *Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe*. Bonn: BIBB, 2006. Disponible sur Internet: <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php> [cité le 29.12.2006].

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. *Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2006: Kurzbeschreibungen*. Bonn: BIBB, 2006. Disponible sur Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_materialien_berufe-2006.pdf [cité le 14.12.2006].

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. *Schaubilder zur Berufsbildung: Strukturen und Entwicklungen – Ausgabe 2006*. Bonn: BIBB, 2006. Disponible sur Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_heft-2006.pdf [cité le 29.12.2006].

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. *Weiterbildungsreferenzsystem wbmonitor: BIBB-Initiative für mehr Transparenz in der Weiterbildungslandschaft*. Bonn: BIBB, 2006. Disponible sur Internet: <http://www.bibb.de/de/11920.htm> [cité le 29.12.2006].

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. *Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: BLK, 2004. (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 115). Disponible sur Internet: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf> [cité le 29.12.2006].

Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitsmarkt 2005*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2006. (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer, 24. August 2006). Disponible sur Internet: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2005_gesamt.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Ausbildung und Beruf: Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung*. 31. Aufl. Bonn: BMBF, 2005. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Berichtssystem Weiterbildung IX: Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland*. Bonn: BMBF, 2006. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_9.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Berufsbildungsbericht 2006*. Bonn, Berlin: BMBF, 2006. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2006.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten: Daten – Fallstudien – Perspektiven*. Bonn: BMBF, 2003. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/deutsche_weiterbildungsanbieter.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Fachkräfte mit Migrationshintergrund – Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen*. Bonn: BIBB, 2006. Disponible sur Internet: <http://www.bibb.de/de/wlk8601.htm> [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Die Reform der beruflichen Bildung: Berufsbildungsreformgesetz 2005*. Bonn: BMBF, 2005. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/die_reform_beruflichen_bildung.pdf [cité le 14.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Schaubildsammlung: Berufsausbildung sichtbar gemacht – Grundelemente des dualen Systems*. 4. Aufl. Bonn: BMBF, 2003. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/berufsausbildung_sichtbar_gemacht.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission – Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft*. Bonn: BMBF, 2004. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Schule – und dann? – Ratgeber zum Start in die Ausbildung*. Bonn: BMBF, 2005. Disponible sur Internet: http://www.forschung.bmbf.de/pub/schule_und_dann.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Bildung und Forschung / Kultusministerkonferenz. *Erste Stellungnahme zu einem «Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)»*. Berlin: BMBF/KMK, 2005. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/results/germany_de.pdf [cité le 29.12.2006].

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. *Jahreswirtschaftsbericht 2006 – reformieren, investieren, Zukunft gestalten: Politik für mehr Arbeit in Deutschland*. Berlin: BMWI, 2006. Disponible sur Internet: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/B/br-jahreswirtschaftsbericht-2006,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf> [cité le 29.12.2006].

Bundesregierung. *Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland*. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2004. Disponible sur Internet: http://www.bmbf.de/pub/ausbildungspakt_2004.pdf [cité le 14.12.2006].

Cedefop. *Database National VET systems: vocational education and training systems and their development*. Thessalonique: Cedefop, 2006. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/ [cité le 6.2.2007].

Cedefop. *Évolution de la formation et de l'enseignement professionnels (FEP) au niveau européen, dans les États membres, les pays en voie d'adhésion et les pays candidats (juillet 2005 – mars 2006)*. Thessalonique: Cedefop, 2006. Disponible sur Internet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/NationalVet/EuOverviews/DGVT_report_2005_Jul_to_2006_Mar_FR.doc [cité le 6.2.2007].

Coles, M.; Oates, T. *European reference levels for education and training: promoting credit transfer and mutual trust*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. (Cedefop Panorama; 109). Disponible sur Internet: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5146_en.pdf [cité le 8.2.2007].

Commission Européenne, Direction-générale de l'éducation et de la culture. *Implementing the «Education and training 2010» work programme – 2005 progress report Germany*. Bruxelles: Commission Européenne, 2006. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport/de_en.pdf [cité le 6.2.2007].

Conseil de l'Union européenne. Moderniser l'éducation et la formation: une contribution essentielle à la prospérité et à la cohésion sociale en Europe – Rapport intermédiaire conjoint 2006 du Conseil et de la Commission sur les progrès réalisés dans le cadre du programme de travail «Éducation et formation 2010». *Journal officiel de l'Union européenne*, C 79 du 1.4.2006, p. 1-19. Disponible sur Internet: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/oj/2006/c_079/c_07920060401fr00010019.pdf [cité le 29.12.2006].

Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. *Ausbilder-Handbuch: Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung*. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst, 2004.

Deutscher Bildungsrat. *Strukturplan für das Bildungswesen*. Stuttgart: Klett-Verlag, 1970.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. *Dokumentation von Aktivitäten zur Förderung des lebenslangen Lernens durch Länder und Bund – Anhang 5 zur Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: DIE, 2005. Disponible sur Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/dietsche05_01.pdf [cité le 29.12.2006].

Eurydice. *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms: Germany 2006*. Bruxelles: Eurydice, 2006. Disponible sur Internet: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_DE_EN.pdf [cité le 29.12.2006].

Fasshauer, U. Lehramtsausbildung nach «Bologna» und «Pisa». *Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, vol. 60 (2006), n° 97/98, p. 34-38.

Feller, G. *Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich: Entwicklungen, Ergebnisse und Instrumente zur Darstellung lebenslangen Lernens*. Bertelsmann: Bielefeld, 2006.

Gröner, H.; Fuchs-Brüninghoff, E. *Lexikon der Berufsausbildung*. München: Deutscher Taschenbuch-Verlag, 2004. (Beck-Wirtschaftsberater im DTV; 50835).

Hochschulrektorenkonferenz. *Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen: Wintersemester 2006/2007*. Bonn: HRK, 2006. (Statistiken zur Hochschulpolitik; 2/2006). Disponible sur Internet: http://www.hrk.de/de/download/dateien/StatistikBAMAHRKWiSe2006_07.pdf [cité le 29.12.2006].

Konsortium Bildungsberichterstattung. *Bildung in Deutschland: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: Bertelsmann, 2006. Disponible sur Internet: <http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf> [cité le 29.12.2006].

Kultusministerkonferenz. *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2004: Darstellung der Kompetenzen und Strukturen sowie der bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa*. Bonn: KMK, 2006. Disponible sur Internet: http://www.kmk.org/dossier/dossier_dt_ebook.pdf [cité le 29.12.2006].

Kultusministerkonferenz. *Einstellung von Lehrkräften 2004: Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.04.2005*. Bonn: KMK, 2005. (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz; Dokumentation 175). Disponible sur Internet: <http://www.kmk.org/statist/Dokumentation%20175.pdf> [cité le 29.12.2006].

Le Mouilleur, I. *Approches européennes des systèmes (de transfert) d'unités capitalisables pour la FEP: Évaluation de l'applicabilité des systèmes d'unités capitalisables existants à un système européen (de transfert) d'unités capitalisables pour la formation et l'enseignement professionnels (système ECVET)* Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005. (Cedefop Dossier; 12). Disponible sur Internet: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/6014_fr.pdf [cité le 8.2.2007].

Leney et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET – final report to the European Commission*. Bruxelles: Commission européenne, 2004. Disponible sur Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [cité le 8.2.2007].

Mucke, K.; Grunwald, S. *Hochschulkompatible Leistungspunkte in der beruflichen Bildung: Grundsteinlegung in der IT-Weiterbildung*. Bielefeld: Bertelsmann, 2005. (Berichte zur beruflichen Bildung; 272).

Office statistique des Communautés européennes. *Eurostat: page d'accueil*. Disponible sur Internet: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> [cité le 29.12.2006].

Organisation de coopération et de développement économiques. *OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. IBV*, 2002, n° 38, p. 2679-2698. Disponible sur Internet: http://doku.iab.de/ibv/2002/ibv3802_2677.pdf [cité le 29.12.2006].

Organisation de coopération et de développement économiques. *Regards sur l'éducation 2006: les indicateurs de l'OCDE 2006*. Paris: OCDE, 2006.

Pütz, H. *Berufsbildung Berufsausbildung Weiterbildung: ein Überblick*. Bonn: BIBB, 2003. Disponible sur Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-deutsch.pdf [cité le 29.12.2006].

Schanz, H. *Institutionen der Berufsbildung: Vielfalt in Gestaltungsformen und Entwicklung*. Baltmannsweiler: Schneider, 2006. (Studentexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik; 2).

Sondermann, T. *Das Berufsbildungsreformgesetz von 2005: was ist neu und anders? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2005, vol. 34, n° 2, p. 5-8. Disponible sur Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_02_2005_beitrag-sondermann.pdf [cité le 29.12.2006].

Statistisches Bundesamt. *Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2006. Disponible sur Internet: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/bevoelkerungsprojektion2050i.pdf> [cité le 29.12.2006].

Statistisches Bundesamt. *Datenreport 2006*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2006. Disponible sur Internet: http://www.destatis.de/download/d/datenreport/datenreport_2006.pdf [cité le 29.12.2006].

Statistisches Bundesamt. Statistisches Jahrbuch 2006 für die Bundesrepublik Deutschland = Statistical Yearbook 2006 for the Federal Republic of Germany. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2006. Disponible sur Internet: http://www.destatis.de/download/jahrbuch/jahrbuch2006_inland.pdf [cité le 14.12.2006].

Sultana, Ronald. *Politiques d'orientation dans la société de la connaissance: Tendances, défis et réponses en Europe – Rapport de synthèse du Cedefop*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. (Cedefop Panorama; 85). Disponible sur Internet: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_fr.pdf [cité le 08.02.2007].

Tessaring, M.; Wannan, J. *La formation et l'enseignement professionnels: une clé pour l'avenir – Lisbonne-Copenhague-Maastricht: se mobiliser pour 2010 – Étude de Maastricht, synthèse du Cedefop*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. Disponible sur Internet: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4041_fr.pdf [cité le 08.02.2006].

Tissot, P. *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004. (Cedefop publication, 4030). Disponible sur Internet: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4030_6k.pdf [cité le 29.12.2006].

Annexe 5: Principales organisations

Ministères et organismes nationaux

Bundesministerium für Bildung und Forschung
(BMBF)
(Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche)
Berlin:
Hannoversche Straße 28-30
D-10115 Berlin
Bonn:
Heinemannstr. 2
D-53175 Bonn
information@bmbf.bund.de
www.bmbf.de/

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
(BMWi)
(Ministère fédéral de l'économie et de la technologie)
Scharnhorststraße 34-37
D-10115 Berlin
info@bmwi.bund.de
www.bmwi.de

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Institut fédéral pour la formation professionnelle
Robert-Schuman-Platz 3
D-53175 Bonn
zentrale@bibb.de
www.bibb.de

InWEnt – Internationale Weiterbildung und
Entwicklung gGmbH
Friedrich-Ebert-Allee 40
D-53113 Bonn
info@inwent.org
www.inwent.org/index.de.shtml

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder
(KMK)
(Conférence permanente des ministres de l'éducation
et des affaires culturelles)
Lennéstraße 6
D-53012 Bonn
poststelle@kmk.org
www.kmk.org

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
(BMAS)
(Ministère fédéral du travail et des affaires sociales)
Berlin:
Wilhelmstraße 49
D-10117 Berlin
Bonn:
Rochusstraße 1
D-53123 Bonn
info@bmas.bund.de
www.bmas.bund.de

Bundesministerium des Innern (BMI)
(Ministère fédéral de l'intérieur)
Berlin:
Alt-Moabit 101 D
D-10559 Berlin
Bonn:
Graurheindorfer Str. 198
53117 Bonn
poststelle@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de/

Nationale Agentur Bildung für Europa beim
Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)
(Agence nationale *Bildung für Europa* auprès du
BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
D-53175 Bonn
na@bibb.de
www.na-bibb.de

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
(Office allemand d'échanges universitaires)
Kennedyallee 50
D-53175 Bonn
postmaster@daad.de
www.daad.de

Bundesagentur für Arbeit (BA)
(Agence fédérale pour l'emploi)
Regensburger Straße 104
D-90478 Nürnberg
zentrale@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Partenaires sociaux

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
(Association des chambres de commerce et d'industrie allemandes)
Breite Straße 29
D-10178 Berlin
infocenter@berlin.dihk.de
www.dihk.de

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
(Confédération allemande de l'artisanat)
Mohrenstraße 20/21
D-10117 Berlin
info@zdh.de
http://zdh.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)
(Fédération des associations allemandes d'employeurs)
Breite Straße 29
D-10178 Berlin
info@bda-online.de
www.bda-online.de

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)
(Fédération de l'industrie allemande)
Breite Straße 29
10178 Berlin
www.bdi-online.de/

Bundesverband der Freien Berufe (BFB)
(Association fédérale des professions libérales)

Bureau Berlin:
Reinhardstraße 34
D-10117 Berlin
E-Mail: info-bfb@freie-berufe.de

Bureau Bruxelles:
Rue Montoyer 23
B-1000 Bruxelles
info-bruessel@freie-berufe.de
www.freie-berufe.de/

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
(Confédération allemande des syndicats)
Henriette-Herz-Platz 2
D-10178 Berlin
info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

dbb beamtenbund und tarifunion
(Association allemande des fonctionnaires)
Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin
www.dbb.de/

Deutscher Landkreistag (DLT)
(Association allemande des *Landkreise*)
Lennéstraße 11
D-10785 Berlin
Info@Landkreistag.de
www.kreise.de/landkreistag/

Deutscher Städtetag
(Association allemande des villes)
Lindenallee 13-17
D-50968 Köln
post@staedtetag.de
www.staedtetag.de/

Instituts de recherche

Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)

Le réseau de recherche sur la formation et l'enseignement professionnels

Il s'agit du réseau des chercheurs allemands en formation professionnelle qui favorise l'échange de résultats et documents de recherche.

www.kibb.de/cps/rde/xchg/SID-2BAB13DE-C1CB63D0/kibb/hs.xsl/138.htm

Les instituts de recherche suivants sont membres du consortium ReferNet:

Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln)
(Institut de l'économie allemande)
Gustav-Heinemann-Ufer 84-88
D-50968 Köln
welcome@iwkoeln.de
www.iwkoeln.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE)
(Institut allemand pour l'éducation des adultes)
Friedrich-Ebert-Allee 38
D-53113 Bonn
info@die-bonn.de
www.die-bonn.de

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.
(DIW)
(Institut allemand pour la recherche en économie)
Königin-Luise-Straße 5
D-14195 Berlin
rbogdanovich@diw.de
<http://diw.de>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Regensburger Straße 104
(Institut de recherche sur le marché du travail et les professions)
D-90478 Nürnberg
iab.anfragen@iab.de
www.iab.de

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
(ISB)
(Institut national pour la qualité à l'école et la recherche en éducation)
Schellingstraße 115
D-80797 München
kontakt@isb.bayern.de
www.isb.bayern.de

Landesinstitut für Schulentwicklung (LS)
(Institut régional pour le développement scolaire)
Rotebühlstraße 131
D-70197 Stuttgart
poststelle@ls.kv.bwl.de
www.ls-bw.de

Landesinstitut für Lehrerfortbildung,
Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung von
Sachsen-Anhalt (LISA)
(Institut pour la formation continue et permanente des
enseignants et la recherche pédagogique de Saxe-
Anhalt)
Riebeckplatz 9
D-06110 Halle (Saale)
info@lisa.mk.sachsen-anhalt.de
www.lisa.bildung-lsa.de

Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
(Centre pédagogique de Rhénanie-Palatinat)
Europaplatz 7-9
D-55543 Bad Kreuznach
pz@pz.bildung-rp.de
www.pz-rlp.de/neu/pz.php

Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM)
(Institut régional – pédagogie et médias)
Beethovenstraße 26
D-66125 Saarbrücken
lpm@lpm.uni-sb.de
www.lpm.uni-sb.de

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen
Wirtschaft gGmbH (bfz)
(Centres de perfectionnement professionnel de
l'économie bavaroise)
Infanteriestraße 8
D-80797 München
info@zentrale.bfz.de
www.bfz.de

Berufsförderungszentrum Essen e.V. (Bfz)
(Centre de promotion professionnelle d'Essen)
Karolingerstraße 93
D-45141 Essen
www.bfz-essen.de

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
(Centre de recherche sociale de Dortmund)
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
sfs@sfs-dortmund.de
www.sfs-dortmund.de

GAB – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung GbR
(Société de recherche en formation et de
développement professionnel)
Lindwurmstraße 41/43
D-80337 München
info@gab-muenchen.de
www.gab-muenchen.de

didaktik & diagnostik Gesellschaft für angewandte
Bildungsforschung
(Société de recherche appliquée en éducation)
Oppenhoffstraße 10
D-53111 Bonn
team@didaktik-und-diagnostik.de
www.didaktik-und-diagnostik.de

Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik (BWP) der
Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft
(DGfE)
(Section de pédagogie professionnelle et économique
de la Société allemande de sciences pédagogiques)
www.bwp-dgfe.de

Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

**La formation et l'enseignement professionnels en Allemagne.
Une brève description**

Ute Hippach-Schneider

Martina Krause

Christian Woll

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2007 – VI, 94 p. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 139 – ISSN 1562-6180)

ISBN 978-92-896-0477-2

N° cat.: TI-77-07-246-FR-C

Gratuit – 5173 FR –

