

Allemagne

Le système dual passe à l'Est

par Olivier Giraud*

La mise en place, sur le modèle de l'Ouest, du système dual de formation professionnelle initiale dans l'usine sidérurgique EKO au centre du bassin d'emploi d'Eisenhüttenstadt, se heurte à des obstacles à la mesure des changements à l'œuvre. Le chômage, le manque de places d'apprentis dans des emplois qualifiés, ont amené l'Etat fédéral à des mesures individuelles de formation des jeunes, dans une philosophie de politique sociale totalement contraire à l'esprit du système dual.

Tout système national de formation professionnelle est étroitement lié au modèle productif et institutionnel dans lequel il se développe. En RDA, avant la chute du mur de Berlin, la formation professionnelle des jeunes était administrée comme un élément du système socialiste de production et remplissait une série de fonctions utiles dans le cadre strict d'un tel régime. L'implantation, dès l'été 1990, de la version ouest-allemande du système dual de formation initiale devait consacrer le marché comme élément central de la régulation de ce champ. Le système de formation ouest-allemand repose en effet sur la capacité des entreprises à offrir une place d'apprentissage aux jeunes qui en font la demande¹. Or, l'entreprise traverse, dans les Länder d'Allemagne orientale, une profonde crise de restructuration qui ne lui permet pas de remplir pleinement cette fonction. La formation professionnelle se trouve donc confrontée en Allemagne de l'Est, à une délicate période de transition.

Plutôt que de revenir sur les conditions générales de l'introduction du système dual à l'est de l'Allemagne (Giraud, 1993 ; Grootings, 1993 ; Lutz et Grünert, 1995), une étude de cas facilite la compréhension des enjeux de la transformation des règles internes – fonctions et organisation dans l'entreprise – et externes – marché local – intervenue dans le champ de la formation professionnelle en ex-RDA. L'analyse du transfert institutionnel, au niveau d'un bassin d'emploi, permet l'étude du jeu des acteurs locaux et de leurs stratégies d'adaptation aux nouvelles dispositions de leur contexte spécifique. L'exemple retenu pour illustrer ce propos est celui de la formation initiale dans un important combinat industriel est-allemand – aujourd'hui l'entreprise EKO-Stahl – et son bassin d'emploi, aux alentours de la ville d'Eisenhüttenstadt.

AU TEMPS DE LA RDA : LA FORMATION ADMINISTRÉE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INTÉGRÉE AU SYSTÈME PRODUCTIF DU COMBINAT

L'organisation centralisée des entreprises en combinats de production permettait la création de filières de

* Après avoir été pendant deux années invité au sein du *Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)*, **Olivier Giraud** est actuellement allocataire de recherche au Centre d'études et de recherches sur la politique, l'administration et le territoire (CERAT-CNRS). Sa thèse porte sur le transfert des institutions de la formation professionnelle dans les nouveaux Länder allemands.

¹ En Allemagne de l'Ouest, les entreprises accueillent en formation professionnelle en moyenne les deux tiers de chaque classe d'âge.

L'enquête

Cet article s'appuie sur les résultats d'une série d'enquêtes de plusieurs semaines réalisées en 1993 et 1994 dans le bassin d'emploi de la ville est-allemande d'Eisenhüttenstadt. Ces enquêtes consistent :

- premièrement, en l'analyse croisée d'entretiens approfondis auprès de formateurs, d'apprentis, de managers ou encore de responsables administratifs, politiques ou syndicaux de l'ancien comme du nouveau système de formation professionnelle ;
- deuxièmement dans le suivi de l'évolution des équipements dédiés à la formation professionnelle sur le terrain de l'entreprise retenue ;
- enfin, en ce qui concerne la période de la RDA, dans le recoupement d'informations recueillies oralement et dans les archives de l'entreprise.

Ce travail s'inscrit dans le cadre d'une thèse de sciences politiques sur le transfert institutionnel dans les nouveaux Bundesländer allemands, pour le cas de la formation professionnelle initiale, sous la direction de Bruno Jobert (CERAT-CNRS).

production, pour limiter les difficultés liées à l'approvisionnement intermédiaire ; elle offrait également l'opportunité de centraliser quelques fonctions clés de l'entreprise, afin de réaliser des économies d'échelle (Samson, 1989 p. 29, sqq). La formation professionnelle comptait parmi ces fonctions centralisées. Elle intervenait sur le site de l'entreprise-mère du combinat (*Stammbetrieb*), doté d'une école professionnelle d'entreprise. En opposition avec le fondement du système dual ouest-allemand, formation pratique en entreprise et formation théorique par l'école étaient regroupées sur un même lieu : l'entreprise. Formellement, école et entreprise restaient autonomes, mais la première se trouvait, de fait, intégrée à la seconde. Enseignants et formateurs vivaient au rythme de l'entreprise.

Dans le cas du combinat Hermann Matern d'Eisenhüttenstadt, l'école professionnelle d'entreprise était une partie importante du combinat. Six cents apprentis étaient embauchés chaque année (*Unternehmensarchiv EKO-Stahl AG*, partie 4-1, p. 26). Les formations duraient en moyenne deux années et demie ; l'école professionnelle accueillait donc 1 500 jeunes en même temps. Le combinat occupait, pour la seule formation des jeunes – en dehors de la forma-

tion polytechnique des collégiens du secondaire² –, 43 enseignants, 74 contremaîtres d'apprentissages et 17 éducateurs – essentiellement dans les internats de l'entreprise.

Le cycle de la formation initiale des jeunes était divisé en Allemagne de l'Est en trois parties distinctes. Au cours de la formation de base (*Grundausbildung*), d'une durée moyenne d'un an, les jeunes restaient en formation dans l'école ou dans des ateliers de formation de l'entreprise qui n'étaient pas officiellement des ateliers de production intégrés au processus de fabrication. La deuxième année de formation était une année de spécialisation (*Fachausbildung*), au cours de laquelle, les apprentis étaient placés dans différents ateliers de production de l'entreprise, conformément à un plan de rotation (*Durchlaufplan*), censé leur faire pratiquer l'ensemble des activités en relation avec leur profession. Enfin, les six derniers mois étaient consacrés à la « formation sur le futur poste de travail » (*Einarbeitung auf dem Arbeitsplatz*).

Au cours de ces trois périodes, les apprentis jouaient un rôle important dans le système productif du combinat. La formation était à la fois un moyen d'ajustement de la main-d'œuvre aux besoins de l'entreprise et un moyen de palier les insuffisances de la production.

Le système de formation professionnelle est-allemand accordait en effet à l'entreprise une grande flexibilité en matière de définition des qualifications, cela malgré les prescriptions officielles en la matière. La priorité systématique accordée à la production, tant lors de la phase de formation de base, que lors de la phase de formation spécialisée, reléguait au second rang le respect des programmes officiels. L'évaluation étant effectuée localement par les enseignants et les contremaîtres d'apprentissage de l'entreprise, les niveaux de qualification des différents métiers étaient automatiquement redéfinis en fonction des capacités et des besoins de l'entreprise concernée. La standardisation des qualifications qui impose à l'Ouest des contraintes aux entreprises formatrices mais qui constitue une garantie de mobilité pour les individus était, de fait, abandonnée. Au contraire, l'économie est-allemande se trouvant dans un état de pénurie permanent, notamment en main-d'œuvre qualifiée, la

² Étant donné la masse des jeunes concernés -1250 pour l'année scolaire 1986-1987 –, cette mesure constituait un apport de plusieurs dizaines de milliers d'heures de travail non rémunérées chaque année. Le combinat se contentait de payer l'encadrement de ces adolescents : en tout 17 contremaîtres d'apprentissage à plein temps en 1986-1987 (*Unternehmensarchiv EKO-Stahl AG*, partie 4-1, pages 104 et 149).

rotation de cette main-d'œuvre était jugée nuisible au bon fonctionnement de la planification. L'abandon implicite de la standardisation des qualifications contribuait ainsi à lutter contre la mobilité des salariés.

La ville d'Eisenhüttenstadt

La ville d'Eisenhüttenstadt – ville nouvelle de 50 000 habitants –, fondée dans le seul but d'abriter ce site industriel et ses ouvriers et située le long de la frontière polonaise, est dépendante de l'évolution du site principal du combinat sidérurgique qui employa jusqu'à 13 000 personnes, avant la réunification inter-allemande. Après avoir été un des principaux fournisseurs de la République démocratique allemande en acier frais – particulièrement en acier traité –, l'entreprise EKO-Stahl a trouvé très tardivement un repreneur occidental. Dans le but de faciliter sa privatisation et d'augmenter sa rentabilité, elle avait d'ores et déjà supprimé plus des trois-quarts de ses emplois (Gastou, 1993 ; Bafoil et Giraud, 1993).

Dans le cadre du régime est-allemand, les apprentis en formation servaient régulièrement de main-d'œuvre d'appoint. A tous les stades de la formation, les apprentis participaient activement à la production. Lors de la première année, consacrée à la formation de base, et suite à une brève période de formation effective – de moins de quatre semaines – les jeunes réparaient ou usinaient, à temps complet, des pièces destinées aux ateliers de production de l'entreprise. Un formateur d'Eko-Stahl, autrefois employé dans un atelier de formation de l'école professionnelle, m'a déclaré à ce propos³ : « Nous recevions de l'usine des commandes très importantes qui devenaient de plus en plus contraignantes au fur et à mesure que la situation économique du pays se dégradait. Les performances que nous demandions aux jeunes étaient donc sans cesse augmentées. Nous réparions par exemple avec les apprentis ouvriers de maintenance, des machines simples qui servaient à lier les plaques d'acier à leur sortie du laminoir. On ne peut pas dire que c'était là un travail passionnant, mais comme ces machines venaient d'Allemagne de l'Ouest, que les pièces détachées devaient être payées en devises et que la RDA manquait de devises, nous réparions ces

machines en fabriquant des pièces dans le centre de formation pour éviter de les acheter. [...] Certaines des demandes qui émanaient de l'entreprise étaient intéressantes, mais la plupart du temps, il s'agissait de travaux pénibles et peu formateurs pour les jeunes. » D'après les renseignements issus des archives de l'entreprise, on estime que 74 000 « équivalents heures de travail d'ouvrier qualifié » étaient ainsi économisées par le combinat grâce à ce type d'activité des apprentis (Unternehmensarchiv EKO-Stahl AG, partie 4-1, p. 94).

Au cours de la seconde période de la formation – rotation dans diverses équipes de l'entreprise –, les apprentis ne recevaient plus qu'un contenu minimal de formation : de fait, les connaissances indispensables pour fournir du travail productif. Les contre-maîtres d'apprentissage (*Lehrmeister*) ainsi que les ouvriers d'apprentissage (*Lehrfacharbeiter*) étaient recrutés et formés en fonction de leur potentiel péda-

³ Entretien du 23 mars 1994.

gogique et de leur motivation personnelle. Les primes que ces contremaîtres ou ouvriers recevaient pour le surcroît de travail lié à leur activité d'encadrement étaient en effet peu importantes et les contraintes de production restaient prioritaires à leurs yeux : dans bien des cas, les adultes ne pouvaient expliquer aux jeunes l'ensemble des tâches à effectuer à tel ou tel poste de travail, mais avaient en revanche intérêt à ce que les apprentis participent à la production pour remplir les objectifs de l'équipe de travail (*Arbeitsbrigade*). Enfin, la dernière étape de la formation, « formation sur le futur poste de travail » au cours des six derniers mois de l'apprentissage, avait pour fonction essentielle de faire atteindre par les jeunes apprentis les normes de productivité définies par le plan. La période d'apprentissage, au sens propre du terme, était à ce stade considérée comme achevée.

La rentabilisation de la formation professionnelle a constitué l'enjeu d'un débat important en République démocratique allemande. Sous couvert d'amélioration de la qualité de la formation, l'école d'entreprise d'EKO a passé, dans les années 1960 et 1970, des « accords de parrainage » avec différents services de production de l'entreprise : les apprentis fournissaient une main-d'œuvre d'appoint à ces services en échange de quoi l'entreprise fournissait des objets d'apprentissage (*Lehrobjekte* ou *Lehrlingsobjekte*) – en fait des travaux supplémentaires à accomplir – adaptés aux programmes des ateliers d'apprentissage de l'école professionnelle. Avant la chute du mur, on pouvait compter six *Lehrlingsobjekte* significatifs chez EKO

dont les plus importants étaient (*Unternehmensarchiv EKO-Stahl AG*, partie 4-1, p. 96) :

- la réparation du haut-fourneau 1, l'installation d'une station de mesure et la construction d'un wagon à coke (1967) ;
- l'utilisation régulière du système de profilage avec les aménagements annexes (à partir de 1975) ;
- la maintenance du train de laminoir à froid (à partir de 1983).

A partir de cette période également, l'entreprise a comptabilisé le travail effectué par les jeunes apprentis en « équivalent heure de travail d'ouvrier qualifié » : il s'agissait alors de mesurer la rentabilité de la formation professionnelle.

Cette utilisation de plus en plus intensive de la main-d'œuvre apprentie en production avait des conséquences négatives sur la qualité de la formation professionnelle. Le temps effectivement consacré à l'apprentissage professionnel était réduit au strict minimum. Les objectifs de réalisation du plan primaient systématiquement sur les objectifs pédagogiques. Mais, dans le cadre du régime est-allemand, l'emploi de la main-d'œuvre apprentie présentait aussi de nombreux avantages : elle était extrêmement bon marché⁴ et beaucoup plus disciplinée que la main-d'œuvre ouvrière adulte (Giraud, 1992).

⁴ Les apprentis recevaient de 100 à 175 marks par mois, selon leur niveau et leur métier, contre 600 à 800 marks pour la main-d'œuvre adulte.

Formation et éducation dans les deux Allemagne au temps de la division

En dépit d'une longue histoire commune, les systèmes éducatifs et de formation de l'Allemagne de l'Est et de l'Allemagne de l'Ouest sont devenus fort différents au cours de plus de quarante années de division (Tanguy et Kieffer, 1982).

• **En Allemagne de l'Ouest**, malgré plus de vingt années d'une guerre scolaire acharnée entre SPD et CDU autour du collège unique (*Gesamtschule*), le système scolaire secondaire est resté seg-

menté. Les jeunes Allemands sont, selon les *Länder*, sélectionnés au sortir de l'école primaire et orientés :

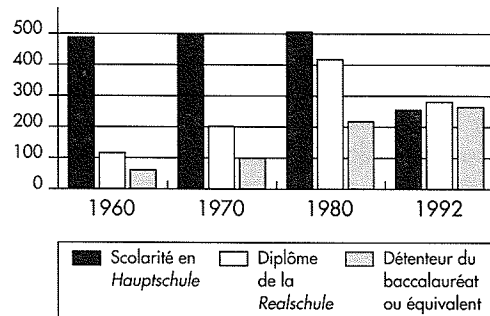
- soit en direction d'écoles préparant un apprentissage professionnel (la *Hauptschule* ou la *Realschule*) en fonction de l'apprentissage souhaité ou plutôt du niveau de l'élève ;
- soit en direction d'un lycée d'enseignement général qui seul ouvre la porte de l'université.

Le maintien des trois filières de formation secondaire indique que la structure du système scolaire allemand répond à celle du marché du travail. Du fait que les contenus de qualification sont définis par les partenaires sociaux à l'intérieur de chaque branche, le système dual de formation professionnelle joue un rôle d'interface relativement neutre entre les segmentations du marché du travail et celles du système scolaire. Les petites entreprises de l'artisanat, du commerce ou des services aux particuliers recrutent les jeunes issus de la *Hauptschule* et les forment à des métiers peu qualifiés. Ces élèves, qui constituent une main-d'œuvre disciplinée, représentaient, dans les années soixante-dix, plus de la moitié des sorties du système scolaire pour seulement un tiers environ aujourd'hui. Les établissements du secteur des services aux entreprises, ainsi que les entreprises industrielles qui font appel à de la main-d'œuvre plus qualifiée préfèrent, le plus souvent, recruter des jeunes issus de la *Realschule* et, de plus en plus fréquemment, des jeunes bacheliers. Malgré une profonde mutation des comportements éducatifs des jeunes Allemands de l'Ouest au cours des dernières années (voir graphique ci-contre), les petites entreprises des différents secteurs fournissent la majorité des places d'apprentissage disponibles sur le marché de la formation professionnelle.

• **En Allemagne de l'Est**, le traditionnel système germanique en filières a été supprimé dès la réforme scolaire de 1946 pour être remplacé par une filière unique, l'école polytechnique. D'abord d'une durée de huit ans, la scolarité en école polytechnique a été portée à dix ans au milieu des années soixante (Staritz, 1985, p. 159) ce qui permettait à la presque totalité de la jeunesse est-allemande d'accéder à un bon niveau scolaire.

La principale caractéristique de cette formation polytechnique consistait en son ouverture sur le monde productif. Dans le cadre de « journée de cours en production » ou plus tard d'« introduction à la production socialiste » ou de « travail productif », les jeunes est-allemands participaient à l'effort national de production, au sein même des grands combinats industriels ou des coopératives agricoles (LPG), recevant ainsi les premiers éléments d'une formation professionnelle à compléter par la suite. Si, dans certains cas, les activités exercées présentaient un véritable intérêt pédagogique (Tanguy et Kieffer, 1982 p. 102 et suivantes), la plupart des jeunes gens ayant pratiqué le système scolaire est-allemand pendant les années quatre-vingt, font état de tâches répétitives, dotées de contenus de qualification plus que légers. A l'issue de cette formation en collège unique, un nombre très faible de jeunes accédaient à l'*Erweiterte allgemeinbildende polytechnische Oberschule* (équivalent des lycées occidentaux) pour y préparer l'*Abitur* qui donne accès à l'université. En 1989, 11,37 % seulement des jeunes quittant le système scolaire est-

Graphique 1
Niveau des jeunes
sortis du système scolaire
ouest-allemand (en milliers)



Source : Grund und Strukturdaten 1993-1994, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, 1993.

Note :

La première colonne (scolarisés en *Hauptschule*) regroupe non seulement les jeunes qui quittent le système scolaire allemand une fois titulaires du certificat de fin d'études de la *Hauptschule*, mais également les jeunes qui quittent l'école sans diplôme : la quasi-totalité des jeunes dans ce cas est en effet inscrite dans cette filière.

A l'autre extrémité, parmi les jeunes qui ont accès à l'université, on ne trouve pas seulement les jeunes qui ont suivi la filière lycée mais également des jeunes issus des écoles de niveau inférieur et qui, grâce à des formations complémentaires, accèdent à ce que les Allemands (tout comme les Suisses ou les Italiens) dénomment la « maturité » (*Hochschulreife*).

allemand étaient détenteurs de l'*Abitur* (*Statistisches Amt der DDR 1990 p. 332*)¹. Le nombre des bacheliers était d'ailleurs en RDA d'une étonnante stabilité : entre 1955 et 1989, ce chiffre a seulement varié de quelques centaines d'individus !

Le reste de la jeunesse est-allemande, c'est-à-dire la grande majorité, était dirigée vers un apprentissage professionnel. La formation avait lieu pour l'essentiel dans le cadre des grands combinats industriels, issus du long processus de concentration de l'économie est-allemande, et qui disposaient de grandes écoles d'entreprise comme celle d'EKO, ici retenue en exemple. A la fin de l'existence de la RDA, les entreprises artisanales étant quasiment privées de main-d'œuvre, leur contribution à la formation des jeunes était devenue négligeable. La plupart des entreprises moyennes devaient, pour leur part, confier la formation de leur future main-d'œuvre au combinat de la région, même lorsqu'il appartenait à une branche différente.

¹ Au temps de la RDA, il était également possible à de rares élus de préparer simultanément cet équivalent du baccalauréat en même temps qu'une formation professionnelle, dans le cadre des formations « *Berufsausbildung plus Abitur* ».

LE RÔLE DU COMBINAT DANS LA RÉGULATION DU MARCHÉ⁵ LOCAL DE LA FORMATION ET DU TRAVAIL

L'aciérie d'Eisenhüttenstadt représentait, dans les années d'après-guerre, un des projets d'industrialisation les plus ambitieux de la toute jeune RDA. Privée, en raison de la division de l'Allemagne, de l'approvisionnement en acier de la Ruhr, la RDA a dû se reconstituer une industrie sidérurgique propre afin de conserver ses positions dans le domaine de la construction mécanique. Ce pays a ainsi fabriqué de toutes pièces des pôles sidérurgiques de grande capacité, dont le principal est le combinat Josef Stalin puis Hermann Matern d'Eisenhüttenstadt. Implantée progressivement à côté du village de Fürstenberg, l'usine sidérurgique a occupé près de 13 000 personnes et produisait près de 2 millions de tonnes d'acier par an. L'énorme combinat sidérurgique ayant été installé dans une zone rurale à faible densité de population, son bassin d'emploi était avant

tout constitué par la ville nouvelle et les quelques villages de cette région. Il existait ainsi une situation de forte dépendance réciproque entre la région faiblement urbanisée et l'usine sidérurgique, grande consommatrice de main-d'œuvre.

EKO était de fait à l'époque le plus grand employeur du *Bezirk*⁶ de Francfort-sur-l'Oder. Si le recrutement était organisé sur l'ensemble de ce *Bezirk*, EKO préférait toutefois recruter directement ses apprentis à Eisenhüttenstadt ou dans sa toute proche région. Les jeunes originaires de régions plus éloignées avaient en effet tendance à quitter la ville nouvelle pour retourner dans leur ville ou village d'origine, dès

⁵ L'utilisation du terme de marché dans une économie de type soviétique peut sembler inappropriée. Ce terme désigne ici simplement l'espace d'échange entre la main-d'œuvre jeune et l'offre de formation professionnelle et de travail.

⁶ Principale division administrative du temps de la RDA.

l'achèvement de leur formation⁷. EKO concentrait ainsi son recrutement sur un petit périmètre, ce qui provoquait bien souvent des tensions avec les autres entreprises ou commerces de la région⁸. Ces dernières se trouvaient effectivement purement et simplement privées de toute possibilité de développement, car privées du droit de recruter de la main-d'œuvre.

Chaque année, un conflit rituel portant sur l'allocation de la main-d'œuvre opposait EKO et les autres entreprises de la région. Ce conflit était officiellement pris en charge par les deux autorités de tutelle de la formation professionnelle. Dans les faits, une seule de ces deux administrations, la commission du plan (*Plankommission*⁹), exerçait une véritable influence sur l'entreprise. L'émanation locale – ici présente à l'échelon communal – du secrétariat d'Etat à la formation professionnelle ne disposait, selon son ancienne sous-directrice¹⁰ d'aucune influence véritable sur l'entreprise. La commission locale du plan était, quant à elle, parfaitement acquise à la cause du combinat. Le dernier directeur de cette commission était l'ancien responsable de l'investissement du combinat et le directeur général d'EKO est l'ex-numéro deux du ministère est-berlinois de la sidérurgie¹¹. EKO était considérée par le régime communiste comme une entreprise prioritaire. Elle était au centre des réseaux de pouvoir de la ville comme de la région et contrôlait l'allocation de la main-d'œuvre locale, comme elle pilotait les décisions d'infrastructures locales et régionales¹². EKO disposait ainsi d'une position dominante dans le système des acteurs locaux, à la fois en raison du caractère prioritaire de sa production, mais également en raison de sa contribution à l'emploi de la main-d'œuvre locale, conformément à l'impératif de plein emploi posé par le régime.

Cette allocation autoritaire de la main-d'œuvre (Tanguy et Kieffer, 1982, p. 119) ne constituait pas seule-

ment une entrave au développement économique de la région ; la toute puissance de l'entreprise EKO impliquait également une forte contrainte pour les jeunes de ce bassin d'emploi (Grootings, 1993, p. 74). Ceux-ci n'étaient en définitive nullement libres de leur orientation professionnelle. Habitants d'une zone dominée par l'industrie sidérurgique, ils devaient, pour la quasi-totalité d'entre eux, accomplir l'ensemble de leur vie professionnelle dans le cadre de cette activité industrielle. Des enseignants, rencontrés sur le site d'Eisenhüttenstadt et qui procédaient à des « sondages » informels dans leurs classes, estiment que plus de la moitié des jeunes se trouvaient placés dans un métier différent de leur choix initial¹³. Les personnes chargées pour le compte de l'administration de l'orientation des jeunes, tout comme les recruteurs de l'entreprise procédaient, selon la terminologie officielle, à des entretiens de réorientation¹⁴ (*Umlenkungsgespräche*) avec les jeunes, âgés de 14 à 18 ans. Il s'agissait en fait de persuader ceux d'entre eux qui ne souhaitaient pas suivre une qualification industrielle de s'y résoudre, en faisant pression sur eux comme sur leur famille.

Si l'entreprise était en mesure d'imposer des contraintes fortes à l'ensemble des habitants de sa région, elle même se trouvait soumise à certaines contraintes politiques de rang supérieur, imposées par l'Etat à l'ensemble des entreprises du pays. Une des plus importantes de ces contraintes pour une entreprise de l'industrie lourde telle qu'EKO a été de participer au développement de l'emploi féminin. Le combinat devait embaucher chaque année environ un tiers de jeunes filles, quitte à surcharger ses services administratifs pour répondre à cet impératif politique. En 1990, les jeunes filles représentaient 87 % de l'ensemble des apprentis dans les postes non-techniques (divers emplois de bureau, professions à caractère commercial, etc.) et seulement 21 % dans les professions techniques et industrielles (*Unternehmensarchiv EKO-Stahl AG*, partie 4-2, p. 9). A EKO comme dans la plupart des établissements industriels de RDA, la quasi-totalité des professions, y compris les plus pénibles des métiers de la métallurgie, étaient accessibles aux deux sexes. Mais, du fait qu'une proportion importante des jeunes filles formées à des professions techniques demandaient, à l'issue de leur formation, à être placées dans des bureaux plutôt que dans des ateliers techniques, la promotion de l'emploi

⁷ Entretien avec M. P., ancien directeur du département d'embauche des apprentis, le 28 mars 1994.

⁸ « Nous recrutions tellement dans la région, que les autres entreprises de la ville se plaignaient que nous ne leur laissions pas assez de main-d'œuvre à disposition. Alors le conseil de la ville ou la Plankommission (commission de planification) nous tapaient sur les doigts, mais ça n'était pas très grave : en définitive, nous étions libres de recommencer exactement de la même façon l'année suivante » (M. P., le 28 mars 1994).

⁹ Cette administration et la section locale du parti communiste étaient les deux seules véritables sources de pouvoir au niveau local.

¹⁰ Entretien avec Mme E., ancienne enseignante d'école professionnelle et sous-directrice à la formation professionnelle d'Eisenhüttenstadt, le 13 octobre 1993 ; entretien avec M. P., le 28 mars 1994.

¹¹ Cette personne est restée, jusqu'à aujourd'hui, à la tête de cette entreprise.

¹² Entretien avec le dernier directeur de la *Plankommission*, mai 1994.

¹³ Entretien avec Mme E., ancienne enseignante en école professionnelle, le 13 octobre 1993.

¹⁴ Entretien avec Mme E., le 13 octobre 1993.

féminin constituait une solution relativement peu efficace à la pénurie chronique de main-d'œuvre qualifiée dont souffrait l'économie de la RDA. Elle constituait, en revanche, une des principales raisons de l'inépuisable croissance des appareils administratifs des entreprises.

Ce sont, en définitive, les conséquences d'une gestion autoritaire de l'économie qui sont mis en évidence ici. Dans un système de type soviétique tel que celui de la RDA, le fonctionnement de l'économie est prioritairement déterminé par des règles d'inspiration politique. Une intervention aussi rigide dans la sphère économique occasionne, le plus souvent, des effets pervers particulièrement néfastes. Dans le cas de l'organisation de la formation professionnelle à l'intérieur de l'entreprise, ces dysfonctionnements se traduisaient par une baisse continue du niveau de qualification des jeunes et par l'abandon de la standardisation des qualifications. La politique autoritaire d'allocation de la main-d'œuvre était, quant à elle, une entrave au

développement local comme aux libertés individuelles des jeunes et de leurs familles.

Le régime d'inspiration stalinienne qui a régné sur la RDA, de la fin des années quarante à la fin des années quatre-vingt préservait toutefois le fondement de sa légitimité politique. Cette dernière reposait en Allemagne de l'Est avant tout sur des éléments de nature économique : le plein emploi et la hausse constante de l'équipement des ménages constituaient ainsi l'essentiel de la légitimité politique en ce pays. (Meuschel, 1992, p. 222). Ces impératifs de légitimité politique étaient en partie responsables des contraintes qui pesaient sur la vie économique du pays.

LA TRANSITION VERS LE MARCHÉ ■

L'introduction du système dual ouest-allemand, dans les nouveaux *Bundesländer* a bouleversé les enjeux

Nouveaux Länder depuis la réunification

L'union économique et monétaire de juillet 1990 a brutalement soumis les entreprises est-allemandes à la concurrence d'entreprises ouest-allemandes, réputées de par le monde pour leur compétitivité. Elle a de plus entraîné la perte irréversible des marchés traditionnels d'Europe centrale et orientale de ces entreprises est-allemandes. Les pays de cette zone, au premier rang desquels on peut ranger la Russie et les autres républiques héritières de l'Union soviétique, n'étaient effectivement guère en mesure de payer en Deutsche Mark les produits est-allemands. L'introduction du DM ainsi que la marche forcée des privatisations a entraîné un véritable effondrement de l'économie des nouveaux Länder. Le produit intérieur brut de cette région a chuté de plus d'un tiers entre 1989 et 1991, passant de 149 à 96 milliards de DM (Commission Européenne-DGV, 1994).

De la veille de la chute du mur au premier semestre 1994, l'économie est-allemande, malgré un regain de croissance lié à l'intense effort de reconstruction

consenti par la collectivité, a perdu plus de 3,5 millions d'emplois, s'affaissant de 9,9 à 6,3 millions. Malgré la gravité de cette situation, la paix sociale a pu être sauvegardée grâce à une utilisation massive de mesures de traitement social du chômage (mesures semblables aux TUC français, mesures de qualification-reconversion, subventions à l'emploi), à la mise en préretraite de centaines de milliers de salariés, à une importante migration (définitive, hebdomadaire ou journalière dans les régions proches de l'ancienne frontière) en direction des Länder de l'Ouest et à un progressif retrait du marché du travail, d'une partie de la main-d'œuvre féminine. Les femmes sont ainsi les plus durement touchées par la restructuration de l'économie est-allemande. Le plus souvent, elles sont les premières licenciées dans les entreprises, alors que le dense maillage des institutions pré-scolaires, qui existait autrefois en RDA a été très souvent démantelé par les entreprises comme par les collectivités territoriales.

de la formation professionnelle. Ce changement n'est bien sûr pas isolé ; il s'est accompagné d'une mutation radicale des fondements de la légitimité politique. Le plein emploi notamment n'est plus le garant principal de la légitimité du régime. L'Allemagne de l'Ouest est une *soziale Marktwirtschaft*, c'est-à-dire qu'elle est une économie sociale, mais avant tout une économie de marché. La sphère socio-économique y est régulée par l'intervention de multiples acteurs et n'est pas administrée par l'Etat. Un des fondements de l'organisation sociale ouest-allemande réside au contraire dans l'implication des acteurs de la société civile, pour éviter toute intervention superflue de l'Etat.

L'implantation du système dual signifie donc la mise en œuvre de l'économie de marché dans le champ de la formation professionnelle. L'entreprise a perdu les fonctions politiques qui étaient les siennes avant la chute du mur de Berlin et n'est ainsi plus tenue d'assurer le plein emploi. En revanche, l'entreprise conserve, dans le cadre du système ouest-allemand, une fonction sociale : elle a en charge la formation professionnelle de la jeunesse. Pourtant, la transition vers l'économie de marché s'accompagne d'une profonde crise de restructuration qui a occasionné la fer-

meture d'un nombre considérable d'entreprises et environ la suppression d'environ quatre millions d'emplois. Quelle est la conséquence de l'implantation, dans un environnement économique aussi déstabilisé, d'un système institutionnel développé au cours de plus de quarante années de prospérité ? Comment les acteurs locaux de la formation professionnelle au sein de l'entreprise EKO-Stahl et dans le bassin d'emploi d'Eisenhüttenstadt se sont-ils emparés de ce système institutionnel ?

ADAPTATION DES PRATIQUES DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Aujourd'hui, la formation professionnelle dans la grande entreprise sidérurgique EKO est organisée selon les mêmes critères qu'en Allemagne de l'Ouest. Les programmes ouest-allemands ont été appliqués à la rentrée 1990, c'est-à-dire avant même l'unification politique. Conscients que les normes de formation, dont ils étaient les dépositaires, se trouvaient irrémédiablement disqualifiées, les formateurs d'EKO se sont adressés aux premiers repreneurs en lice pour la privatisation de leur entreprise afin de connaître au plus vite les normes ouest-allemandes de formation.

Certains formateurs d'EKO ont pu se rendre en stage à l'Ouest ; tous ont dû passer le certificat d'habilitation à exercer le métier de formateur, délivré par la Chambre de commerce et d'industrie. A la suite de cette ouverture sur l'extérieur, l'organisation de la formation a été repensée de fond en comble. Comme dans la plupart des grands établissements industriels ouest-allemand, la formation industrielle se déroule dorénavant sur le terrain de l'entreprise, mais dans des ateliers spéciaux qui n'ont aucun lien avec la production et n'en subissent ainsi nullement les contraintes. Les apprentis ne travaillent aujourd'hui pratiquement plus de manière productive et consacrent six mois seulement à un stage à différents postes de l'entreprise. Le reste des trois années et demie d'apprentissage est entièrement consacré à la formation¹⁵.

¹⁵ Entretien avec le responsable des formations techniques à EKO, le 23 mars 1994.

Les conditions de formation n'ont pas été mises à niveau immédiatement. L'entreprise restait, de 1990 au printemps 1994, dépourvue des équipements modernes nécessaires à la formation des apprentis aux nouvelles technologies. Pour permettre aux jeunes de travailler sur les équipements modernes requis par les programmes fédéraux de formation professionnelle, il était indispensable que l'entreprise effectue d'importants investissements. Ceux-ci ont pu être réalisés malgré la politique de la *Treuhandanstalt* – office fédéral de privatisation – qui consistait à refuser tous les investissements matériels importants dans les entreprises à privatiser. Cette décision a été emportée notamment en raison de l'engagement du chef du personnel de l'entreprise – un Allemand de l'Ouest, ancien responsable de l'IG-Metall au niveau fédéral – qui a su obtenir un soutien financier important de la part de l'Union européenne.

Au total, les formateurs qui ont connu l'école professionnelle d'entreprise au temps de la RDA et qui exercent aujourd'hui dans le cadre du nouveau centre de

formation, parlent d'un véritable bouleversement des conditions de formation. Le niveau imposé par les programmes ouest-allemands, l'organisation centralisée de l'examen qui interdit tout écart au niveau national, le recours aux nouvelles technologies, la fin du primat de la production sur la formation sont autant d'éléments essentiels qui ont métamorphosé le rapport des jeunes à leur activité : le taux d'absentéisme, qui s'élevait avant la chute du mur à 30 % environ, est progressivement descendu à 2 ou 3 %¹⁶.

Toutefois, si la situation de la formation professionnelle dans l'entreprise s'est beaucoup améliorée, les effectifs ont été sévèrement réduits : sur les 600 recrutements auxquels le combinat procédait chaque année avant 1990, il n'en reste aujourd'hui plus que 16 dans le meilleur des cas. Un tel effondrement des embauches a profondément destabilisé le marché

¹⁶ Entretien avec le directeur du centre de formation d'EKO du 5 mai 1993.

local de la formation professionnelle. Dans le cadre de l'entreprise, les syndicats qui ont dû signer des plans sociaux concernant plus de neuf mille suppressions d'emplois, ne se trouvaient pas en mesure de contester une telle réduction des effectifs de formation. De nombreuses entreprises héritières des combinats industriels ayant définitivement fermé leur centre, la situation de l'apprentissage à EKO est jugée plutôt favorable par les responsables syndicaux locaux¹⁷.

LES DIFFICULTÉS DU MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le marché de la formation professionnelle fonctionne aujourd'hui librement. Les différentes entreprises établissent, de façon autonome, leurs politiques de recru-

¹⁷ Entretien avec la vice-présidente du Conseil d'établissement de l'entreprise (*Betriebsrat*, organe de représentation des intérêts des salariés), le 13 octobre 1993.

tement et de formation. L'allocation de la main-d'œuvre, tout comme l'orientation professionnelle des jeunes, se font dans des contextes totalement renouvelés. L'administration de l'emploi remplit à présent une simple fonction de service et de contrôle : elle est chargée d'assurer le placement des jeunes et de veiller à la conformité des contrats de formation, tout en laissant agir les forces du marché.

Pourtant, le recul massif de l'apprentissage dans les établissements industriels tels qu'EKO constitue un défi pour le système dual de formation professionnelle. Le déséquilibre de la situation du marché du travail se reflète dans la situation de la formation professionnelle : le taux de non-emploi s'élève en effet à 24 % dans le Land du Brandebourg¹⁸ après avoir frolé les 35 % dans le courant de l'année 1994. La situation de l'apprentissage s'est aggravée entre 1991 et 1993 avant de connaître une amélioration en 1994. Le nombre de places d'apprentis effectivement offertes par une entreprise a chuté de 0,86 place par candidat en septembre 1991 à 0,66 en septembre 1993 puis a légèrement remonté pour s'établir à 0,74 en septembre 1994. Cette proportion s'est dégradée également en raison de la hausse régulière du nombre de candidats¹⁹. Les entreprises fournissent en revanche un effort important pour rattraper la très forte baisse du nombre des places d'apprentis, intervenue immédiatement après l'union économique et monétaire. On constate pourtant sur le terrain de la formation des jeunes, un déficit équivalent à celui enregistré sur le marché du travail des adultes : plus d'un quart des jeunes restent exclus du marché de la formation professionnelle²⁰. La situation dans le Land de Berlin, situé au centre du Brandebourg est encore plus grave : il manquait à Berlin près de 40 % de places d'apprentissage en septembre dernier.

La situation des entreprises vis-à-vis de la formation professionnelle est toutefois fortement différenciée en

¹⁸ Chiffre de février 1995 (*Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, Presse-Information* n° 11, le 6.03.1995). Il s'agit du Land dans lequel se trouve la ville d'Eisenhüttenstadt. Les chiffres du marché du travail de ce Land sont très représentatifs de la situation de l'ensemble des nouveaux Länder.

¹⁹ Cette hausse est due à une augmentation subite de la démographie à partir du début des années soixante-dix : le gouvernement de la RDA avait introduit plusieurs mesures natalistes efficaces suite au VIII^e congrès du parti communiste (Staritz, 1985, p. 204).

²⁰ Rappelons que la situation est inverse dans les Länder d'Allemagne occidentale. A l'Ouest, on compte plus de places d'apprentissage que de candidats à la formation professionnelle : cet excédent s'élevait à la rentrée 1993 à plus de 80 000 places (*Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft*, 1994, p. 46).

fonction des branches. Entre 1991 et 1993, l'offre de places d'apprentissage dans le Brandebourg a fortement diminué dans les métiers agricoles et de la pêche – moins 35 % – ainsi que dans l'ensemble des métiers industriels. Sont particulièrement touchés par cette dégradation, les métiers de la chimie et de la plasturgie – moins 61 % –, les métiers de la métallurgie – moins 37 % –, les métiers de l'électricité – moins 20 % – ainsi que les métiers du textile, de l'habillement et du cuir – moins 73 %. En revanche, la situation évolue favorablement dans le secteur tertiaire : les apprentissages dans le commerce et les services ont progressé de près de 48 %, de près de 30 % dans les métiers de l'organisation et de l'administration et de plus de 44 % dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et du nettoyage. Cette réorientation massive et rapide de l'offre de places d'apprentissage confirme l'ampleur de la restructuration de l'économie et de la société est-allemande. Elle recouvre à la fois un renouvellement de l'appareil productif régional dans son ensemble – désindustrialisation et développement relatif du secteur des services aux entreprises ou aux particuliers – ainsi qu'un processus de restructuration interne aux entreprises. Ces dernières se voient forcées, depuis l'instauration de l'économie de marché, de développer de nouvelles fonctions telles que la comptabilité, les finances ou la commercialisation et de faire appel à de nouvelles technologies telles que l'informatique ou la télématique (Wagner K., 1993, p. 1 ; Grünert, 1993, p. 36, sqq).

Les métiers qualifiés de l'industrie – ceux de la branche métal ou de l'électricité par exemple – sont en pleine crise. La plupart des entreprises étaient jusqu'à présent confrontées à des sureffectifs et n'embauchaient pas de personnel. Pourtant, du fait que les licenciements concernent généralement les salariés les plus jeunes, de nombreux établissements industriels auraient aujourd'hui besoin de former la relève de leur personnel, dont la moyenne d'âge a subitement augmenté. Toutefois, les niveaux de qualification imposés par la nomenclature ouest-allemande des métiers sont beaucoup trop élevés et occasionnent des coûts trop importants pour des entreprises est-allemandes encore fragiles face à leurs concurrentes de l'Ouest : les durées de formation sont trop longues et exigent la mise à disposition de moyens techniques qui dépassent la plupart de ces entreprises (Degen et Walden, 1994).

A cette offre relativement faible, répond une demande encore plus faible de la part des jeunes : ceux-ci, marqués par les licenciements massifs qui ont frappé le secteur industriel, associent ce type de qua-

lification, notamment dans les grandes entreprises, à un risque important de chômage. Les jeunes filles, qui ont encore plus de difficultés à accéder à une place d'apprentissage que les garçons, se sont presque entièrement retirées des professions techniques ou industrielles que des priorités politiques leur avaient rendues accessibles au temps de la RDA. Pour se protéger de la crise, l'ensemble des jeunes se tournent vers les métiers des services, vers le bâtiment et l'artisanat²¹. Ces secteurs sont en effet les seuls à avoir créé des emplois dans les nouveaux *Länder*, compensant ainsi partiellement les énormes déficits occasionnés par la crise de restructuration. L'artisanat, en particulier, connaît en ex-RDA un véritable boom. On assiste dans ce secteur à un rattrapage important car il était très peu développé avant la chute du mur de Berlin. L'artisanat constituait en effet une survivance de l'économie privée, peu appréciée par le pouvoir

²¹ Les jeunes filles n'ont ainsi leur chance que dans les métiers tertiaires.

en place. Des dizaines de petites entreprises se créent dans ce secteur depuis l'union économique et monétaire ; elles recourent volontiers à la main-d'œuvre apprentie.

En résumé, les secteurs qui font appel à la main-d'œuvre la moins qualifiée sont les principaux pourvoyeurs de places d'apprentissage dans les nouveaux *Länder*. Le secteur des services s'est certes beaucoup développé, mais pour une grande part, ce sont les petites entreprises de service aux particuliers (coiffure, hôtellerie-restauration, commerce) qui embauchent des jeunes. Le développement du secteur artisanal est également remarquable. Les petites entreprises de ces deux secteurs forment plus facilement que les grandes car elles recrutent leur main-d'œuvre dans des métiers beaucoup moins qualifiés que ceux de l'industrie ou des services aux entreprises. Elles consacrent donc relativement peu de temps à la formation des jeunes ; les apprentis constituent en revanche pour elles une main-d'œuvre d'appoint bon

marché. Par ailleurs, ces petites entreprises n'embauchent généralement pas leurs apprentis à l'issue du contrat de formation.

Ainsi, la situation économique des nouveaux *Länder* est telle que, non seulement de nombreux jeunes se retrouvent exclus de la formation professionnelle, mais de plus le système dual ne progresse véritablement que dans les secteurs dans lesquels sa contribution à l'insertion professionnelle des jeunes est la moins efficace.

* *
*

Face à une telle situation du marché de la formation professionnelle, le réseau local des acteurs de ce champ se trouve singulièrement démuné. En effet, ni les chambres consulaires, ni l'administration de l'emploi ou de l'éducation ou encore les partenaires sociaux au niveau local ne peuvent influencer, de manière décisive, sur l'important déficit en places d'apprentissage. Tout au plus, les chambres consulaires peuvent-elles conseiller les entreprises qui souhaitent prendre des jeunes en apprentissage, ou encore organiser des unions d'entreprises qui se partagent ainsi les frais de la formation. L'administration de l'emploi – administration fédérale – ou l'administration scolaire – du *Land* –, se contentent quant à elles de proposer aux jeunes soit des formations longues, soit des programmes de préparation à un apprentissage en entreprise. Il s'agit là de solutions de substitution qui n'ont le plus souvent aucun impact décisif sur l'insertion professionnelle des jeunes. En définitive, aucun des acteurs locaux ne peut intervenir sur la dimension financière de la formation en entreprise. Tous sont tenus de respecter un compromis, clef de la gestion du secteur de la formation initiale, qui impose à la seule entreprise le financement de l'apprentissage.

L'Etat fédéral, après avoir tenté d'intervenir dans la sphère de la formation professionnelle en entreprise, au cours des années soixante-dix/quatre-vingt, a renoncé à toute action en ce sens depuis que la coalition à dominante chrétienne-démocrate a remplacé la coalition à dominante sociale-démocrate en 1982. Face à la situation critique des marchés de l'apprentissage dans les nouveaux *Bundesländer*, il a préféré jusqu'à présent financer entièrement, avec le soutien de *Länder* de plus en plus récalcitrants, des mesures individuelles de formation des jeunes dans des instituts privés de formation qui n'ont aucun lien avec l'entreprise. Cette mesure, à la fois coûteuse et contraire

à l'esprit du système dual, destinée à l'individu et non à l'entreprise, situe clairement la politique de la formation professionnelle de l'Etat dans la sphère de la politique sociale. Pourtant, ce sont les coûts de la formation professionnelle qui constituent pour les entreprises, nous l'avons vu, le principal obstacle à la formation dans les nouveaux *Länder*. Une enquête que l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) a conduite auprès de 3 000 entreprises situées en Allemagne de l'Est aboutit à la même conclusion (Degen et Walden, 1994).

En définitive, la décision concernant le financement de la formation professionnelle appartient aux seuls partenaires sociaux. Ceux-ci négocient, au niveau fédéral, les contenus de qualifications comme les modes de financement de la formation professionnelle en entreprise (Streeck, 1987). Depuis la réunification, ils ne peuvent parvenir à un accord qui améliore radicalement la situation de l'apprentissage dans les nouveaux *Länder*. A l'Est, au niveau régional, associations patronales et syndicats revendiquent pourtant conjointement la mise en place d'un système national, par branche, de financement par répartition de l'effort de formation professionnelle. Un fond, auquel cotiseraient les entreprises, soutiendrait l'effort de formation des entreprises est-allemandes les plus faibles. Ce mode de financement, dont la mise en œuvre est réclamée au niveau national par l'IG-Metall, exige en fait un effort de solidarité des entreprises ouest-allemandes en direction des entreprises de l'Est. Depuis plusieurs mois, les associations d'employeurs de l'Ouest ne répondent pas favorablement à cette attente de solidarité venue de l'Est du pays. Les employeurs de l'Ouest, malgré l'engagement de certaines personnalités de leur camp²², continuent de voir dans les entreprises est-allemandes des concurrents potentiels qu'il serait dangereux à terme d'aider directement. La régulation du champ de la formation professionnelle, par des partenaires sociaux à l'organisation extrêmement centralisée (Katzenstein, 1987), occasionne pour l'instant des blocages à la normalisation de la situation des marchés de la formation professionnelle et de l'emploi des nouveaux *Länder* allemands.

Olivier Giraud
CERAT-CNRS

²² Notamment M. Necker, qui fut président d'une des plus puissantes organisations patronales, le *Bund der Deutschen Industrie* (BDI) pendant les premières années de la réunification, célèbre pour ses prises de position retentissantes en faveur d'un renforcement de l'engagement des entreprises ouest-allemandes au profit de l'Allemagne de l'Est.

Bibliographie

- Bafoil François et Giraud Olivier (1993), « Nouveaux Länder : la restructuration industrielle », in *Pour*, octobre-décembre, p. 183-193.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1994), *Berufsbildungsbericht 1994*, Bonn, 214 p.
- Commission Européenne-DGV (1994), *Observatoire de l'emploi, Allemagne de l'Est*, n° 13, décembre.
- Degen Ulrich et Walden Günter (1994), « Betriebliches Ausbildungsengagement in den neuen Bundesländern », in *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 5, septembre-octobre, p. 3-9.
- Gastou Armelle (1993), « Le développement économique à Eisenhüttenstadt », in *Allemagne d'aujourd'hui*, n° 124, avril-juin, p. 20-40.
- Giraud Olivier (1992), « La formation professionnelle des jeunes dans la société de transports publics de Berlin (BVG) ; fusion des centres de formation de Berlin-Est et de Berlin-Ouest », in *Les Cahiers de l'Observatoire de Berlin*, n° 17, octobre, p. 27-58.
- Giraud Olivier (1993), « Les politiques de formation professionnelle des jeunes dans les nouveaux Bundesländer », in *Les annales des Mines-Gérer et Comprendre*, n° 32, septembre, p. 22-31.
- Grootings Peter (1993), Europe de l'Est – « La formation professionnelle en transition », in *Formation-Emploi*, n° 43, juillet-septembre, p. 71-81.
- Grünert Holle (1993), « Weiterbildungsbedarf in kaufmännischen Industrieberufen », collection *Schritten zur beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern-Arbeitsgemeinschaft QUEM*, Berlin, 109 p.
- Katzenstein Peter J. (1985), *Policy and Politics in West-Germany – The Growth of a Semisovereign State*, Temple University Press Policy and Politics in Industrial States, Philadelphie, 434 p.
- Kern Horst et Sabel Charles F. (1994), Verblaßte Tugenden – Zur Krise des deutschen Produktionsmodells, in *Soziale Welt*, Sonderband nummer 9 Einbrüche gesellschaftlicher Arbeit, p. 605-625.
- Lutz et Grünert (1995), « East German Labour Market in Transition: From protected Internal Labour Markets to Increasing Disparity of Employment Opportunities ». Cet article sera publié dans le n° 51 de *Formation Emploi*.
- Meuschel Sigrid (1992), *Legitimation und Parteiherrschaft – Zum Paradox von Stabilität und Revolution in der DDR 1945-1989*, Edition Suhrkamp, Frankfurt am Main, 499 p.
- Samson Ivan (1989), « La RDA de Honecker ou la recherche d'un socialisme prussien », in *Revue d'Étude comparative Est-Ouest*, volume XX, n° 4, décembre, p. 29-46.
- Staritz Dietrich (1985), *Geschichte der DDR 1949-1985*, Edition Suhrkamp, Frankfurt am Main, 278 p.
- Statistisches Amt der DDR (1990), *Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1990*, Berlin, 480 p.
- Streck Wolfgang et al. (1987), *Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung – Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland*, Edition Sigma, Berlin, 105 p.
- Tanguy Lucie et Kieffer Annick (1982), *L'école et l'entreprise – l'expérience des deux Allemagnes*, Notes et Etudes documentaires, La Documentation française, 170 p.
- Unternehmensarchiv EKO-Stahl AG, *Dokumentation Geschichtliche Sammlung Teil 4.1.*, Eisenhüttenstadt, département des archives de l'entreprise.
- Wagner Karin (1993), *Qualifizierungsbedarf in ostdeutschen Betrieben*, Discussion Paper FS I 93-307, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, 22 p.

