

De l'école au travail

Une comparaison entre l'Allemagne et les États-Unis

par Christoph F. Buechtemann, Juergen Schupp et Dana Soloff ¹

La volonté de l'administration Clinton de rénover le système de formation américain sur le modèle allemand est justifiée par la nécessité de renforcer la compétitivité industrielle. L'étude comparative fait apparaître que l'efficacité du système dual est fondée sur l'apport de compétences professionnelles étendues et plus encore sur la normalisation et la reconnaissance générales des qualifications acquises.

Beaucoup de responsables publics et privés et de grands hommes d'affaires ont récemment pris conscience du rôle important que joue l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre (particulièrement celle des ouvriers de production) si les pays hautement industrialisés et à salaires élevés veulent répondre aux défis de la concurrence dans l'environnement économique actuel. Aux États-Unis, comme dans beaucoup d'autres pays, on s'inquiète de plus en plus du manque de qualifications dans les segments intermédiaires de la main-d'œuvre, ce qui empêche les entreprises d'améliorer constamment la qualité de leurs produits et de leurs services, de mettre en pratique des innovations de produits et de procédés, de réduire les frais généraux et leurs coûts de production.

Dans ce contexte, le système dual de formation en apprentissage pratiqué en Allemagne est souvent cité comme modèle pour fournir aux jeunes non destinés à l'université une large base de compétences directement liées à l'emploi. On considère les vastes ressources de main-d'œuvre « polyvalente » ayant reçu une formation large comme un des facteurs essentiels à la base des résultats impressionnants de l'industrie allemande dans l'exportation de produits de haute qualité et d'une technologie avancée. Pour revitaliser l'économie des États-Unis en difficulté et aider les entreprises américaines à redevenir concurrentielles au sein des pays industrialisés, la nouvelle administration du Président Clinton a fait un premier pas en proposant d'établir un système national d'apprentissage copié sur le modèle allemand. Simultanément, en Allemagne, les organisations professionnelles et les responsables politiques ont récemment exprimé leurs inquiétudes quant à la baisse d'intérêt de la jeunesse allemande pour la formation en apprentissage. Ils ont mis en garde contre l'émergence d'une « culture universitaire » de type améri-

¹ Christoph F. Buechtemann est économiste au Département du Capital humain de l'Institut de recherche sur la Formation (IET) du Rand, à Santa Monica en Californie ; Juergen Schupp est associé de recherche à l'Institut allemand pour la recherche économique (DIW) à Berlin en Allemagne ; Dana Soloff est sociologue au Département du Capital humain du Rand.

cain qui priverait l'industrie allemande de ses ressources en compétences intermédiaires, ressources dont le pays a besoin pour maintenir son succès passé ².

Dans cet article, nous résumons les résultats d'une analyse comparative du processus et des effets du passage à la vie active aux Etats-Unis et en Allemagne ³. Nous avons un double objectif : d'abord décrire brièvement les différents modes de passage à la vie active dans les deux pays, et ensuite découvrir si la différence entre ces modes de passage se répercute sur les résultats mesurables, tels que le chômage des jeunes, le lien entre les qualifications acquises et les qualifications demandées dans l'emploi et enfin la croissance des salaires. Nous nous demandons en conclusion si, à la lumière de nos résultats, le système allemand présente un modèle acceptable pour la réforme éducative dans d'autres pays industrialisés tels que les Etats-Unis. Nos résultats empiriques se basent sur une analyse comparative de deux ensembles de données longitudinales à l'échelle nationale, l'enquête par panel sur la dynamique des salaires (Panel Study on Income Dynamics, PSID) pour les Etats-Unis et le panel socio-économique pour l'Allemagne de l'Ouest (Socio-Economic Panel, SOEP) ⁴. A l'aide de ces données, nous suivons des cohortes comparables de jeunes américains et allemands sortis du système éducatif à plusieurs étapes de leur passage à la vie active sur une période de douze ans. Dans les deux pays, les périodes étudiées ont été choisies pour qu'elles coïncident avec l'évolution de ce qu'on appelle la génération du baby boom à l'intérieur du système éducatif secondaire et post-secondaire ⁵.

COMPARAISON ENTRE LES CADRES INSTITUTIONNELS

Il ne convient pas de décrire ici en détail le cadre institutionnel du passage à la vie active spécifique à chacun des deux pays. Nous nous contenterons

donc de souligner brièvement les caractéristiques distinctives fondamentales des systèmes allemands et américains ⁶.

Aux Etats-Unis, le système existant d'enseignement supérieur, avec sa hiérarchie de centres universitaires de premier cycle en deux ans, facultés en quatre ans, et universités (en partie privées), constitue la majeure partie de l'enseignement post-secondaire, et l'accès à ces institutions est, en principe, ouvert à tous les jeunes qui ont un diplôme d'études secondaires. Dans ce système, l'enseignement des compétences professionnelles (c'est-à-dire non-universitaires) intermédiaires a été en grande partie limité aux centres universitaires du premier cycle qui sont très dispersés et proposent divers programmes en vue d'emplois dans le commerce, les bureaux et la santé. En dehors du système d'enseignement supérieur, les politiques publiques pour dispenser et superviser l'enseignement professionnel post-secondaire visent principalement des populations particulières et la jeunesse défavorisée, et ont eu pour souci de faire sortir les individus à bas revenus de l'assistance publique plutôt que de donner aux nombreux jeunes qui ne vont pas à l'université une base plus large de compétences transférables liées à l'emploi ⁷. Pour la majorité des jeunes non destinés à l'université, l'acquisition de compétences post-secondaires s'est largement limitée à une formation informelle sur le tas donnée par les entreprises selon leurs besoins spécifiques et à leurs frais. Les apprentissages existent bien aux Etats-Unis, mais se concentrent seulement sur quelques corps de métier (principalement liés au bâtiment) et emplois dans les industries de transformation, et, après une baisse régulière, ne concernent pas plus de 2 % de tous les jeunes qui sortent du système scolaire aux Etats-Unis et moins de 0,2 % de la main-d'œuvre américaine.

Bien que la tranche la plus élevée du système d'enseignement supérieur américain ait fait l'objet de l'admiration internationale, on s'est récemment penché avec inquiétude aux Etats-Unis sur le niveau

2 Voir Bill Clinton, Al Gore « Putting People First : A National Economic Strategy For America », 1992, p. 16 ; *Business Week*, 7 septembre 1992, p. 30.

3 Les analyses de données ont été entreprises dans le contexte d'un projet parrainé par l'Institut sur la Formation (Institute on Education and Training, IET) du Rand. Un compte-rendu complet des résultats et des méthodes de recherche sous-jacentes sera bientôt publié sous le même titre comme rapport de recherche du Rand.

4 Pour une description de ces ensembles de données voir : Martha Hill, *PSID's User's Guide*, New York, NY : Sage Publications, 1991 ; Gert G. Wagner, Juergen Schupp et U. Rendtel, *The Socio-Economic Panel (SOEP) for Germany - Methods of Production and Management of Longitudinal Data*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin : août 1991.

5 Etats-Unis : 1979-1985 (transitions à court et moyen termes) et 1973-1985 (perspective à long terme). Allemagne : 1984-1990 (à court et moyen termes) et 1978-1990 (perspective à long terme).

6 Pour une description plus détaillée, voir notre prochain compte-rendu de recherche et le livre de Stephen T. Hamilton, *Apprenticeship for Adulthood*, New York, NY : The Free Press : 1990. Voir aussi : W.E. Brock, « Youth Apprenticeship - American Style : A Strategy for Expanding School and Career Opportunities » dans *Youth Apprenticeship - American Style*, rapport du ministère du Travail aux Etats-Unis sur un colloque qui a eu lieu le 7 décembre 1990, à Washington, D.C. (ronéo) ; M. Hilton, « Shared Training : Learning from Germany », dans *Monthly Labor Review*, vol. 114, n° 3, Mars 1991, pp. 33-37 ; David Stern, « Combining School and Work : Options in High Schools and Two Year Colleges », U.C. Berkeley, 1990 (ronéo).

7 « *The Changing Role of Vocational and Technical Education and Training (VOTEC), Assessment, Certification and Recognition of Occupational Skills and Competences - United States* », OCDE, Paris, 16 octobre 1992.

insuffisant de qualification de « la moitié oubliée »⁸, c'est-à-dire ces jeunes qui ne vont pas à l'université et dans la plupart des cas entrent dans la vie active sans aucune préparation professionnelle systématique⁹. Des efforts récents de réforme se sont appliqués à proposer d'autres voies « professionnelles » dans les écoles secondaires ou à renforcer la coopération entre les employeurs et les centres universitaires du premier cycle. Cependant, faute de critères pour établir des programmes scolaires et d'un système de certification au niveau du pays ou des états, ces efforts ont eu un succès limité¹⁰.

En Allemagne au contraire, l'enseignement supérieur, qui comprend les universités et les facultés de technologie dont le cycle est de quatre ans (*Fachhochschulen*), a par tradition été réservé à la minorité de jeunes gens qui sont sortis diplômés de la voie supérieure (le *Gymnasium*) du système éducatif secondaire allemand à trois niveaux. La proportion de jeunes qui sortent diplômés du *Gymnasium* a augmenté régulièrement au cours des dernières décennies et représentait en 1990 un tiers de tous les jeunes qui quittaient le système scolaire. Cependant, contrairement aux Etats-Unis, l'Allemagne offre un système institutionnalisé perfectionné de passerelles entre l'école et la vie active au-dessous du niveau de la faculté de technologie et de l'université. Ce système regroupe des écoles professionnelles à plein temps avec des cycles de un à quatre ans, ainsi que le système dual de formation en apprentissage qui combine trois à quatre ans de cours à temps partiel dans des écoles professionnelles publiques avec une formation coordonnée en entreprise et des programmes de formation normalisés. De plus, la formation dans le contexte du système d'apprentissage aboutit à une certification des qualifications transférables et universellement reconnues. L'importance de ce type de qualifications intermédiaires que produit le système allemand d'apprentissage a été récemment soulignée lorsque l'industrie allemande s'est plainte du manque croissant de qualifications intermédiaires dans la main-d'œuvre parce que les jeunes ont de plus en plus tendance à

aller dans l'enseignement supérieur et cherchent de moins en moins à suivre le système dual¹¹.

LES ENTRÉES DANS LA VIE ACTIVE

Les modes de passage à la vie active de la jeunesse américaine et allemande après l'enseignement secondaire reflètent fortement les différences institutionnelles. La plupart des jeunes américains entrent dans la vie active peu de temps après être sortis de l'enseignement secondaire général, s'ils ne l'ont pas déjà fait alors qu'ils étaient encore scolarisés. Dans les douze premiers mois après la fin ou l'abandon des études secondaires, nous avons constaté que la plupart des jeunes américains étaient soit employés (52 %), soit en quête d'emploi (10 %). Pas plus d'un jeune sur trois récemment sorti du système éducatif s'était inscrit pour suivre un enseignement (presque toujours universitaire) à plein temps. En Allemagne, au contraire, seule une proportion réduite de jeunes sortant du système scolaire avait pris un emploi (5 %) ou faisait son service militaire obligatoire (6 %), tandis que la majorité suivait un type de formation post-secondaire (79 %). La plupart de ceux qui suivaient une formation (44 %) étaient, en fait, en apprentissage, ce qui montre que, malgré la baisse continue des dernières années, le système dual fonctionne encore en tant que principale voie de passage à la vie active. Si l'on ne compte pas l'apprentissage, la proportion de jeunes gens inscrits dans un enseignement post-secondaire professionnel ou universitaire peu de temps après être sortis du système scolaire est la même en Allemagne et aux Etats-Unis (33,7 % et 33,6 %). Il semble à première vue que la différence essentielle entre les trajectoires allemandes et américaines est l'absence aux Etats-Unis d'un système d'apprentissage institutionnalisé et, dans le meilleur des cas, la prédominance d'une formation informelle sur le tas.

En examinant de plus près notre cohorte allemande, nous constatons que l'âge moyen de sortie du système scolaire est approximativement le même en Allemagne (17,7 ans) qu'aux Etats-Unis (17,8 ans), bien qu'il varie selon que les jeunes allemands viennent de la voie inférieure (16 ans), intermédiaire (17,2 ans) ou supérieure (19,4 ans) du système éducatif secondaire à trois niveaux. Contrairement à l'image que l'on a habituellement d'un diplômé de la *Hauptschule* qui, à 15 ans, entre en apprentissage dans un métier manuel vieillot, c'est à 19 ans

8 William T. Grant, « Commission on Work, Family and Citizenship, The Forgotten Half: Non-College Youth in America - An Interim Report on the School-to-Work Transition », W.T. Grant Foundation: Washington, D.C., Janvier 1988.

9 Voir « From School to Work », Policy Information Report, Educational Testing Service, Princeton, New Jersey, 1990. Voir aussi Anthony P. Carnevale et Leila J. Gainer, « The Learning Enterprise », ministère du Travail des Etats-Unis, Administration de la Formation, Washington, D.C.: 1989, pp. 9 et suivantes; Office of Technology Assessment (OTA), « Worker Training: Competing in the New International Economy », Congrès des Etats-Unis: Washington, D.C., septembre 1990.

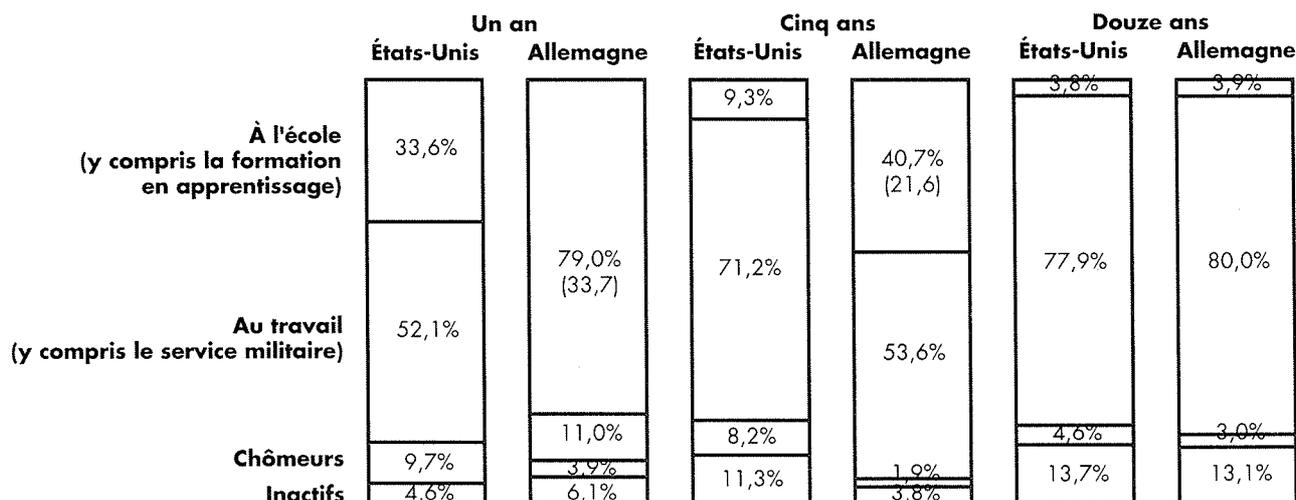
10 Voir Susan Bodilly et coll., *Integrating Academic and Vocational Education: Lessons from Eight Early Innovators*, National Center for Research in Vocational Education, Université de Californie, Berkeley, 1993.

11 Voir Deutsche Presseagentur, « Sozialpolitische Nachrichten », 11 janvier 1993, pp. 12 et suivantes; Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW), *Berufsbildungsbericht 1993*, Bonn, à paraître.

Graphique 1

Participation à la formation post-secondaire

Un an, cinq ans et douze ans après la sortie de l'enseignement secondaire : États-Unis et Allemagne



1) Sortants de l'école secondaire aux États-Unis en 1979/80/81, en Allemagne (de l'Ouest) en 1985/86/87.

2) Chiffres entre parenthèses : à l'école en excluant la formation en apprentissage.

Source : EU : Panel study of income dynamics (PSID) 7-19 ; Allemagne : Sozioökonomische panel (SOEP).

en moyenne que les jeunes allemands entrent dans le système dual. A cet âge-là, cependant, plus de 85 % de tous les apprentis débutants vivent encore dans le foyer parental, nécessité économique étant donné que le salaire moyen pour les apprentis de première année est seulement 42 % du salaire de départ d'un travailleur non-qualifié. L'âge moyen étonnamment élevé de ceux qui entrent en apprentissage reflète le fait que de nos jours la majorité des apprentis viennent des niveaux intermédiaires ou supérieurs de l'enseignement secondaire et/ou ont déjà fini (un an, en général) des écoles professionnelles préparatoires ou le service militaire avant de s'inscrire dans le système dual. En outre, la formation en apprentissage ne se limite pas du tout aux industries du bâtiment et de transformation, mais est aussi solidement établie dans le secteur tertiaire qui représente aujourd'hui plus de 50 % de tous les apprentissages qui sont entrepris.

Si nous prolongeons notre perspective jusqu'à *cinq ans* après la sortie du système scolaire, les modes de passage à la vie active demeurent néanmoins très différents d'un pays à l'autre. Près de 80 % de tous les jeunes américains qui ont quitté l'école cinq ans auparavant, contre seulement la moitié de leurs homologues allemands, ont un emploi régulier ou en cherchent un. Quatre allemands sur dix, mais seule-

ment un américain sur dix, suivent encore une formation post-secondaire institutionnalisée. Même si, encore une fois, nous ne tenons pas compte des jeunes qui sont en apprentissage, la proportion de ceux qui sont encore inscrits dans l'enseignement post-secondaire est en Allemagne plus du double (22 %) de ce qu'elle est aux États-Unis (9 %). Ceci reflète à la fois l'impact de l'inscription retardée à l'université à cause du service militaire obligatoire et la durée considérablement plus longue des programmes d'enseignement supérieur en Allemagne, où il n'existe pas encore de diplôme universitaire inférieur à la maîtrise¹². La plupart des jeunes gens qui ont suivi le système dual finissent leur formation en apprentissage quatre à cinq ans après être sortis de l'enseignement secondaire, la majorité (71 %) après avoir réussi leur examen final de travailleur qualifié. Pourtant, pour les diplômés comme pour ceux qui abandonnent avant les examens, sortir d'apprentissage ne marque pas nécessairement la fin de la carrière éducative post-secondaire : 12 % des diplômés et 26 % de ceux qui arrêtent avant la fin vont ensuite à l'université ou suivent un enseignement professionnel complémentaire. Pour la plupart des participants

12 L'âge moyen des diplômés de l'université en Allemagne est actuellement au-dessus de 29 ans.

(69 %), qu'ils réussissent ou non leurs examens finals, la formation en apprentissage conduit directement à l'emploi sans chômage intermittent. L'importante fonction d'insertion du système d'apprentissage est d'ailleurs montrée par le fait que près de 80 % de tous ceux qui trouvent ensuite un emploi régulier sont embauchés par l'entreprise qui les a formés. Si l'on ajoute les jeunes allemands qui sont entrés dans des écoles professionnelles à plein temps après avoir terminé leurs études secondaires, près des deux tiers de toute la jeunesse allemande ont acquis des qualifications professionnelles qui font l'objet d'une certification et de compétences professionnelles nationalement reconnues quatre à cinq ans après avoir quitté le secondaire.

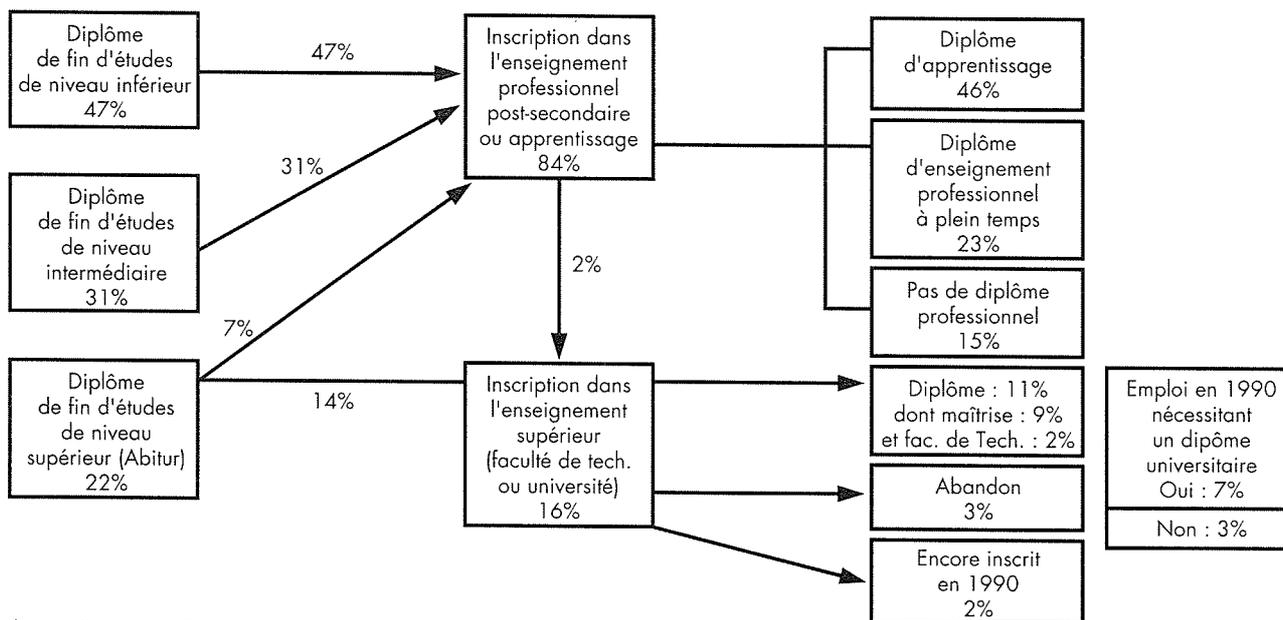
Ce tableau contraste fortement avec celui qui apparaît pour les Etats-Unis où les jeunes gens qui ne vont pas à l'université doivent principalement compter sur une formation informelle sur le tas pour améliorer leurs compétences. Quatre à cinq ans après avoir quitté le secondaire, 19 % seulement des jeunes non destinés à l'université (ou 9 % de la totalité) ont reçu un diplôme de formation post-secondaire et près d'un tiers (30 % ou 14 % de la totalité) se retrouvent

dans des emplois qui ne nécessitent ni un enseignement spécial, ni une expérience professionnelle plus longue ou une formation sur le tas. Cela n'est vrai que pour 9 % des anciens apprentis en Allemagne, la vaste majorité d'entre eux (83 %) trouvant ensuite des emplois qui exigent (au moins) d'avoir suivi jusqu'au bout une formation en apprentissage de trois ou quatre ans.

Ce n'est que dix à douze ans après avoir quitté l'école que les modèles convergent dans les deux pays : après douze ans, même ceux qui se sont engagés dans de plus longues études universitaires ont en majeure partie terminé et se sont installés dans la vie active ; à ce moment-là, seule une faible minorité (5,5 % aux Etats-Unis et 4 % en Allemagne) suit encore un enseignement post-secondaire. Il faut donc attendre dix à douze ans après la sortie de l'enseignement secondaire pour pouvoir se hasarder à effectuer une évaluation plus complète du processus de passage à la vie active dans les deux pays. La période d'observation de douze ans nous permet d'avoir un aperçu longitudinal plus global des divers modes de transition que connaît la jeunesse américaine et allemande.

Graphique 2

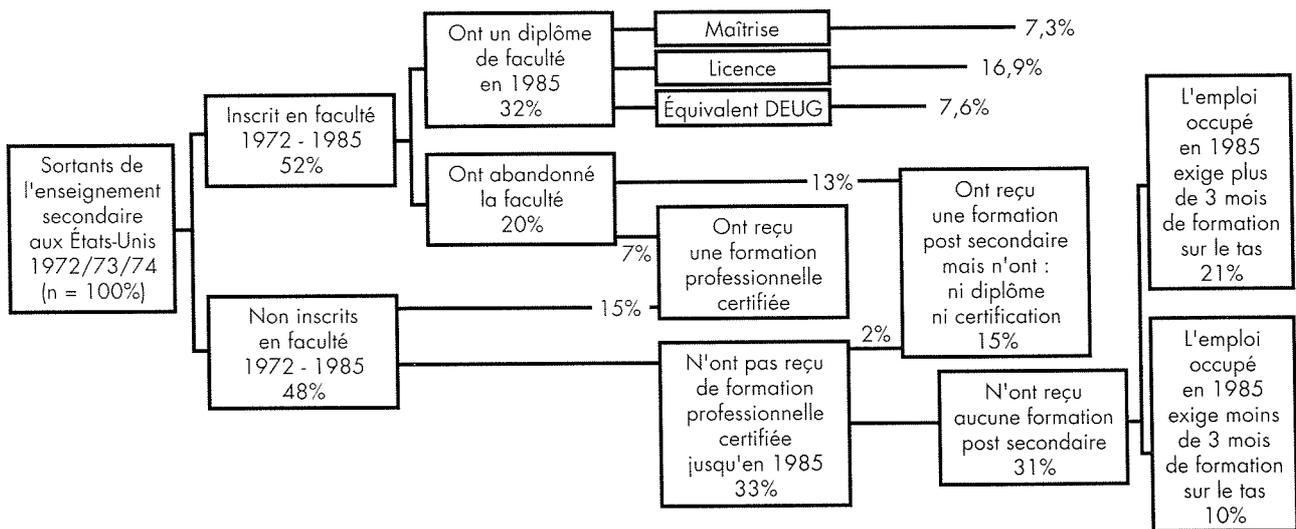
Résultats de la formation post-secondaire des sortants du système scolaire en Allemagne de l'ouest de 1978/79 à 1990



Source : SOEP, vagues 1-7.

Graphique 3

Résultats de la formation post-secondaire des sortants du système scolaire aux États-Unis 1972/1973/1974 à 1985



Source : PSID, vagues, 7-19.

Une perspective longitudinale de ce type fait apparaître des différences encore plus flagrantes, par exemple en ce qui concerne les taux de participation des jeunes gens aux différentes étapes du système éducatif post-secondaire. Pendant la période d'observation de douze ans, 99 % de notre cohorte de jeunes allemands a, à un moment ou un autre, suivi un enseignement post-secondaire universitaire ou professionnel (dont l'apprentissage). A la fin de la période de douze ans, 4 jeunes allemands sur 5 ont acquis un certificat de formation ou un diplôme d'enseignement post-secondaire ; et les 21 % de jeunes allemands qui n'ont pas acquis un certificat d'aptitude professionnelle ont toutefois presque tous suivi au moins une formation post-secondaire institutionnalisée.

Ce schéma présente une participation presque générale à l'enseignement post-secondaire en Allemagne et contraste fortement avec celui que donnent les États-Unis : bien qu'une proportion beaucoup plus forte de jeunes américains ayant quitté le système scolaire (52 % contre 16 % en Allemagne) ait, à un moment quelconque, suivi un enseignement supérieur, près d'un tiers (31 %) de la jeunesse américaine ne reçoit jamais aucune formation institution-

nalisée, et 46 % se retrouvent sans certificat ni diplôme. Les jeunes qui ont abandonné leurs études universitaires constituent un pourcentage important des non diplômés (près d'un tiers) et représentent près de 40 % de tous ceux qui sont entrés dans l'enseignement supérieur après avoir quitté le secondaire. En Allemagne, bien que la proportion de jeunes qui s'inscrivent à l'université ou dans des centres universitaires d'enseignement technique soit nettement plus basse qu'aux États-Unis, 80 % de la jeunesse allemande qui entreprend des études supérieures obtient finalement un diplôme d'un niveau au moins équivalent en Allemagne à la maîtrise. Cependant, malgré son fort taux d'abandon, le système américain produit un pourcentage plus élevé qu'en Allemagne de jeunes qui ont une formation universitaire. Un quart de la jeunesse américaine acquiert un diplôme égal ou supérieur à la licence, alors que 11 % de la jeunesse allemande quitte l'université à un niveau égal ou supérieur à la maîtrise. Toutefois, cette comparaison est compliquée par l'absence en Allemagne de diplômes inférieurs à la maîtrise. Ainsi, si nous n'examinons que les diplômes égaux ou supérieurs à la maîtrise, la différence entre les productions universitaires des deux systèmes disparaît.

Cette proportion plus forte de jeunes qui ont reçu une formation universitaire aux États-Unis s'oppose à l'accent que l'on met fortement en Allemagne sur la formation et les certificats professionnels. La proportion de jeunes qui obtiennent des diplômes professionnels post-secondaires (sans compter l'apprentissage) est à peu près la même dans les deux pays. Si nous incluons les diplômés de niveau équivalent au D.E.U.G., nous constatons que, dans les douze ans après avoir quitté l'enseignement secondaire, à peu près 29 % de la jeunesse américaine a reçu des certificats de qualification professionnelle¹³, par rapport à 23 % de leurs homologues allemands qui ont terminé un enseignement professionnel à plein temps¹⁴. Toutefois, on doit ajouter à cette dernière catégorie 46 % de jeunes allemands qui ont achevé une formation en apprentissage dans l'une des 378 spécialités couvertes par le système dual, système qui n'a pas d'équivalent aux États-Unis. Globalement, plus des deux tiers de tous les jeunes allemands sortis de l'enseignement secondaire ont obtenu des certificats de qualification professionnelle d'un niveau inférieur à celui de la faculté.

Il reste donc à déterminer dans quelle mesure les 31 % de jeunes américains sortis du système scolaire qui ne reçoivent aucune formation post-secondaire institutionnalisée ont au moins la possibilité d'acquérir des compétences de nature professionnelle en passant par la formation informelle sur le tas donnée par leurs employeurs. Pour ce faire, nous avons analysé les qualifications que les jeunes travailleurs déclarent nécessaires pour les emplois qu'ils occupent douze ans après leur sortie du système scolaire¹⁵. Comme le montre le graphique 3, un tiers de ces jeunes américains « oubliés » par les institutions (ou 10 % de tous ceux qui quittent le système scolaire) indiquent que leur emploi actuel

nécessite moins de trois mois de formation sur le tas, c'est-à-dire, au mieux, un bref enseignement sur la manière de faire le travail.

RÉSULTATS

Il n'est pas du tout surprenant que l'Allemagne soit ressortie de notre analyse comme un système qui s'appuie fortement sur la certification et dans lequel la vaste majorité des jeunes acquièrent des diplômes professionnels ou universitaires après avoir suivi au moins deux ans, mais dans la majorité des cas trois ou quatre ans, de programmes de formation organisés qui aboutissent à des examens finals normalisés reconnus au niveau national. Les États-Unis, au contraire, ont un système beaucoup moins structuré, divisé sur le plan des institutions, dans lequel seulement un jeune sur deux reçoit un véritable certificat de qualification au niveau post-secondaire, et où un grand nombre de jeunes doivent compter uniquement sur la formation informelle sur le tas dispensée par les employeurs pour améliorer leurs compétences. En outre, bien que ce ne soit pas tout à fait visible dans nos données agrégées, on sait que les certificats de qualification aux États-Unis ne sont pas normalisés sur le plan des programmes ni entre les états, et sont donc très hétérogènes en termes de type, étendue et qualité de la formation sous-jacente, ce qui rend encore plus difficile les comparaisons des résultats du mode de passage à la vie active d'un pays à l'autre. Ceci est compliqué par le fait qu'au niveau micro-économique, nous manquons de mesures fiables sur la productivité, qui permettraient d'estimer l'impact des différentes voies de passage à la vie active sur la répartition de la main-d'œuvre et le rendement des travailleurs. Pour évaluer les résultats du passage à la vie active aux États-Unis et en Allemagne, nous ne possédons donc que des indices très indirects qui nous permettent de voir si le système allemand basé sur la certification est favorable à une meilleure répartition et utilisation des travailleurs en produisant des compétences plus normalisées propres à une main-d'œuvre transférable et en envoyant aux employeurs des signaux plus clairs quant au lien entre les qualifications acquises et le potentiel correspondant en termes de productivité¹⁶. De tels indices sont (i) le chômage pendant le passage à la vie active, (ii) le lien

13 Ce groupe américain est très hétérogène quant au type, à l'étendue et à la profondeur de l'enseignement professionnel qu'il a reçu, et comprend des individus qui ont fait des apprentissages gérés par des syndicats, des diplômés d'écoles médicales (par exemple, des kinésithérapeutes, des assistants dentaires), ainsi que des jeunes qui ont obtenu des certificats après avoir suivi des cours spéciaux comme dactylos, traducteurs, correspondants en langue étrangère, conseillers fiscaux, notaires publics, mécaniciens pour automobiles, techniciens, et spécialistes en informatique.

14 Ce sont en majeure partie des diplômés d'une formation de 1 à 3 ans de cours à plein temps dans des métiers où n'existe pas de système dual (par exemple, les métiers de la santé et de soins à l'enfance) et de programmes destinés à apporter des qualifications techniques avancées aux cadres moyens de l'industrie et des services.

15 Les qualifications exigées pour les emplois occupés au terme de la période d'observation de 12 ans après la sortie du secondaire ne révèlent rien sur la formation qui a peut-être été dispensée sur le tas dans les emplois précédents. Les recherches ont toutefois montré que les compétences acquises sur le tas dans des emplois précédents ne peuvent pas dans la plupart des cas être transférées aux emplois ultérieurs : voir David G. Blanchflower, Lisa M. Lynch, « *Training at Work, A Comparison of U.S. and British Youths* », NBER working paper series n° 4 037, mars 1992.

16 La question du « signal » est d'autant plus importante dans notre contexte que des études récentes ont émis l'idée que la « crise des qualifications » perçue aux États-Unis peut en partie s'expliquer par une absence de signal des systèmes d'enseignement secondaire et post-secondaire américains et par le manque consécutif d'incitations pour que les travailleurs comme les entreprises investissent suffisamment dans le capital humain : voir John Bishop, « *Work Force Preparedness* », dans D. Lewin, O.S. Mitchell, P.D. Sherer, eds. « *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources* », Madison, WI : IRRA, 1992, pp. 447-486 (pp. 459 et suivantes).

ou la correspondance entre les qualifications acquises et les qualifications demandées dans l'emploi, (iii) la mobilité entre les entreprises et la transférabilité des qualifications, et (iv) les salaires après l'entrée dans la vie active et leur progression.

PASSAGE À LA VIE ACTIVE ET CHÔMAGE

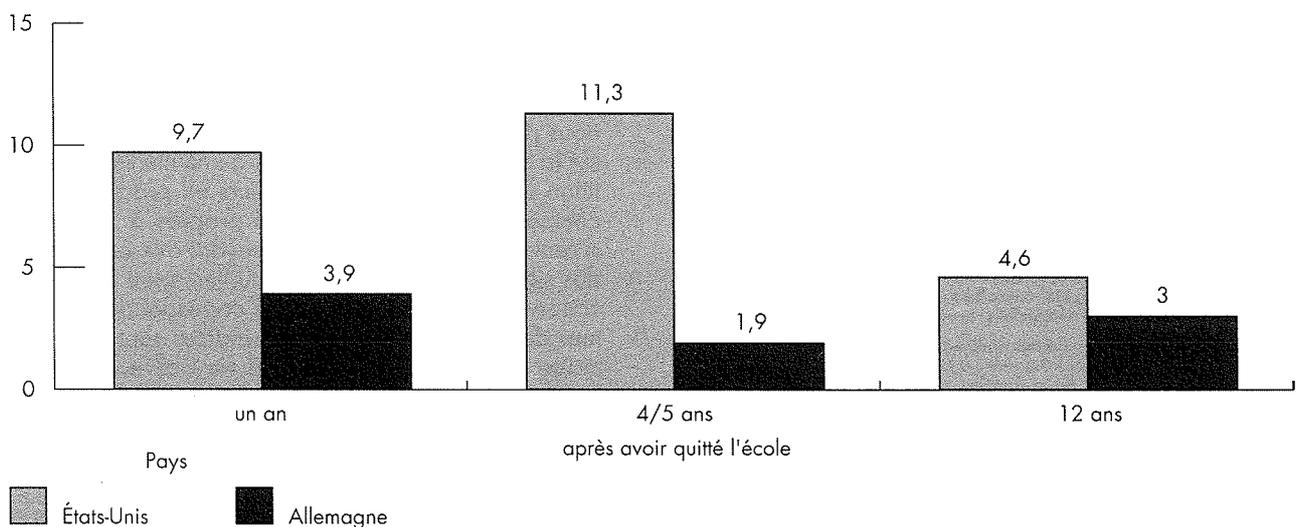
En ce qui concerne le chômage, au cours du processus de transition, nous avons constaté des résultats sensiblement meilleurs pour le système allemand sur l'ensemble de la période d'observation de douze ans. Une année après avoir quitté l'école, 10 % des jeunes américains, contre 4 % des allemands, sont dits chômeurs et en quête d'emploi ; trois ou quatre ans plus tard, quand la plupart des jeunes allemands qui ne sont pas allés à l'université ont déjà achevé leur formation professionnelle, les pourcentages correspondants sont de 11 % aux Etats-Unis et de 2 % en Allemagne ; ce n'est qu'après 10 ou 12 ans que l'écart se rétrécit entre le nombre de sans emploi aux Etats-Unis et en Allemagne, bien qu'il reste une différence sensible à la fin de notre période d'observation (graphique 4). Ces expériences différentes du chômage vécues par les jeunes allemands et américains

après leur sortie du secondaire pourraient s'expliquer, d'une certaine mesure, par le fait que nos échantillons respectifs de sortants du système éducatif couvrent différentes périodes (aux Etats-Unis : 1979-1985 ; en Allemagne : 1984-1990) et par diverses conditions générales que connaissait à ce moment-là le monde des affaires. Cependant, le graphique 5 contredit cette hypothèse : sur toute la période de 1976 à 1990, nous constatons des taux de chômage par rapport à la population sensiblement plus élevés aux Etats-Unis qu'en Allemagne pour les jeunes de 16 à 19 ans et de 20 à 24 ans, ce qui indique clairement que les jeunes allemands, bien qu'ils quittent l'école à peu près au même âge que les américains, passent leur temps de façon plus productive (c'est-à-dire en s'investissant dans des qualifications et/ou un emploi) que leurs homologues américains. Cette constatation peut être la conséquence de coûts salariaux et de formation plus élevés aux Etats-Unis à cause de la législation sur le salaire minimum. Pour l'Allemagne, cette situation serait un effet de l'arrangement particulier de partage des frais (encourus pour la formation) inhérent au système dual, ainsi que d'un meilleur signal des potentiels de capacités individuelles grâce à des critères nationaux d'évaluation et à une certification de compétences normalisées.

Graphique 4

Chômage à différentes étapes du passage à la vie active Représentation longitudinale

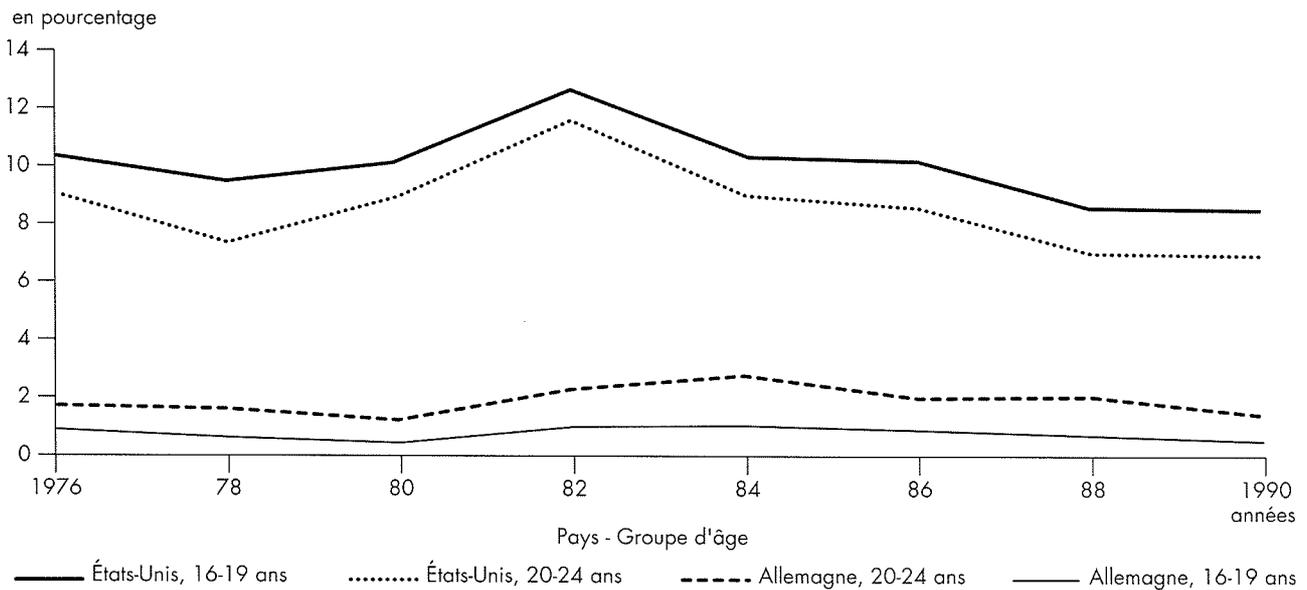
Pourcentage de la cohorte des sortants du système scolaire



Sources : États-Unis : PSID, vagues 7-19.
Allemagne : SOEP, vagues 1-7.

Graphique 5

Chômage des jeunes en pourcentage de la population totale dans les groupes d'âge correspondants aux États-Unis et en Allemagne (de l'ouest)



Sources : Agence fédérale de l'Emploi, Nuremberg, Allemagne, ministère du Travail des États-Unis.

QUALIFICATIONS ACQUISES - QUALIFICATIONS DEMANDÉES

Si l'explication qui précède (celle d'un meilleur lien formation-emploi à cause de la prédominance de diplômes professionnels reconnus sur le plan national) était vraie, on pourrait s'attendre à constater en Allemagne une meilleure correspondance entre les qualifications personnelles acquises et les qualifications nécessaires pour les emplois. Nos données (bien qu'il faille les interpréter avec prudence) viennent à l'appui de l'hypothèse que le système allemand basé sur la certification, qui oriente fortement vers des métiers et implique largement les entreprises dans le processus de génération des compétences, a pour résultat une correspondance assez bonne entre l'offre et la demande de qualifications : peu de temps après avoir achevé leur formation post-secondaire, près de 80 % de tous les anciens apprentis (81 % des diplômés et même 72 % de ceux qui n'ont pas obtenu l'examen final) et 69 % de tous les diplômés de l'université ou des facultés de technologie sont employés dans le domaine pour lequel ils ont été formés. Seul un pourcentage réduit d'anciens apprentis (15 % des diplômés et 25 % de ceux qui n'ont pas réussi leurs examens finaux), et encore moins (6 %) de diplômés de l'université regroupés dans notre échantillon, se retrouvent dans des emplois qui n'exigent pas d'avoir suivi jusqu'au

bout un enseignement post-secondaire ou une formation par apprentissage. Parmi les diplômés de faculté, cependant, une minorité non négligeable occupe par la suite des emplois qui ne nécessitent qu'un diplôme post-secondaire non-universitaire ; ceci indique qu'étant donné le nombre élevé d'inscriptions dans l'enseignement supérieur, l'offre de compétences universitaires est peut-être supérieure aux niveaux actuels de la demande, tandis que l'inverse semble se produire dans le domaine des qualifications intermédiaires non-universitaires.

Dans le cas des anciens apprentis, l'apparition d'un très bon lien entre les qualifications acquises et celles qui sont demandées s'explique par le fait que les entreprises elles-mêmes (en offrant une formation en apprentissage selon les besoins futurs qu'elles anticipent) ont un rôle direct dans la détermination de l'offre de qualifications et qu'en conséquence, la plupart des apprentis trouvent ensuite un emploi dans les entreprises qui les ont formés. La correspondance, d'un degré légèrement inférieur mais tout de même très élevé, que nous avons constatée entre les domaines d'études et l'emploi ultérieur pour les diplômés d'université semble d'autant plus surprenante que la création des qualifications (l'éducation) et leur utilisation (l'emploi) se produisent dans des contextes institutionnels distincts et que le lien entre

l'offre et la demande de compétences fait appel à des processus de recherche qui passent par le marché du travail externe.

Nous avons aussi constaté aux Etats-Unis des correspondances nettes entre les niveaux de formation requis et ceux qui sont atteints, mais comme la création des qualifications y est moins structurée et moins institutionnalisée, nous avons moins d'informations sur le type de compétences requises dans les emplois et sur leur lien avec la formation éducative post-secondaire reçue par les sortants du système éducatif.

Cinq ans après avoir quitté l'école secondaire, la majorité (69 %) de notre cohorte d'américains est employée dans un travail qui ne nécessite pas une formation post-secondaire organisée et un nombre important d'entre eux (28 %) ont des emplois qui demandent même moins de six mois de formation sur le tas. Seulement 30 % affirment que leur travail exige d'eux un enseignement post-secondaire formel (18 %) ou un diplôme universitaire (12 %). Toutefois, la répartition totale entre les niveaux de qualification cinq ans après avoir quitté l'école secondaire peut ne pas être tout à fait représentative, puisque tous les étudiants de faculté n'ont pas encore terminé leurs études à ce moment-là ; il est donc possible que cela ne peigne pas un tableau complet du degré de correspondance entre les qualifications demandées, selon eux, aux jeunes et les qualifications acquises pendant leur passage à la vie active. En combinant les informations liées à l'emploi et celles liées à l'enseignement, nous constatons que, comme on pouvait s'y attendre, presque tous (90 %) les jeunes américains qui n'ont pas reçu d'enseignement post-secondaire sont employés cinq ans plus tard dans des activités qui n'exigent qu'une brève expérience professionnelle (31 %) ou une plus longue expérience professionnelle ou formation sur le tas (59 %). Ce qui est plus surprenant est la constatation que pour ceux qui ont suivi un enseignement post-secondaire au-dessous du niveau de la licence, les emplois les plus courants lors de l'entrée dans la vie active n'exigent qu'une formation sur le tas ou une expérience professionnelle informelles. De toute évidence, l'enseignement professionnel post-secondaire aux Etats-Unis ne conduit pas (directement) dans la plupart des cas à des emplois correspondants et/ou au mieux donne une base à une formation sur le tas ultérieure propre à l'entreprise. Ce n'est que parmi les jeunes américains qui ont obtenu un diplôme égal ou supérieur à la licence cinq ans après avoir quitté l'école secondaire que nous constatons une plus grande proportion (63 %) occupant des emplois nécessitant des compétences

universitaires d'un niveau égal ou supérieur à la licence. Ce pourcentage se rapproche du degré de correspondance entre l'enseignement formel et les demandes de qualifications observées chez les diplômés de l'université (69 %) en Allemagne. Dans l'ensemble, nous pouvons conclure que les liens entre, d'une part la « mise au point » des compétences acquises lors du processus de passage à la vie active et, d'autre part les exigences en qualifications (ou niveaux de qualification) de l'emploi après la transition, semblent être supérieurs en Allemagne, du moins à court terme. Etant donné la nature de nos données, nous ne pouvons qu'émettre des suppositions pour justifier les meilleurs résultats du lien formation-emploi sur le marché du travail de la jeunesse allemande. Doit-il être attribué au fait que le système allemand, basé sur la certification et très différencié, remplit mieux sa fonction de signal, à la coordination plus étroite par les institutions entre, d'une part la création des qualifications et, d'autre part, leur utilisation dans le secteur non-universitaire. Le fait que les différences de correspondances observées entre les pays disparaissent presque dans le domaine des compétences universitaires à un niveau égal ou supérieur à la licence (généralement plus formelles et universellement reconnues) semble venir à l'appui de cette conclusion.

MOBILITÉ ET TRANSFERABILITÉ DES QUALIFICATIONS

La mobilité de la main-d'œuvre est un autre facteur important pour garantir une répartition et une correspondance efficaces des qualifications de la main-d'œuvre et des emplois au cours du temps. Ici encore on pourrait attendre des résultats supérieurs pour le système allemand basé sur la certification dans la mesure où il donne à la vaste majorité (et non pas seulement à ceux qui suivent la voie universitaire) des qualifications plutôt générales (et non spécifiques aux entreprises), reconnues nationalement et donc transférables. Cependant, pour que cette hypothèse soit vraie, il faut que le système allemand, malgré sa structure compliquée divisée par activité et son importante fonction d'orientation vers des métiers, produise néanmoins des compétences personnelles assez étendues pour qu'elles puissent être utilisées de façon productive dans une variété d'emplois et de contextes professionnels, car la demande de main-d'œuvre se déplace peu à peu vers de nouveaux domaines d'activité et des qualifications d'un nouveau type.

La jeunesse américaine est connue pour sa haute mobilité et sa quête intensive d'emploi en début de

carrière¹⁷, tandis que les jeunes allemands ont en fait des modes d'emploi relativement stables pendant les trois à quatre ans qui suivent le passage à la vie active : pendant cette période initiale presque trois quarts des jeunes allemands (plus de 80 % des hommes et 65 % des femmes) sont employés de façon continue (c'est-à-dire sans interruption), la majorité d'entre eux (57 % d'hommes et 54 % de femmes) avec le même employeur. Ce tableau change, cependant, quand nous suivons un peu plus longtemps les carrières de nos jeunes sortis du système éducatif, et allons jusqu'à sept ou huit ans après qu'ils aient passé le seuil entre la formation post-secondaire et la vie active. Bien que la stabilité globale dans l'emploi demeure élevée, nous observons une baisse significative du nombre de ceux qui occupent encore leur premier emploi dans la vie active. Presque deux tiers de tous ceux qui ont travaillé de façon continue ont entre temps changé d'employeur au moins une fois, et ce modèle s'applique aussi à ceux qui ont une formation complète en apprentissage. En d'autres termes, après une période initiale d'accumulation d'expérience professionnelle dans un emploi, ceux qui entrent sur le marché du travail en Allemagne font preuve d'une mobilité d'emploi assez importante. Cela semble aller de pair avec la notion de qualifications propres à une main-d'œuvre transférable et avec un prolongement du processus de rencontre jusqu'à ce que les gens finissent par s'installer dans leurs carrières.

L'hypothèse des qualifications transférables s'appuie également sur la constatation que, dans la plupart des cas, la grande mobilité dans l'emploi (d'une entreprise à une autre) des jeunes allemands au tout début de leur entrée dans la vie active n'est en aucun cas une « mobilité aléatoire », c'est-à-dire qu'ils ne vont pas au hasard d'emploi en emploi. La plupart des changements se produisent, en fait, à l'intérieur du domaine professionnel pour lequel les jeunes ont été formés et n'impliquent pas de changement de statut professionnel ou de niveau de qualification requis pour l'emploi : douze ans après avoir quitté l'école, la majorité de tous les jeunes allemands (55 %) et 60 % de ceux qui ont une formation complète en apprentissage travaillent encore dans le métier particulier pour lequel ils ont été formés (en comparaison, cinq ans après avoir quitté l'école, ces pourcentages sont respectivement 70 % et 68 %) ; plus de 80 % de tous les jeunes ayant

une formation post-secondaire complète et 70 % de ceux qui ont un certificat d'apprentissage occupent encore, douze ans plus tard, des emplois nécessitant les qualifications formelles qu'ils ont acquises. En d'autres termes, malgré la mobilité d'emploi relativement importante du début de carrière sur le marché du travail des jeunes allemands, nous constatons quand même une assez bonne correspondance entre les qualifications acquises après l'enseignement secondaire pendant le processus de passage à la vie active et les qualifications requises dans les emplois qu'ont les jeunes de notre échantillon douze ans après avoir quitté l'école.

En ce qui concerne les jeunes américains, nous manquons d'informations analogues sur la mobilité en début de carrière, mais nos données nous permettent de comparer les niveaux de qualification dans les emplois occupés cinq et douze ans après avoir quitté l'école secondaire et d'extrapoler pour les rapprocher de nos résultats correspondants pour l'Allemagne. Lorsqu'on examine d'abord les changements nets de la répartition globale entre les niveaux de qualification professionnelle, nous observons avec le temps une légère baisse dans la proportion des jeunes américains qui, après être sortis de l'école secondaire, ont des emplois non qualifiés tout en bas de la hiérarchie, et une augmentation considérable de ceux dont le travail nécessite un enseignement professionnel post-secondaire ou un diplôme universitaire : douze ans après avoir quitté l'école secondaire, 11 % des jeunes américains ont un emploi n'exigeant qu'une brève formation sur le tas, par rapport à 20 % sept ans auparavant ; à peu près la moitié (47 % ; 55 % sept ans auparavant) ont une activité professionnelle qui exige une formation plus longue sur le tas ou de l'expérience, et 42 % (sept ans plus tôt 25 %) déclarent que leur travail nécessite une formation post-secondaire non-universitaire (16 % contre 8 % auparavant) ou un diplôme égal ou supérieur à la licence (25 % et 18 % auparavant). Cette tendance vers des emplois exigeant un enseignement post-secondaire ne reflète qu'en partie le nombre croissant de jeunes qui ont achevé des études de ce type douze ans après l'école secondaire¹⁸. Cette évolution indique en grande partie un acheminement progressif dans la carrière vers des emplois qui correspondent mieux au niveau d'éducation formelle qui a été atteint : cinq ans après avoir quitté l'école secondaire (c'est-à-dire peu de temps après avoir obtenu un diplôme universitaire) seulement 62 % de tous les « licen-

17 Pour une vue d'ensemble des preuves empiriques sur la stabilité de l'emploi, voir Christoph F. Buechtemann, « Employment Security and Labor Markets : An Introduction », dans C.F. Buechtemann, ed. *Employment Security and Labor Market Behavior - Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, Ithaca, NY : ILR Press, 1992, pp. 14 et suivantes.

18 Cinq ans après avoir quitté le secondaire, 13 % seulement des jeunes ont terminé leurs études supérieures avec un diplôme au moins égal à la licence, alors que cette proportion monte à 25 % douze ans après la sortie du secondaire.

ciés » occupent des emplois nécessitant une licence, alors que ce pourcentage passe à 78 % sept ans plus tard. En d'autres termes, beaucoup de diplômés américains, bien qu'ils soient titulaires d'une licence, entrent dans la vie active dans des emplois de qualification inférieure, mais évoluent petit à petit vers des situations qui correspondent à leur niveau d'éducation formelle. On ne peut, par ailleurs, trouver aucune amélioration pour les nombreux étudiants qui ont quitté la faculté au-dessous du niveau de la licence. Aux deux étapes étudiées, plus de 60 % d'entre eux occupent des emplois qui n'exigent qu'une formation informelle sur le tas ou une expérience professionnelle. Cette dernière constatation montre qu'étant donné le niveau de qualification des emplois dans lesquels ils aboutissent finalement, la plupart des américains qui abandonnent leurs études en faculté auraient tout aussi bien pu commencer à travailler dès leur sortie de l'école secondaire.

On voit encore mieux la mobilité considérable des jeunes américains en début de carrière si l'on adopte une perspective longitudinale. Près de la moitié (42 %) de tous ceux qui entrent dans la vie active à un certain niveau d'emploi sont employés à un niveau différent de qualification professionnelle sept ans plus tard (c'est-à-dire douze ans après avoir quitté l'école). En Allemagne, au contraire, la proportion correspondante de jeunes qui connaissent un changement de niveau de qualification dans leurs emplois représente moins du tiers, ce qui montre une stabilité de statut professionnel après l'entrée dans la vie active considérablement plus élevée qu'aux Etats-Unis. La plus grande mobilité des jeunes américains entre les niveaux professionnels est due presque exclusivement à des changements plus fréquents pour grimper dans la hiérarchie et obtenir des emplois d'une exigence supérieure. En revanche, la proportion de jeunes qui connaissent une mobilité descendante, passant par exemple d'emplois exigeant une formation professionnelle post-secondaire à des emplois ne demandant que l'acquisition de compétences sur le tas, est légèrement plus élevée en Allemagne qu'aux Etats-Unis, ce qui reflète le niveau de qualification globalement supérieur des premiers emplois de la jeunesse allemande. On remarque tout particulièrement le degré bien plus important de stabilité dans le statut de l'emploi chez les nombreux jeunes allemands qui ont terminé une formation en apprentissage, que chez la majorité de jeunes américains qui démarrent dans la vie active avec des emplois qui demandent un niveau inférieur à la licence. Le système de certificats de qualification bien définis qui caractérise la formation professionnelle non-universitaire en Allemagne donne de toute évidence une certaine protec-

tion contre la mobilité descendante. Mais, dans la mesure où il s'appuie sur l'orientation qui est inhérente à l'enseignement secondaire allemand et la prolonge, il établit aussi un plafond qui limite l'ascension vers un travail qui exige davantage de compétences que celles de la main-d'œuvre de niveau intermédiaire.

CROISSANCE DES SALAIRES

Les différents mécanismes de répartition et les diverses voies de la carrière professionnelle qui caractérisent le marché du travail de la jeunesse américaine et allemande se retrouvent aussi finalement dans les salaires de début et la croissance des salaires avec le temps des jeunes américains et allemands. Comme étalon permettant d'évaluer la position relative des jeunes en termes de revenus, nous avons comparé leurs salaires à différentes étapes de leurs carrières avec le salaire horaire moyen des individus de 35 à 38 ans titulaires d'un diplôme nécessitant quatre ans d'université¹⁹. Cinq ans après avoir quitté l'école secondaire, les jeunes américains gagnent en moyenne 47 % du salaire horaire des diplômés plus âgés, position relative en termes de salaire qui est identique à celle de leurs homologues allemands et qui, de façon surprenante, varie peu entre les différents niveaux de qualification professionnelle : ceux qui entrent dans la vie active dans des emplois non qualifiés ne faisant appel qu'à une brève formation sur le tas gagnent en moyenne 45 % de ce que gagne un « adulte » qui a suivi quatre ans d'études universitaires, mais ceux qui occupent des emplois exigeant au moins une licence peu de temps après être sortis de faculté gagnent à peine plus (52 %). Avec le temps, cependant, la situation relative globale des jeunes américains en termes de salaires connaît une forte amélioration et passe de 47 % en moyenne du salaire moyen des diplômés cinq ans après la sortie de l'école secondaire à 71 % en moyenne douze ans après l'école secondaire. Cette amélioration globale reflète en partie l'évolution progressive des jeunes américains vers des emplois plus exigeants et d'un niveau supérieur de qualification. Mais elle s'applique aussi à l'intérieur des catégories de qualification professionnelle pour tous les jeunes, à l'exception de ceux qui sont tout en bas de la hiérarchie des emplois. Douze ans après la sortie de l'école secondaire ceux qui occupent des emplois non qualifiés faisant appel à une formation sur le tas inférieure à six mois gagnent encore à peine plus de 50 % du salaire des diplômés plus âgés (45 % sept ans auparavant). Au

¹⁹ C'est-à-dire un diplôme égal ou supérieur à la licence aux Etats-Unis et à la maîtrise en Allemagne.

contraire, ceux qui occupent des emplois exigeant une formation plus longue sur le tas et/ou une expérience professionnelle sont passés de 49 à 65 % en moyenne du salaire horaire moyen des diplômés de l'université qui ont de 35 à 38 ans, ceux qui ont des emplois nécessitant un enseignement post-secondaire inférieur à la licence de 52 à 78 %, et ceux qui ont des emplois pour lesquels il faut un diplôme égal ou supérieur à la licence de 52 à 83 % en moyenne.

Pourtant, alors que la croissance des salaires est intimement liée au type d'emploi occupé à la fin de notre période d'observation, il n'existe pas de corrélation aussi générale entre la croissance des salaires

après l'entrée dans la vie active et le niveau d'enseignement post-secondaire atteint par les individus. Douze ans après avoir quitté l'école, il n'y a pas de différence notable dans les positions relatives en termes de salaires de ceux qui ont arrêté après l'école secondaire (63 %), ceux qui ont une formation professionnelle post-secondaire (69 %), et ceux qui ont quitté la faculté au-dessous du niveau de la licence ou ont abandonné leurs études universitaires (66 %). Seuls ceux qui ont un diplôme universitaire au moins égal à la licence tirent un avantage net de leur investissement dans l'enseignement. Bien que ces derniers commencent également à un bas niveau, ils connaissent avec le temps une importante augmenta-

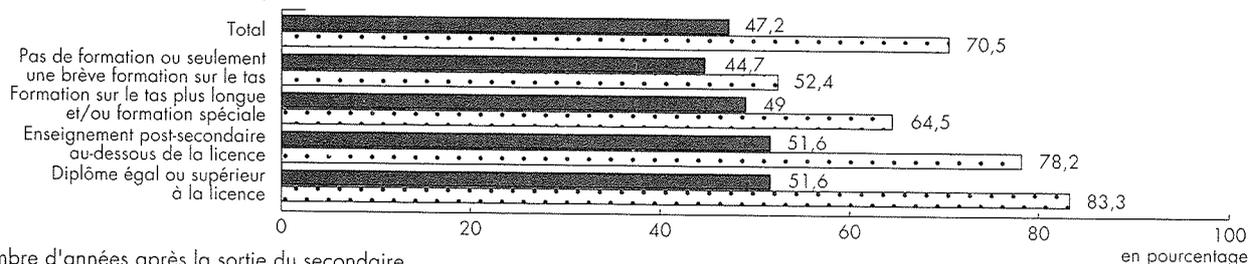
Graphique 6

Salaires horaires bruts moyens aux États-Unis

Cinq ans et douze ans après la sortie de l'école secondaire

Pourcentage des salaires horaires bruts des 35-38 ans titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à la licence

Qualifications exigées dans l'emploi actuel



Nombre d'années après la sortie du secondaire

■ 5 ans en 1985 (*) (ligne supérieure) □ 12 ans en 1985(**) (ligne inférieure)

(*) cohorte des plus jeunes (sortie de l'école en 1979/80/81)

(**) cohorte plus âgée (sortie de l'école en 1972/73/74)

Source : PSID, vagues 7-19.

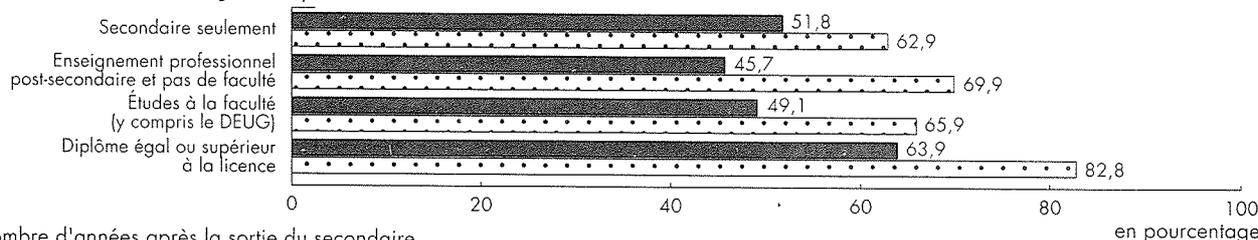
Graphique 7

Salaires horaires bruts moyens aux États-Unis

Cinq ans et douze ans après la sortie de l'école secondaire

Pourcentage des salaires horaires bruts des 35-38 ans titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à la licence

Niveau atteint dans l'enseignement post-secondaire



Nombre d'années après la sortie du secondaire

■ 4/5 ans (*) (ligne supérieure) □ 12 ans (**) (ligne inférieure)

(*) cohorte des plus jeunes (sortie de l'école en 1979/80/81)

(**) cohorte plus âgée (sortie de l'école en 1972/73/74)

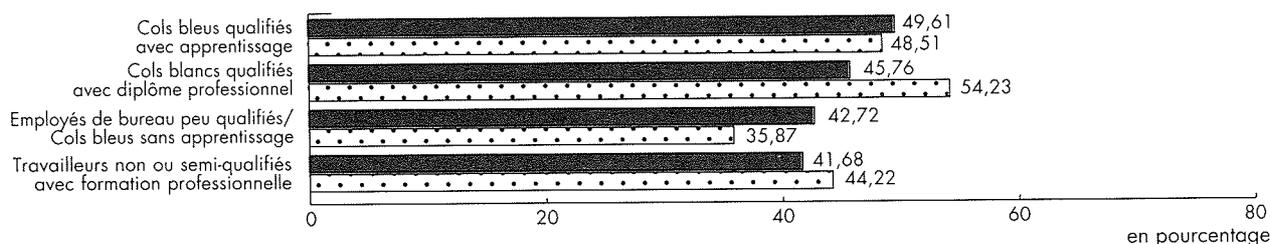
Source : PSID, vagues 7-19.

Graphique 8

Salaires horaires bruts moyens en Allemagne (de l'ouest)

Cinq ans et douze ans après la sortie de l'enseignement général secondaire
 Pourcentage des salaires horaires bruts des 35-38 ans titulaires d'un diplôme universitaire

Groupes professionnel



Nombre d'années après la sortie du secondaire

■ 5 ans (*) (ligne supérieure) ▨ 12 ans (**) (ligne inférieure)

Source : SOEP, vagues 1-7.

tion de salaire qui est de loin supérieure à celle de leurs homologues moins instruits. On peut supposer que les liens manquants entre les investissements personnels dans l'enseignement au-dessous du niveau de la licence et le rendement économique en termes de croissance de salaire après l'entrée dans la vie active peuvent jouer un rôle dissuasif pour l'investissement dans l'enseignement professionnel post-secondaire et, entre autres facteurs, expliquent peut-être les taux élevés d'abandon dans les centres universitaires techniques américains.

En Allemagne, les modes d'incitation semblent jouer de manière très différente : le groupe nombreux de jeunes allemands qui, après leur sortie de l'école secondaire, effectuent une formation en apprentissage complète (ou un enseignement équivalent dans un établissement professionnel) ne connaissent pas avec le temps une amélioration significative de leur position relative en termes de salaire ; bien que la plupart d'entre eux aient des emplois qui correspondent à leur niveau de qualification formelle, douze ans après avoir quitté l'école, leurs salaires moyens sont encore seulement la moitié (51 %) de ceux des diplômés (47 % cinq ans après avoir quitté l'école). Toutefois, ceux qui n'ont pas de formation professionnelle complète, bien qu'ils démarrent au même niveau (43 %), connaissent une baisse marquée dans la position relative de leur salaire qui atteignent 36 % de ceux des diplômés. Contrairement aux Etats-Unis, cela peut être interprété comme nettement dissuasif (et le devient encore plus si l'on ajoute le fort taux de chômage des travailleurs non qualifiés) quand il s'agit d'entrer dans la vie active sans suivre d'abord une formation professionnelle. Cela peut expliquer que les jeunes allemands soient géné-

ralement désireux de s'engager dans une formation post-secondaire organisée bien qu'ils doivent à court terme renoncer à une source de revenus. En même temps, le large écart qui demeure entre les salaires de ceux qui ont des diplômes universitaires et ceux qui ont des qualifications professionnelles non-universitaires peut expliquer pourquoi de plus en plus de jeunes allemands préfèrent l'enseignement en université à la formation intermédiaire dans le cadre du système dual.

*
**

Nous avons comparé les diverses voies de passage à la vie active des jeunes sortant du système éducatif en Allemagne et aux Etats-Unis et avons rapproché, sous plusieurs aspects, les effets distributifs des différents systèmes de formation post-secondaire établis dans chaque pays. Nos résultats montrent que, contrairement aux Etats-Unis où une grande proportion de jeunes entrent dans la vie active sans avoir eu de formation post-secondaire, le système allemand donne à la grande majorité des jeunes des qualifications propres à une main-d'œuvre transférable, qui sont définies sur le plan institutionnel et reconnues au niveau national. Nous avons montré que les mérites relatifs du « modèle » allemand proviennent non seulement de son apport de compétences professionnelles étendues, mais aussi, et peut-être de façon plus concluante, de l'accent qu'il met fortement sur les certificats de qualification normalisés : celui-ci, en envoyant clairement aux employés comme aux employeurs des signaux sur les exigences des emplois et la productivité, a pour conséquence une répartition apparemment plus efficace des jeunes travailleurs en Allemagne. Un signe

manifeste en est le chômage des jeunes bien moins élevé et le lien formation-emploi plus général, immédiat et stable qu'aux Etats-Unis. Pourtant, le système allemand de formation post-secondaire a aussi ses inconvénients, à savoir son orientation poussée des jeunes vers diverses voies professionnelles qui, bien qu'elle offre une certaine protection contre la mobilité vers le bas, empêche considérablement la mobilité vers les tranches supérieures de qualifications (et de salaires) et est donc de plus en plus en contradiction avec les aspirations changeantes des nouvelles générations de jeunes dans un environnement social plus ouvert et plus fluide. La fonction d'orientation inhérente au système allemand est due non pas tant à l'importance donnée aux diplômés (bien que ceux-ci puissent la renforcer) qu'à la structure traditionnelle sous-jacente d'enseignement secondaire à trois niveaux qui limite à la minorité diplômée du *Gymnasium* la possibilité de s'élever jusqu'aux emplois universitaires. Pour empêcher une érosion progressive du système allemand de formation professionnelle, les experts ont donc demandé une « professionnalisation » plus forte de la formation qui pourrait rétrécir les écarts de récompenses en termes de salaire entre les carrières universitaires et non-universitaires et garantirait en même temps une offre suffisante de qualifications appliquées²⁰. Une autre proposition, qui n'est pas tout à fait nouvelle, dans le débat actuel en Allemagne est de donner également accès à l'université à ceux qui, sortis du secondaire à un niveau plus bas, ont commencé par se lancer dans une voie professionnelle post-secondaire²¹. Les différences de salaires demeurant importantes entre les carrières universitaires et non-universitaires, ceci conduirait probablement à une baisse de l'offre de qualifications intermédiaires et à une augmentation massive supplémentaire d'inscriptions à l'université. La « culture universitaire » des Etats-Unis, avec sa dévaluation inhérente des qualifications appliquées et intermédiaires, son taux élevé d'abandon d'études en faculté, et son érosion des

modes d'incitation à suivre une formation, donne un exemple clair des conséquences socio-économiques à long terme d'une telle stratégie.

Pour les Etats-Unis, notre comparaison vient fortement étayer l'intention déclarée de la nouvelle administration Clinton d'établir un système coopératif de formation professionnelle de type allemand qui donnerait à tous les jeunes non destinés à l'université la chance d'acquérir des bases solides de qualifications professionnelles et de fournir ainsi à l'industrie américaine le capital humain dont elle a besoin pour devenir concurrentielle dans l'environnement économique mondial de notre époque. Les tentatives récentes aux Etats-Unis visant à élargir les possibilités de formation de base pour la jeunesse américaine se sont caractérisées par une mise en place très localisée et décentralisée, sans aucune coordination ou standardisation des institutions au niveau d'un Etat ou du pays. Les résultats de notre analyse suggèrent cependant qu'outre l'énorme tâche de créer les conditions nécessaires, au niveau de l'organisation et de l'infrastructure, à un système de formation à l'échelle de la nation, l'apport seul de qualifications ne garantit pas en soi une répartition efficace des compétences par rapport aux emplois. Pour que cela se produise, les Etats-Unis devraient abandonner leur pratique traditionnelle de laisser à des agents locaux décentralisés les compétences en termes de législation et d'exécution et devraient établir à la place un système de critères reconnus au niveau de la nation pour les programmes de formation, les examens, et les certificats professionnels. Comme le montre le système allemand, de tels critères nationaux contribueraient à envoyer de meilleurs signaux et donc à assurer un lien supérieur entre les compétences et les emplois sur le marché du travail.

Christoph F. Buechtemann
RAND, Institut de recherche sur la Formation
Santa Monica, Californie, Etats-Unis

Juergen Schupp
Institut allemand pour la recherche économique (DIW)
Berlin, Allemagne

Dana Soloff
RAND, Département du Capital humain
Santa Monica, Californie, Etats-Unis

Traduction de l'anglais par Régine Michel

20 Voir Burkart Lutz, « Economic Change, Internal Labor Markets and Workers' Protection: Towards an Agenda for the 1990s », dans C.F. Buechtemann, ed., *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, Ithaca, NY, ILR Press, 1992, pp. 450-455.

21 Voir Enquete Kommission « Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000 », Schlussbericht, Bundestags-Drucksache, n° 11/1448, p. 48.

