

Le génie du système allemand et la réforme du système américain

Observations à propos
des « modes de passage » à la vie active
en Allemagne et aux États-Unis

par David Marsden

La réforme du système de formation professionnelle américain est un problème dont l'importance dépasse la simple amélioration du système d'un pays voisin. Elle met en question toute une stratégie d'organisation de la formation professionnelle qui est prônée dans plusieurs autres pays. Le système américain, comme le montre Buechtemann, Schupp et Soloff, est un exemple de la solution libérale qui laisse aux entreprises individuelles le soin de définir leurs propres besoins en formation et de mettre en œuvre les moyens d'y satisfaire. A la suite d'une comparaison séduisante des résultats des systèmes américains et allemands, les auteurs proposent que le gouvernement américain instaure un système national de diplômes professionnels afin de mieux garantir l'allocation des salariés formés aux emplois qualifiés et de créer ainsi une meilleure adéquation de l'effort de formation et des besoins des entreprises. On stimulerait ainsi un investissement plus fort de la part des jeunes et des entreprises.

On peut cependant craindre que la solution qu'ils proposent n'échoue si on ne résout pas le problème du financement des formations générales ou transférables. En fait, la réussite du système d'apprentissage allemand vient moins de la systématisation des diplômes (qui est un phénomène assez récent) que de

l'originalité du partage des coûts de formation entre apprentis et employeurs. Ce partage exige certes un support institutionnel, mais pas forcément de dimension nationale.

L'originalité du système allemand réside dans le faible niveau de rémunération des apprentis allemands. Cette pratique facilite l'embauche des apprentis car elle diminue le coût net de l'emploi de ces jeunes¹. La règle salariale traditionnelle aux USA a été d'imposer un taux de salaire unique pour chaque poste de travail sans tenir compte des qualités individuelles de la personne qui l'occupe. Elle protège les travailleurs en place, mais en augmentant les coûts nets de la formation elle incite les employeurs à n'offrir que des formations spécifiques à leur entreprise. Suivant l'analyse classique de Becker (1975), l'employeur n'investit pas dans la formation générale car rien n'empêche le salarié de partir vers une entreprise concurrente une fois que la formation est terminée². Les systèmes de rémunéra-

1 Le coût net comprend les coûts directs de formation, plus les salaires des apprentis, moins la valeur du travail des apprentis.

2 Par formation « générale » Becker entend toute formation qui augmente la productivité du salarié dans un grand nombre d'entreprises, et qui est « transférable » à celles-ci. Le cas extrême d'une formation « spécifique » est celle qui n'est d'aucune utilité à d'autres employeurs et donc pour laquelle il n'existe pas de débouchés en dehors de l'entreprise qui fournit celle-ci.

tion au poste font que les employeurs supportent la part majeure des coûts de la formation, d'où leur réticence à investir dans la formation générale de leurs salariés. L'introduction d'un système national de diplômes pour la formation en entreprise, comme le proposent les auteurs, aurait pour effet de renforcer la mobilité potentielle des travailleurs qualifiés et de décourager l'investissement en formation par les employeurs.

En revanche, un salaire modulé en fonction de l'année d'apprentissage, comme c'est le cas en Allemagne, permet aux employeurs d'offrir des formations générales. Certes, la plupart des recherches montrent que nombre d'employeurs allemands paient toujours une part importante des coûts de la formation générale (Noll et alii. 1983), mais la contribution de l'apprenti sous forme d'un taux de rémunération d'environ un tiers de celui du salarié adulte représente un allègement important pour l'employeur.

Comment explique-t-on la réticence des salariés américains à accepter un système de faibles rémunérations pour les jeunes en formation ? Une raison importante semble être la crainte de l'utilisation d'une telle catégorie comme main-d'œuvre bon marché aux dépens des salariés plus anciens.

Il semble que les salariés allemands peuvent tolérer un salaire réduit pour les apprentis car ceux-ci ont un statut particulier et facilement identifiable dans l'entreprise de sorte que les salariés qualifiés et leurs représentants peuvent aisément contrôler l'utilisation qu'en fait l'employeur.

Cette protection n'est pas parfaite même en Allemagne. En fait, on observe qu'en certaines branches des entreprises embauchent des apprentis parce qu'ils sont bon marché. Comment expliquer autrement le comportement de nombre de petites entreprises qui forment régulièrement au-delà de leurs besoins ? Comment expliquer aussi le fait qu'observe Casey (1986) d'un dualisme dans le comportement d'investissement des employeurs allemands ? Il y a certes les grandes entreprises qui investissent en formant les apprentis à grands frais et dont les investissements suivent la conjoncture économique. Ils augmentent leur investissement lorsqu'ils anticipent une croissance de la demande. En revanche, nombre de petites entreprises investissent de façon anti-cyclique en embauchant davantage d'apprentis lorsque le chômage augmente. Les études des coûts de la formation professionnelle montrent que les

coûts nets de l'apprentissage sont bien plus faibles dans les petites entreprises. Vu la difficulté de mesurer la valeur de la production des apprentis, ne doit-on pas plutôt tirer la conclusion que ces petites entreprises forment parce que cela leur est rentable ?

Alors, pour implanter un système de formation professionnelle à l'allemande aux USA, ne faut-il pas poser ce problème du partage des coûts de la formation générale ? Il faudrait donc à la fois en abaisser suffisamment les coûts nets pour que les employeurs souhaitent y investir, mais en même temps rassurer les salariés expérimentés que cette réduction ne donnera pas lieu à une substitution des postes normaux par des postes d'apprentis.

Si on arrive à résoudre ce problème, il ne serait pas nécessaire de transplanter le système à la totalité du territoire des USA. On pourrait envisager des expériences localisées, dans certains états ou dans certaines régions. Afin d'abaisser suffisamment le coût supporté par l'employeur on pourrait envisager un système de prêts ou de bourses aux apprentis. Il faudrait certes des systèmes de contrôle et de validation des formations reçues, mais on pourrait éviter un des traits les moins plaisants du système allemand, à savoir l'exclusion de certaines activités de ceux qui n'ont pas fait l'apprentissage requis.

David Marsden
London School of Economics

Bibliographie

- Becker G.S. (1975), *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Casey B. (1986), The dual apprenticeship system and the recruitment and retention of young persons in West Germany. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, n° 1, March, pp. 63-82.
- Marsden D.W. (1990), *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Economica, Paris.
- Marsden D.W. et Ryan P. (1990), Institutional aspects of youth employment and training policy in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, November.
- Noll I., Beicht U., Böll G., Malcher W. and Wiederhold-Fritz S. (1983), *Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Beuth Verlag, Berlin.