

# Le segment intermédiaire des systèmes de formation en France et en République fédérale d'Allemagne

Vers un rapprochement ?

par Ingrid Drexel \*

*Depuis 40 ans, les systèmes de formation allemand et français ont évolué selon des logiques opposées. L'allure des transformations ainsi que leurs résultats - les modes d'accès aux positions intermédiaires situées entre celles de l'ouvrier et de l'ingénieur classique - ont fortement divergé. Stabilité de la relation entre la formation et l'emploi en RFA, déstabilisation en France, tel fut le résultat de ces évolutions. Aujourd'hui, si des contre-tendances sont à l'œuvre dans l'un et l'autre pays, une remise en cause de chacune des logiques nationales est cependant loin d'être acquise. Une convergence des deux systèmes de formation ne se dessine que dans l'instabilité.*

Les formes par lesquelles les travailleurs d'une société acquièrent une qualification leur permettant d'accéder aux emplois intermédiaires - situés entre les emplois classiques d'ingénieur et d'ouvrier - ont une grande portée pour le système de formation et ses relations au système des emplois, ceci même si le segment des qualifications intermédiaires en tant

que tel n'a qu'une importance quantitative relativement faible. C'est pourquoi l'analyse de l'évolution des segments intermédiaires des qualifications et des formations d'une société peut donner des indications sur l'évolution future de l'ensemble de son système de formation. Dans l'article qui suit, à partir de l'évolution des filières de formation intermédiaire en France et en Allemagne et de celle des trajectoires professionnelles qui leur sont liées, **on tentera de jeter un regard prospectif sur l'avenir des deux systèmes de formation.**

\* Cet article doit beaucoup aux échanges scientifiques avec Martine Möbus ainsi qu'au travail de mise au point de la version française qu'elle a bien voulu assurer. Qu'elle en soit ici chaleureusement remerciée. Les erreurs et omissions restent bien sûr de la seule responsabilité de l'auteur.

## Le système dual

La quasi-totalité de la formation professionnelle en Allemagne se déroule dans le cadre de l'alternance entreprise – école professionnelle publique. Ce mode de formation, appelé *Duales System*, accueille encore aujourd'hui la majorité des jeunes d'une classe d'âge.

Les contenus de la formation délivrée par l'entreprise sont élaborés au niveau fédéral dans des commissions réunissant les représentants de l'Etat, les experts de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) et les partenaires sociaux.

Les « apprentis dual » sont liés par un contrat à l'entreprise qui les forme pour une durée moyenne de 3 ans et demi. Ils perçoivent une indemnité fixée par les conventions collectives de branche.

Les programmes de l'école professionnelle sont définis dans chaque *Land* mais font l'objet, en ce qui concerne les disciplines techniques, d'une harmonisation au niveau fédéral.

Le titre délivré à l'issue de la formation, reconnu au niveau national, donne accès aux emplois d'ouvrier qualifié ou d'employé qualifié, selon la spécialité apprise. Il existe actuellement 374 spécialités de formation correspondant à toute une palette d'activités, de l'agriculture au tertiaire marchand et non marchand.

Le système dual admet en principe tous les sortants du système éducatif général quel que soit leur niveau. Celui-ci constitue cependant un critère de sélection dont le caractère décisif varie en fonction du métier appris, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise formatrice et de la relation entre l'offre et la demande de formation (par exemple, aujourd'hui dans la banque, 60 % des apprentis sont bacheliers contre 3,7 % dans la métallurgie).

Martine Möbus

Actuellement, les modes d'accès aux postes intermédiaires sont structurés de façon totalement différente dans les deux pays.

En France, la promotion traditionnelle des ouvriers aux postes de technicien (et de maîtrise) a encore une certaine importance, mais cette promotion est

peu ou pas du tout assise sur une filière de formation continue réglementée et reconnue officiellement. A côté de cette voie interne aux entreprises sont apparues au cours des trente dernières années trois nouvelles filières de formation scolaires – conduisant au BTn, BTS et DUT – qui ont été conçues pour permettre un accès horizontal direct aux postes intermédiaires (« accès latéral »), mais qui conduisent pour partie (BTn) aujourd'hui à des postes d'ouvrier tout en facilitant une promotion ultérieure. Il existe en outre depuis quelques années, à l'extrémité inférieure du segment des qualifications intermédiaires, une autre filière de formation essentiellement scolaire, celle conduisant au baccalauréat professionnel, et à l'extrémité supérieure de ce segment, une nouvelle formation d'ingénieur devant s'articuler sur les formations intermédiaires existantes : la filière Decomps.

En République fédérale d'Allemagne, par contre, l'accès aux postes intermédiaires n'est possible que par la promotion du *Facharbeiter*<sup>1</sup> (ouvrier professionnel), prenant souvent appui sur deux filières de formation continue normalisées et réglementées : celles conduisant aux titres de *Meister* et de *Techniker* (l'équivalent de l'agent de maîtrise et du technicien). En marge de l'accès promotionnel du *Facharbeiter*, il y a eu diverses tentatives de créer de nouvelles formations intermédiaires fondées sur l'alternance au cours des dernières années. Reposant sur l'initiative de quelques entreprises et étant assurées le plus souvent par elles, ces formations ont un caractère régional ou local. Des formations scolaires initiales permettant un accès direct aux postes intermédiaires n'existent pas. En regard du rythme accéléré des transformations intervenues en France à l'intérieur du système éducatif et dans ses rapports avec le système des emplois, le segment des formations et qualifications intermédiaires en République fédérale d'Allemagne a connu pendant des décennies une grande stabilité, malgré les changements importants qui se sont produits dans d'autres pans du système éducatif. Ce n'est qu'au cours des dernières années qu'une certaine dynamique de changement a pu être observée – même dans les modes traditionnels d'accès aux postes de *Meister* et de *Techniker* – en étroite relation avec les tendances de changements qui affectent le système dual de formation initiale.

1 NdR : Les termes allemands désignant les éléments du système de formation comme ceux du système d'emploi ont été conservés. Toute « traduction » tendrait en effet à induire chez le lecteur l'idée d'une identité entre les espaces sociaux français et allemands. Or c'est au contraire l'hétérogénéité fondamentale de ces espaces qui constitue l'arrière-plan des analyses développées (spécificités sociétales). Pour faciliter la lecture, un « équivalent » français est néanmoins adjoint à chaque première utilisation dans l'article d'un terme allemand.

### **Les filières intermédiaires entre celle de l'ouvrier et celle de l'ingénieur**

(1) Pour avoir le diplôme *Industriemeister* il faut, ou bien (la voie normale) :

— avoir passé une formation duale dans le champ professionnel en question (par exemple métal, bois...);

— avoir exercé une activité professionnelle de 3 ans au minimum dans ce métier;

— et avoir passé (après cette activité) une formation continue lourde préparant au titre de Meister (IHK, Chambre du Commerce et de l'Industrie) (entre 1 200 heures en plein temps = 1 année et 1 000 heures en cours du soir = 3 années).

Ou bien, pour des personnes sans formation duale ou avec un titre relevant d'un autre champ professionnel :

— 7 ans d'activité professionnelle dans le champ professionnel en question ;

— et la formation continue mentionnée ci-dessus.

(2) Pour avoir le diplôme (reconnu par l'Etat) du *Techniker* il y a les mêmes préconditions que pour le diplôme de *Meister*, avec les différences suivantes :

— seulement deux années d'activité professionnelle sont requises (respectivement 6 pour les personnes sans formation duale correspondante) ;

— et une durée de formation continue de 2 années à plein temps ou 4 années en cours du soir.

Cet article cherche à répondre à trois questions que soulèvent ces configurations contrastées. Tout d'abord, **comment de telles différences structurelles ont-elles pu apparaître** dans ces deux pays voisins, dont les traditions ne sont pas si divergentes et qui sont soumis à des conditions économiques et technologiques de plus en plus semblables depuis le début du siècle ? On se demandera ensuite **si les structures actuelles des segments intermédiaires des qualifications et des formations dans les deux pays vont se stabiliser** ou si d'autres restructurations, allant éventuellement en s'amplifiant, sont prévisibles. Enfin, la question se pose naturellement **d'une convergence possible des évolutions constatées dans les deux pays**, d'un rapprochement de leurs structures de formations et de qualifications, du fait des proximités croissantes des conditions technico-organisationnelles, économiques et sociales dans lesquelles ils sont placés.

En utilisant ces trois questions comme « grille d'analyse », on esquissera dans ce qui suit, à grands traits en raison de la contrainte de place, l'évolution des filières de formation et des déroulements de carrière intermédiaires dans les deux pays depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Il ne s'agit pas d'une histoire des deux systèmes de formation mais d'une analyse de caractère sociologique détaillée qui

cherchera à mettre en lumière, grâce à une comparaison contrastée, les cohérences générales qui sous-tendent leur évolution. L'accent sera mis sur les divergences tandis que les ressemblances dans les évolutions resteront en demi-teinte dans le corps du texte <sup>2</sup>.

**La base théorique de cet article se réfère à l'existence, dans une société donnée, de types de qualification, constitués par des processus de reproduction de la force de travail obéissant à des normes nationales**, et se distinguant de ce fait souvent nettement des types de qualification existant dans d'autres pays, bien qu'ils portent la même appellation (Drexel, 1989 ; en langue française, Drexel, 1993d). Empiriquement, on peut distinguer ces modèles de reproduction dans les trajectoires-types scolaires et professionnelles des différentes catégories de travailleurs se différenciant selon le contexte national et l'étape historique d'une société. Ces modèles dynamiques de reproduction sont considérés dans l'analyse comme les maillons essentiels des relations entre le système de formation et le système des emplois.

Même s'il est question ici de « systèmes » de formation et d'emplois, ceci ne renvoie pas à une théorie d'après laquelle les systèmes sociaux seraient consti-

<sup>2</sup> Pour un exposé détaillé des ressemblances des évolutions dans les deux pays, qui concerne surtout l'étonnante continuité de la promotion ouvrière, voir Drexel et Méhaut, 1989 ou (en langue française) 1992.

tués d'un ensemble de sous-systèmes équilibrés et s'adaptant mutuellement les uns aux autres. On part plutôt de l'hypothèse de potentiels de régulation et de structuration réciproques très inégaux des deux sphères de la formation et de l'emploi, avec une possibilité d'évolution relativement autonome (ou influencée par des forces sociales différentes), mais avec une prépondérance de la sphère de la production et des intérêts des entreprises en dernière instance. Selon l'hypothèse de base, les systèmes de formation de chaque société sont marqués par des contradictions internes, exprimant en fin de compte les contradictions de l'ensemble de cette société mais ces contradictions se reproduisent dans les deux pays sous des formes concrètes différentes et avec des conséquences différentes.

**La base empirique** de cet essai repose sur les travaux que l'auteur poursuit depuis plusieurs années, en particulier sur une vaste enquête menée en France et en Allemagne, centrée sur le thème des voies d'accès aux postes intermédiaires – promotion ouvrière ou accès latéral – et des filières de formation correspondantes – formation continue pour ouvriers ou formation scolaire initiale de niveau supérieur (Drexel, 1989, Drexel ; 1993a).

Cette enquête a été conduite entre 1988 et 1991 en coopération avec un projet de recherche français portant sur la formation continue dans les entreprises en France et en Allemagne (projet dirigé par P. Méhaut, GREE). A ce projet (« Production et usage de la formation par et dans l'entreprise ») ont été associés, outre le GREE, le CERECQ (Paris), l'IREP-D (Grenoble), le LASTREE (Lille) et l'IAE de Grenoble. Les enquêtes empiriques ont été réalisées par les groupes de recherche nationaux, à l'aide de guides d'entretien appariés, dans des entreprises françaises et allemandes comparables. Les éléments d'information recueillis ont été échangés et exploités dans la perspective des problématiques respectives<sup>3</sup>. Dans le cadre de cette recherche ont aussi été exploitées de nombreuses enquêtes d'autres chercheurs français (surtout du CERECQ) sur la situation et l'évolution des techniciens, techniciens supérieurs et ouvriers.

**La base méthodologique** de la comparaison est double : elle consiste d'abord dans la définition des « voies d'accès » aux postes intermédiaires comme grille d'enquête et d'analyse, et dans **une typologie**

**de ces modes d'accès qui différencie l'accès vertical par promotion ouvrière d'un côté, et de l'autre l'accès latéral ou accès direct à partir de niveaux scolaires plus élevés.** Cette question est définie comme le plus petit commun dénominateur de la comparaison. Une telle définition permet de confronter des filières relevant de deux mondes différents : le système de formation public et la formation continue en (ou proche de l') entreprise. Elle permet en outre de comparer des données quantitatives issues de statistiques et d'enquêtes sur les trajectoires professionnelles, avec les résultats qualitatifs tirés d'études de cas dans les entreprises et issus de recherches biographiques. Il est ainsi possible de parvenir à un tableau structuré des liens entre système de formation et système des emplois d'un pays et de le confronter à celui de l'autre pays construit sur des bases comparables. Mais c'est surtout dans une perspective dynamique que la question des modes d'accès aux postes intermédiaires prend tout son sens comme dénominateur commun : elle tente, en retraçant les évolutions à long terme dans les pays comparés, d'identifier des **modèles nationaux d'évolution.**

Pour expliquer les différents processus complexes d'évolution des deux sociétés, on a conçu en deuxième lieu une approche théorique et méthodologique nouvelle : celle des modèles et des logiques d'évolution nationales. En règle générale, si l'on veut non seulement décrire les différences dans les structures de deux pays dans une perspective synchronique se fondant sur leurs « interdépendances » mais aussi, dans une perspective diachronique, expliquer la genèse de ces différences, se posent alors de grands problèmes pour l'analyse sociologique : elle ne peut se contenter d'explications ponctuelles d'événements et de décisions passés isolés, comme le font les historiens à bon droit. Il est également trop simple d'imputer les différences qui se font jour dans les processus d'évolution exclusivement aux « cultures nationales » ou aux « mentalités », parce qu'elles-mêmes mériteraient d'être expliquées. L'analyse se doit plutôt d'identifier les caractéristiques et cohérences générales et structurelles dans les processus d'évolution eux-mêmes, autrement dit d'identifier les structures de ces processus.

En quoi peuvent consister ces structures de processus (structures diachroniques) ? Comment peuvent-elles être identifiées parmi la multiplicité des évolutions particulières qui conduisent finalement à des structures différentes ? Pour résoudre la question dans le cadre de la problématique qui nous intéresse ici, on a développé un concept selon lequel, à partir de problèmes particuliers à l'origine « accidentels »,

3 L'organisation de cette coopération, l'accord sur les questions à poser, sur les modes d'exploitation, sur les guides d'entretien, etc., ont été rendus possibles par l'intermédiaire du programme franco-allemand du CNRS et de la Fondation Robert Bosch, qui ont permis à cette fin un séjour de recherche de l'auteur en France.

dans le système de formation ou dans les entreprises, émergent progressivement des modèles nationaux d'évolution du système de formation et de la politique de gestion du personnel des entreprises (Drexel, 1993a). Ces modèles sont le fruit de multiples réactions des deux systèmes : les solutions choisies pour résoudre les problèmes « initiaux » déterminent de plus en plus, dans une société donnée, ses modes d'interprétation des problèmes ultérieurs, ses modes de recherche de solution sous forme d'innovations structurelles et d'élimination de solutions alternatives. Ces interprétations et ces choix de solution se confortent mutuellement et finissent par s'imposer. De tels modèles d'évolution acquièrent de plus en plus de cohérence, de « logique interne », ils se précisent et se consolident toujours davantage. Ils prennent une dynamique propre en générant de nouveaux problèmes et de nouvelles innovations pour les résoudre.

Cet enchaînement produit des modèles d'évolution nationaux avec des logiques spécifiques. Ceux-ci ne connaissent pas nécessairement le succès (et a fortiori un succès croissant) du point de vue de leurs promoteurs et de leurs objectifs : à l'éventualité de l'émergence d'une spirale positive s'oppose celle d'une spirale négative.

En revanche, même si selon ce concept il devient toujours plus difficile de sortir d'une logique d'évolution donnée, cela ne signifie aucunement que l'évolution soit irréversible. C'est précisément la constante consolidation des évolutions d'un modèle donné qui peut créer une accumulation de problèmes, donc une situation remettant en cause le maintien des stratégies appliquées jusqu'alors. Dans de telles configurations, la pression produite par les problèmes accumulés par un modèle d'évolution donné peut pousser à rechercher instamment et à imposer un nouveau type de solutions, voire conduire à une inversion radicale de tendance.

## **TRENTE ANS DE POLITIQUE DE FORMATION PUBLIQUE ET DE POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE : DEUX MODÈLES D'ÉVOLUTION CONTRASTÉS**

La présentation qui suit doit répondre à la double exigence de dresser un tableau suffisamment riche pour rendre compte de la complexité de l'évolution dans les deux pays et d'être suffisamment structurée et brève pour permettre une vue d'ensemble et faci-

ter la lecture. C'est pourquoi a été adoptée une présentation en formes de « thèses » assez simplifiées pour mettre l'accent sur l'essentiel des évolutions et des différences. Dans un premier temps seront esquissées à grands traits **cinq caractéristiques qui différencient nettement les évolutions des modes d'accès aux postes intermédiaires en France et en Allemagne**, donc cinq traits spécifiques des modèles nationaux d'évolution des systèmes de formation et d'emplois et de leurs rapports respectifs. Ensuite seront retracées **les cohérences internes de ces caractéristiques**, c'est-à-dire les logiques internes nationales de ces processus d'évolution. La dernière partie sera consacrée aux **évolutions les plus récentes dans les deux pays, susceptibles d'indiquer une continuité ou une inversion de tendance, et à une synthèse des interrogations concernant l'évolution** à venir des deux systèmes de formation, leur stabilité future et leur convergence possible.

### **L'ÉVOLUTION DEPUIS LA SECONDE GUERRE MONDIALE**

La situation de départ des évolutions examinées était relativement similaire à la fin de la seconde guerre mondiale, la promotion interne dans l'entreprise, plus ou moins assise sur une formation continue ad hoc, prédominant nettement dans les deux pays. Les prémisses d'évolutions ultérieures divergentes existaient toutefois dans la mesure où, en Allemagne, des écoles techniques de formation continue permettaient aux *Facharbeiter* de préparer le titre de *Techniker* (filiale peu importante sur le plan quantitatif et qualitatif) et où la formation préparant au titre de *Meister* commençait à se formaliser. En France, par contre, existaient les premières ébauches d'une formation scolaire de techniciens destinée à des débutants dans la vie active (BEI, BT), dans le prolongement des formations qui avaient été créées avant la guerre mais sans grande importance quantitative.

Comment en est-on arrivé aux nettes différences aujourd'hui visibles dans la configuration d'ensemble des trajectoires scolaires et professionnelles en France et en Allemagne ? Sont-elles le produit d'une multiplicité de décisions particulières et accidentelles ou d'une différence dans la politique de formation délibérément suivie par les deux Etats pendant des décennies et si oui, à quoi imputer cette différence ?

Dans ce qui suit, on exposera quelques caractéristiques importantes de l'évolution des systèmes de formation dans les deux pays sous la forme de thèses résolument schématiques dans un souci de clarté. De même, afin d'être mieux compris par le lecteur français, nous commencerons par une description de la situation française à partir de laquelle la situa-

tion allemande se détachera avec d'autant plus de netteté<sup>4</sup>.

## **DIFFÉRENCES FONDAMENTALES DANS LES MODÈLES D'ÉVOLUTION DES SYSTÈMES DE FORMATION FRANÇAIS ET ALLEMAND : CINQ THÈSES**

### **Thèse 1 : Transformation par à-coups due aux innovations successives/amélioration progressive des filières de formation et des qualifications existantes**

En France, l'évolution du champ des qualifications intermédiaires est déterminée par la création à quatre reprises (cinq si l'on inclut la filière Decomps) depuis les années soixante, de nouvelles filières publiques de formation, prenant dans certains cas (BTS) la forme d'un allongement ou d'une transformation d'une filière de formation existante. Par contre, en RFA, l'évolution est marquée par une amélioration progressive des filières de formation continue (semi-) publiques existantes préparant les *Facharbeiter* aux titres de *Techniker* ou de *Meister*. Cette amélioration résultait de diverses mesures qui ont principalement porté sur l'allongement, le renforcement qualitatif et l'harmonisation de ces filières de formation continue et d'un renouvellement en partie radical des formations professionnelles initiales de *Facharbeiter* et de *Fachangestellten* (employés qualifiés), qui, outre deux ou trois ans d'expérience professionnelle, sont généralement requises pour suivre les cursus de formation continue (voir aussi Drexel et Méhaut, 1989 ou 1992).

A une multiplication des types de qualification intermédiaires et des diplômes en France s'oppose ainsi en RFA une lente amélioration de la qualité d'un très

<sup>4</sup> En dépit d'une démarche systématique, on ne peut exclure le risque que le regard d'un auteur allemand sur l'évolution française ne perçoive pas (ou pas assez) certains faits, et qu'il soit influencé par la tradition allemande. Certes, l'auteur a tenté d'éviter des interprétations dues aux « lunettes allemandes », mais sans être certaine d'y être parvenue. Une telle « déformation de vue » serait d'autant plus regrettable que l'auteur ne veut pas soutenir dans cet article l'image, en partie trop positive à son sens, du système allemand qui est largement répandue en France (un passage de l'article est consacré pour cette raison à ses manifestations de crise). Il demeure cependant un risque auquel il est impossible d'échapper dans des travaux de comparaison internationale si l'on veut utiliser leur apport et ne pas le masquer sous de vagues formules diplomatiques.

La question centrale n'est pas de savoir quel est le « meilleur » système, quel est celui dont la rentabilité économique ou la légitimité sociale est la plus forte. La question centrale est celle du développement de systèmes de formation structurellement différents et des rapports entre système de formation et système des emplois. Les jugements de valeur doivent être exclus au cours d'une telle analyse, afin qu'elle puisse saisir les évolutions de long terme dans leur ensemble et en comprendre la cohérence interne. Ce n'est qu'à partir de cette vue d'ensemble qu'il devient possible de formuler un jugement non sélectif.

petit nombre de filières de formation et de qualifications dont l'appellation n'a pas changé.

### **Thèse 2 : Innovation par le haut, concurrence par le haut/ amélioration par le bas, concurrence par le bas**

Dans les deux pays, on a assisté globalement pendant les décennies qui ont suivi la seconde guerre mondiale à une élévation des qualifications correspondant aux segments intermédiaires des formations et des emplois. Mais les formes de cette élévation sont très différentes. L'angle d'attaque et la succession des changements intervenus dans les systèmes de formation constituent une différence fondamentale.

En France, les innovations ont plutôt été introduites à la marge supérieure du champ des qualifications intermédiaires, c'est-à-dire juste en dessous du niveau de l'ingénieur classique. Les réformes et les investissements de l'Etat ont conduit au moins deux fois à la création d'un niveau supérieur (création du DUT après le BTS et création de la filière Decomps après les formations de technicien supérieur). Les filières de formation se situant en dessous – celle qui conduit au BTn et plus particulièrement les formations pour les ouvriers – sont restées longtemps livrées à leurs faiblesses (Tanguy, 1991).

A cela s'oppose en RFA une succession « d'améliorations par le bas » aux formes multiples et le plus souvent réalisées pas à pas. D'une part, la qualification des *Facharbeiter* s'est nettement améliorée du fait d'un renouvellement important des contenus des principales formations industrielles. D'autre part, aucune nouvelle formation scolaire n'a été offerte à une population croissante de jeunes de niveau général plus élevé. Ainsi ces jeunes – quand ils ne s'orientaient pas vers l'enseignement supérieur – n'avaient pas d'autre choix que les formations industrielles ou tertiaires du système dual. Ces deux phénomènes ont nettement modifié en quantité et en qualité le vivier de *Facharbeiter* susceptibles de suivre les formations de *Meister* et de *Techniker* et ont renforcé du même coup ces formations elles-mêmes. En outre, non seulement ces deux filières de formation ont enregistré une nette amélioration qualitative, mais elles ont été unifiées, ont bénéficié d'une plus forte réglementation publique et ont de ce fait amélioré leur statut social.

A une « concurrence par le haut » et à une dévalorisation relative des formations de niveau inférieur par des cursus de formation plus élevés en France s'oppose ainsi en RFA une amélioration et une « concurrence par le bas ».

### **Thèse 3 : Concurrence réciproque/renforcement mutuel de la formation initiale et de la formation continue**

En France, la promotion traditionnelle des ouvriers à des postes de technicien a pris des modalités étonnantes : non seulement la proportion des ouvriers accédant à ces postes n'a pas diminué entre 1959 et 1985, mais elle a augmenté d'environ 4 % (Drexel et Méhaut, 1989 ou 1992). Pourtant, depuis le milieu des années quatre-vingt, la part des techniciens ayant un niveau V de formation dans l'effectif global de cette catégorie a nettement diminué, surtout lorsqu'on ne considère que les moins de 35 ans : calculée en indice, cette part est passée de l'indice 100 en 1982 à l'indice 72 en 1988 (Guillon, 1989). Cette évolution est d'autant plus surprenante que traditionnellement, en France la promotion à l'ancienneté est un principe extraordinairement bien ancré et que le poids des diplômes dans la promotion a été faible dans le passé. Pourtant la situation s'est modifiée, dans le sens d'un poids croissant des diplômes de formation initiale (Pottier, Zilbermann, 1990 ; Kirsch, 1990 ; Fournier, 1993). Ce phénomène est étroitement lié à l'évolution de la formation continue lourde (diplômante). Les filières de formation continue pour ouvriers qui existaient précédemment, surtout celles du programme de « promotion sociale » (par exemple, l'IPST : Ingénieur par la voie de la promotion supérieure du travail), se sont taries sans qu'aient été mises en place de nouvelles filières (semi-) publiques.

En revanche, en RFA, le choix politique dans les années soixante et soixante-dix, de ne créer aucune formation initiale permettant d'accéder aux postes intermédiaires, a réservé cet accès à la promotion ouvrière et à la formation continue. Ce manque de concurrence par une formation initiale de niveau intermédiaire et l'effet de l'élévation du niveau scolaire de base des ouvriers ont renforcé tant l'intérêt des entreprises que celui des *Facharbeiter* pour les formations continues diplômantes. Cela a suscité un engagement, quoique limité et instable, de l'État dans le financement de ces parcours et dans leur standardisation officielle.

Le contraste entre les deux pays est à cet égard particulièrement frappant, non seulement au vu de la tradition française de promotion à l'ancienneté, mais aussi parce que la France, contrairement à la RFA, a mis en place un système de financement très structuré de la formation continue et que l'ampleur des activités de formation continue des entreprises françaises semble même avoir tendance à dépasser celle des entreprises allemandes d'un certain point de vue (Géhin, Méhaut, 1993).

### **Thèse 4 : Érosion et réappropriation de l'apprentissage pratique en entreprise/consolidation et extension de la dualité des lieux d'apprentissage**

Des différences manifestes apparaissent dans l'évolution de l'apprentissage pratique en entreprise et en situation de travail, de son rôle dans le processus global d'acquisition de qualification et de son poids par rapport aux processus d'acquisition de savoirs scolaires. Des différences existent aussi dans le degré de reconnaissance accordée aux résultats que cet apprentissage pratique permet d'obtenir : l'expérience professionnelle.

En France, à en juger par les nombreuses critiques du « modèle scolaire » qui ont été formulées<sup>5</sup>, l'évolution a été apparemment longtemps marquée par l'importance croissante des savoirs scolaires par rapport aux compétences acquises par l'expérience. Pendant longtemps les jeunes français n'ont pu suivre des processus de formation-apprentissage pratique officiellement réglementés que dans des établissements scolaires, et les réformes ont d'abord concerné les formations scolaires et leurs contenus. Le fait que l'apprentissage sur le lieu de travail soit « praticable », qu'il puisse, combiné avec une formation formalisée, être très performant, a été manifestement supplanté longtemps dans la société française (dans les sphères qui s'expriment) par la foi dans le modèle scolaire. Cet état de choses semble également étonnant au vu de la grande importance qui est traditionnellement attachée à la promotion à l'ancienneté. Ce n'est qu'au cours des dernières années que cette conviction a été progressivement remise en question et qu'on se rapproche, à travers diverses formes d'alternance, « du modèle professionnel » (Berton, 1992 ; Brochier, Froment, D'Iribarne, 1990 ; Kirsch, 1990). Aujourd'hui, de nouvelles synthèses sont recherchées entre modes d'acquisition pratiques et théoriques de la qualification et dans la répartition de la gestion et de la responsabilité de ces processus entre les entreprises et les instances publiques. Des stages ou périodes de formation pratique en entreprise ont été introduits par étapes dans les programmes de certains cursus ; mais ils n'ont qu'un poids faible en termes de temps et peuvent probablement peu s'appuyer sur des structures et des traditions développées de formation sur le lieu de travail, du fait de la suppression des centres d'apprentissage en entreprise dans les années soixante et soixante-dix et du fait, dans nombre de cas, de l'externalisation par les entreprises de la formation continue.

<sup>5</sup> Apprécier la légitimité de cette critique est évidemment une question particulièrement délicate pour un étranger dépourvu de connaissances approfondies sur la pratique des entreprises.

A ce modèle d'évolution s'oppose en RFA – malgré les vifs débats des années soixante en faveur d'une scolarisation de la formation professionnelle initiale – un maintien de la dualité des processus d'acquisition des savoirs et compétences associant la *Berufsschule*, (École professionnelle) et l'entreprise, de même qu'un usage résolu de l'apprentissage sur le lieu de travail. Ce maintien a pu être observé tout au long des dernières décennies et ne s'est en fin de compte jamais démenti. Même là où les techniciens promus se voient remplacés par des ingénieurs (dans beaucoup de bureaux techniques), les entreprises préfèrent largement des ingénieurs « avec expérience pratique en entreprise », c'est-à-dire formation duale et activité ouvrière préalable aux études. La valeur accordée à l'expérience pratique en entreprise dans la construction de la qualification est illustrée aussi par la réaffirmation dans les années soixante et soixante-dix de la nécessité d'avoir une expérience professionnelle de deux ou trois ans avant d'entreprendre une formation de *Techniker* ou de *Meister*, expérience à laquelle ne peut se substituer un cursus scolaire.

### **Thèse 5 : Choix croissant des jeunes en faveur des cursus scolaires longs/ en faveur de la formation continue et/ou des cursus scolaires longs**

En France, depuis longtemps, les stratégies individuelles de mobilité sociale s'orientent très clairement dans le sens d'une promotion intergénérationnelle à travers les cursus scolaires. De ce fait, le choix des jeunes (ou de leurs parents) va inévitablement toujours plus dans le sens d'un maintien le plus long possible dans le système scolaire, de l'obtention du diplôme le plus élevé possible et d'une insertion professionnelle différée<sup>6</sup>. La proportion des titulaires d'un BTn qui poursuivent leurs études est élevée et ne cesse d'augmenter. C'est le cas, par exemple, de 68 % de ceux qui ont acquis leur BTn en 1983, et même de 81 % d'entre eux dans les spécialités industrielles (Charlot, Pigelet, 1989 ; Dubois, 1991). Mais aussi parmi ceux qui ont obtenu le DUT, 25 % en 1980, 38 % en 1984 et 51 % en 1988 ont poursuivi leurs études dans l'enseignement supérieur (Dubois, 1991). Et pour les jeunes avec BTS, le taux de poursuite d'études passait de 16 % en 1980 à 30 % en 1988 (encadré p. 12).

A ce modèle d'évolution s'oppose en RFA un tableau plus ambivalent et de plus en plus changeant. Les filières de formation continue conduisant aux titres de *Meister* et *Techniker* ont bénéficié pendant des décennies et bénéficient encore aujourd'hui d'un

<sup>6</sup> Pourtant, cette inclination pour les cursus scolaires n'a nullement remplacé l'aspiration à une promotion interne dans l'entreprise, comme le montre le cas des techniciens supérieurs.

grand attrait dans la mesure où elles sous-tendent et légitiment de plus en plus la promotion « intragénérationnelle » des ouvriers à l'intérieur de l'entreprise. Mais les choix des jeunes allemands se sont eux aussi progressivement orientés vers le prolongement des études générales (lycées) et vers les études supérieures, y compris les *Fachhochschulen*<sup>7</sup>. Vues sous cet angle, les différences par rapport à l'évolution constatée en France sont surtout une question de degré et de temps. Par contre, des différences structurelles existent dans la mesure où de nombreux jeunes allemands, de niveau général plus élevé (y compris des bacheliers) débute par une formation de *Facharbeiter* ou de *Fachangestellte* et à l'issue de celle-ci (ou après quelques années d'activité en tant que *Facharbeiter / Fachangestellte*), entament des études supérieures. En 1991, 22 % de ceux qui avaient amorcé des études à l'université et 49 % de ceux qui avaient entrepris des études dans une *Fachhochschule* avaient achevé au préalable une formation dans le système dual, dont 5 % et 13 % respectivement avant le baccalauréat (BMBW, 1992).

Pour résumer, l'orientation des jeunes vers l'enseignement supérieur a été pendant longtemps plus faible qu'en France. D'un autre côté, les jeunes *Facharbeiter* des dix ou quinze dernières années, compte tenu de l'élévation de leur niveau scolaire, ont de plus grandes probabilités de corriger ultérieurement leur parcours professionnel, c'est-à-dire d'aller au-delà du niveau ouvrier. Dans la mesure où ils saisissent ces possibilités, ils grossissent les flux de lycéens vers les formations d'ingénieur et autres formations supérieures.

### **DEUX LOGIQUES D'ÉVOLUTION DIFFÉRENTES : LA COHÉRENCE INTERNE DES MODÈLES D'ÉVOLUTION NATIONAUX. TENTATIVE D'EXPLICATION**

Comment expliquer ces différences d'évolution dans les deux pays ? Dans l'essai d'explication suivant, on retracera la logique interne de telles évolutions

<sup>7</sup> Les *Fachhochschulen* sont, bien qu'elles aient pris naissance dans le secteur des écoles techniques, une variante de l'enseignement supérieur puisqu'elles exigent un baccalauréat et conduisent à des diplômes comparables à ceux des universités (notamment au diplôme d'ingénieur dans les disciplines scientifiques). Mais elles sont plus proches du monde des entreprises que les universités classiques et techniques. Elles comportent un programme plus dense (et en conséquence une durée d'études plus courte), et sont ouvertes aux jeunes titulaires d'un baccalauréat limité à un secteur (industrie, tertiaire, travail social) et acquis dans un lycée à vocation professionnelle. Pour faire un parallèle, souvent évoqué en France, avec les STS ou les IUT, elles ont des conditions d'accès similaires, mais n'ont ni le même but (ingénieur, etc.), ni la même durée d'études (au moins quatre ans, en réalité souvent plus), ni les mêmes débouchés professionnels.

et on cherchera à reconstruire leurs cohérences internes toujours sous forme de thèses dans un souci de structuration et de clarté <sup>8</sup>.

### **THÈSES RELATIVES À LA LOGIQUE INTERNE DE L'ÉVOLUTION EN FRANCE**

En schématisant quelque peu, on peut prendre pour point de départ de l'évolution du segment intermédiaire en France la mise en place (réalisée en l'espace d'une seule décennie) des trois formations scolaires de technicien (BTS, DUT et BTn), qui a eu une série de conséquences immédiates et indirectes : les nouvelles formations ont concurrencé par le haut celles situées à un niveau inférieur (le DUT par rapport au BTS, le BTS par rapport au BTn) et surtout les formations de niveau V. Ces concurrences ont apparemment vite orienté tant les politiques de recrutement des entreprises que les choix scolaires des jeunes et ont conduit à des processus de substitution, de marginalisation et de dévalorisation des niveaux inférieurs, en particulier à une dévalorisation relative des diplômes de type CAP ou BEP (taux de chômage et emplois précaires plus que proportionnels – Pottier, Zilbermann, 1990) et du BTn (débouchés et, dans certains cas, maintien prolongé dans des emplois d'ouvrier – Pigelet, 1985 ; Simula, Berreur, 1985 ; Guillon, 1989).

Précisons : la nouvelle offre de techniciens de différents niveaux sur le marché du travail et surtout l'offre croissante de jeunes diplômés de niveau III ont eu comme conséquence un recrutement massif par les entreprises de jeunes titulaires du BTn au niveau ouvrier afin de combler rapidement les « pénuries de qualification » dues à la plus grande complexité de certaines activités ouvrières et – peut-être davantage – afin d'utiliser les fonctions de formation-socialisation de la promotion interne pour ces jeunes. Ainsi s'est apparemment déclenchée une spirale négative de dévalorisation progressive et un détournement de cette qualification et de cette filière de formation : l'insertion à un niveau de plus en plus sous-évalué des titulaires du BTn a conduit un nombre croissant d'entre eux à poursuivre des études. Le groupe de ceux qui se sont insérés avec le seul BTn s'est progressivement réduit aux jeunes les moins ambitieux – évolution qui a naturellement renforcé à son tour le déclassement à l'embauche de ces jeunes.

L'Etat se serait ainsi trouvé « contraint » de développer massivement les filières préparant aux emplois intermédiaires – les formations de niveau III. D'un côté, devant le petit nombre des sortants avec BTn et au vu de leurs expériences négatives (jugées négatives) avec ces techniciens, les entreprises ont poussé à une élévation et à une amélioration des qualifications intermédiaires produites par le système scolaire. D'un autre côté, les jeunes (ou leurs familles) ont poussé à la mise en place de filières plus ambitieuses, c'est-à-dire de nouvelles filières de formation d'un niveau plus élevé que le BTn ou accessibles après celui-ci. Les nouvelles formations sont progressivement devenues, dans la dynamique de cette spirale, des points d'appui pour des « carrières scolaires » de plus en plus longues (Dubois, 1991). Le fait que l'Etat n'ait pas empêché le changement de fonction et la dévalorisation de la formation conduisant au BTn par un renforcement substantiel des formations ouvrières – une politique qui aurait été tout à fait concevable – mais qu'il ait réagi en développant des formations de niveau plus élevé, peut illustrer l'accentuation d'une logique de résolution des problèmes « par le haut ».

Chez les techniciens supérieurs s'est d'abord développée – malgré certains processus de dévalorisation au moment de l'insertion et, ici aussi, une tendance croissante à la poursuite des études – une spirale positive : les diplômés, dans leur grande majorité, se sont insérés au niveau technicien (ou équivalent), ils ont été appréciés par les entreprises, les formations ont accueilli des jeunes de niveau scolaire élevé et les flux de formés ont fortement augmenté. Toutefois, ici aussi, d'importants problèmes se sont posés au bout de quelques années : les techniciens supérieurs se sont heurtés de plus en plus aux limites de leurs possibilités de promotion vers le niveau d'ingénieur (Guillon, 1985). L'insatisfaction croissante des techniciens supérieurs face au blocage de leur carrière a commencé à remettre en cause durablement le grand attrait que ces formations ont longtemps présenté, et la spirale positive qu'elles avaient su amorcer. Cette insatisfaction et ses conséquences (notamment les taux croissants de poursuite d'études après le BTS ou le DUT) ont également créé des problèmes aux entreprises. Un tel phénomène a contribué à engager l'Etat dans une nouvelle réforme : la création de la filière Decomps.

Ces évolutions sont étroitement liées à la faiblesse de la formation initiale des ouvriers et à la difficulté d'améliorer à temps les formations de niveau V : très tôt, pendant les années cinquante et soixante, les tentatives communes de l'Etat et de l'industrie pour renforcer de façon substantielle les formations d'ouvrier n'ont apparemment rencontré que peu de suc-

<sup>8</sup> Naturellement, la note 4 sur les risques d'une telle entreprise, surtout pour la France, vaut aussi pour ce qui suit.

## Le devenir des diplômés BTS, DUT et des sortants BTn

Tableau 1  
**BTS**

	1980	1984	1988
Nombre de diplômés	17 442	24 552	39 758
Taux de poursuite d'études (%)	16	25	30

Tableau 2  
**Première insertion des BTS secondaires**

%	1980	1984	1988
Techniciens, agents de maîtrise	43,6	53,8	63,8
Employés	5,5	4,6	3,3
Ouvriers	20,5	14,3	14,1

Tableau 3  
**Première insertion des BTS tertiaires**

%	1980	1984	1988
Professions intermédiaires	19,3	29,9	36,0
Employés	75,4	67,8	60,8
Ouvriers	3,9	1,0	1,6

Tableau 4  
**DUT**

	1980	1984	1988
Nombre de diplômés	19 097	20 050	24 920
Taux de poursuite d'études (%)	25	38	51

Tableau 5  
**Première insertion des DUT secondaires**

%	1980	1984	1988
Techniciens, agents de maîtrise	51,9	59,9	68,1
Employés	7,7	6,2	4,4
Ouvriers	20,1	11,7	6,8

Tableau 6

### Première insertion des DUT tertiaires

%	1980	1984	1988
Professions intermédiaires	38,9	51,9	58,2
Employés	52,7	41,4	36,3
Ouvriers	4,2	1,7	1,7

Source : observatoire EVA

Document de travail n° 87, sept. 93, CEREC

### BTn

(Population : Bacheliers 1983 interrogés en novembre 1986)

1) Flux de sortants en 1983 (redoublants exclus) au niveau :

BTn secondaires : 28 811

BTn tertiaires : 69 423

2) Flux d'entrants dans la vie active (jeunes inscrits au BTn en 1983, non redoublants en 1983-1984 et sortis au niveau 4 de formation entre 1983 et 1986) : 59 864

3) 83,3 % des bacheliers BTn secondaires se sont engagés dans une poursuite d'études et 66,2 % des bacheliers BTn tertiaires

Tableau 7

### CSP auxquelles accèdent les sortants de niveau BTn :

%	BTn secondaires	BTn tertiaires
Cadres	1,2	1,1
Professions intermédiaires	41,2	10,9
Employés	20,5	82,1
Ouvriers	35,8	4,9
Autres	1,4	1,1
Total	100	100

Source : observatoire EVA

Collection des études n° 49, mai 1989, CEREC

Les résultats de l'enquête ONEVA sur les bacheliers BTn 1988 paraîtront en 1994 et permettront une étude de l'évolution de leurs comportements.

cès du fait de la tendance croissante des jeunes à prolonger leur scolarisation (Tanguy, 1989). Dans les années soixante-dix et quatre-vingt, la concurrence exercée par le BTn a tendu à dévaloriser les formations des ouvriers et à les déstabiliser de plus en plus, les entreprises et les jeunes les plus motivés s'intéressant de moins en moins à ce type de qualification et de filières. Cette évolution a été une nouvelle fois renforcée quand a été fixé l'objectif de « 80 % de bacheliers » dans chaque classe d'âge. En outre, la politique de réforme de l'Etat a été centrée pendant longtemps, au plan des innovations conceptuelles et des investissements financiers, sur les filières de technicien. Ces trois évolutions se sont mutuellement confortées. Parallèlement à la spirale négative qui s'esquissait au niveau des techniciens de niveau IV s'est ainsi développée une autre spirale négative au niveau des ouvriers. C'est pour freiner cette spirale négative qu'a été mise en place dans les années quatre-vingt une réforme du niveau V à travers une nouvelle structuration des rapports entre CAP et BEP et un renouvellement du contenu de ces formations <sup>9</sup>.

Cependant, cette spirale, associée au fait que de moins en moins de titulaires du BTn s'inséraient dans la vie professionnelle, a surtout conduit en 1985 à la création d'une autre nouvelle filière de formation, le baccalauréat professionnel (Hallier et Thiesset, 1992). Cette nouvelle filière a un double objectif : elle doit mener les jeunes titulaires d'un diplôme de niveau V au niveau IV, rendant ainsi plus attractives les formations classiques d'ouvrier et elle doit mettre à la disposition des entreprises des ouvriers hautement qualifiés. Avec ce double objectif, le bac professionnel comporte des périodes obligatoires de formation en entreprise d'une durée non négligeable. Cependant, il n'échappe pas non plus à la logique interne des évolutions qui a été esquissée, et peut même servir à en illustrer l'efficacité : malgré les objectifs affichés, le bac professionnel donne droit à l'accès à l'enseignement supérieur et aux formations de technicien supérieur ; et la convention collective de la métallurgie prévoit une carrière d'ouvrier pour ses titulaires. Chacun de ces deux facteurs, mais surtout leur combinaison, préfigurent avec une certaine probabilité une augmentation des poursuites d'études et une réduction des flux (de niveau IV) s'insérant directement dans les entreprises. Réserver la préparation du bac professionnel aux jeunes ayant une expérience professionnelle préalable de plusieurs années était une option tout à fait concevable dans la mesure où ces jeunes sont titulaires d'un diplôme de niveau V mais cette option

<sup>9</sup> Les résultats très contradictoires de cette politique de réforme ne peuvent être exposés par manque de place (Tanguy 1991).

n'a pas été retenue. En conséquence, la possibilité d'acquérir le bac professionnel en formation continue est à peine exploitée. Il est probable que, de plus en plus fréquemment, cette filière sera utilisée dans les années qui viennent comme voie d'accès à l'université et aux formations de technicien supérieur.

On peut penser qu'une autre « conséquence » des nouvelles filières permettant l'accès latéral des débutants aux emplois intermédiaires a été la faiblesse des formations continues lourdes diplômantes susceptibles de faciliter la promotion des ouvriers qualifiés traditionnels. Bien que la promotion des ouvriers à des postes intermédiaires n'ait pas été totalement supplantée par le nouveau « mode d'accès latéral » (Drexel et Méhaut, 1989, 1992), elle a été soumise à sa concurrence croissante à partir du début des années quatre-vingt. Les entreprises ont eu probablement tendance à perdre leur intérêt pour une formation continue lourde destinée aux ouvriers titulaires d'un CAP ou d'un BEP, parce qu'elles pouvaient recruter directement des techniciens (principalement des titulaires du BTn mais aussi, dans certains cas, des titulaires du BTS ou du DUT) sur des postes d'ouvrier et, après un certain temps d'apprentissage, les promouvoir sur des postes intermédiaires. On peut y voir la raison de l'absence d'une véritable pression sur l'Etat pour qu'il oriente sa politique de réforme massivement vers ce domaine, qu'il crée des formations continues lourdes et les soutienne aussi bien financièrement que par des certifications reconnues sur le marché du travail. De là peut venir l'explication de ce phénomène étonnant qu'est la quasi-disparition des traditions françaises de formation de promotion sociale et l'absence de nouvelles filières de ce type.

On peut penser que les transformations esquissées dans la fonction et le statut de l'apprentissage pratique et de l'expérience professionnelle elle-même – aussi bien pour les techniciens que pour les ouvriers – sont étroitement liées à ces évolutions. L'apprentissage en entreprise dans le cours de l'activité professionnelle et son résultat, l'expérience professionnelle, ont été dévalorisés par le fait même que les règles et les acquis de l'ancienneté devaient être nécessairement déstabilisés pour que soit légitimé et imposé l'accès latéral dans l'entreprise. La capacité des entreprises à qualifier des actifs adultes de profils variés pour les faire accéder à des postes plus élevés se perd quand elle ne semble plus nécessaire. On peut penser que les « entrants par la voie latérale » qui ont suivi des formations scolaires longues – ingénieurs ou techniciens supérieurs – et qui sont amenés à prendre des décisions plus ou moins importantes en matière de politique du personnel dans les entreprises, n'ont ni une connaissance

suffisante des possibilités d'apprentissage par le travail, ni un intérêt à les reconnaître (a fortiori à les considérer comme équivalentes à leur cursus scolaire). Là encore se dessine une spirale négative. Toutefois, la nécessité pour les jeunes qui quittent le système scolaire de recevoir une formation d'adaptation aux postes de travail dans l'entreprise et les coûts élevés en temps et en argent qui en découlent, expliquent qu'au cours des dernières années des périodes d'apprentissage pratique aient été progressivement introduites dans les filières de formation scolaires, ce qui constitue une contre-tendance puissante à cette spirale.

Si l'on considère globalement, pour résumer, les évolutions de chaque sous-ensemble dans leurs relations de réciprocité, on perçoit, malgré l'évolution globalement positive du sous-ensemble formé par les techniciens supérieurs, une grande spirale négative de dévalorisation et de déstabilisation et une dynamique qui en est la conséquence, poussant toujours davantage à des « innovations par le haut ». A l'intérieur de ce processus s'intègrent les différentes spirales négatives, alimentant en quelque sorte la progression d'une politique d'innovation essentiellement placée au-dessus du niveau V et souvent même au-dessus de la dernière filière créée, et contraignant cette politique à toujours reproduire certaines caractéristiques des innovations précédentes. Les changements de cap par rapport à ces innovations se font toujours plus difficilement, les changements réalisables sont inévitablement toujours plus subordonnés aux compromis qu'il faut trouver pour tenir compte au moins partiellement de la logique d'évolution déclenchée, comme le montre l'exemple du bac professionnel.

Toutes ces évolutions sont le produit de décisions rationnelles des acteurs concernés – l'Etat, les entreprises et les travailleurs – sur la base d'intérêts très différents. Mais ce sont des rationalités conditionnées, déterminées par les résultats des étapes d'évolution antérieures : d'un côté par les structures institutionnelles (filières de formation, écoles) et par les intérêts en présence, de l'autre par la dynamique ancrée depuis longtemps et toujours renforcée de dévalorisation-déstabilisation-innovation à laquelle les acteurs peuvent difficilement échapper s'ils ne veulent pas courir à l'échec.

Mais une logique d'évolution telle que celle esquissée ici (il convient de le rappeler avec force) ne signifie pas que la direction prise soit irréversible : une stratégie d'inversion de tendance sera toujours plus difficile à concevoir et à mettre en œuvre, mais elle n'est pas impossible. C'est précisément à partir de dysfonctionnements révélant des contradictions internes que naissent les tendances au changement.

Les entreprises ont la possibilité de « ne pas entrer dans le jeu » ou d'amorcer par leur politique de personnel un début d'inversion de tendance. Ainsi, un certain nombre d'entreprises ont commencé depuis le milieu des années quatre-vingt, par une nouvelle politique du personnel et de formation continue, à revitaliser la promotion ouvrière (Bel et alii, 1988 ; Drexel, 1993a) : politique de recours à la formation continue (souvent individualisée) permettant de promouvoir certaines catégories d'ouvriers<sup>10</sup>. Cependant si ces entreprises qui ont une politique du personnel différente du modèle général n'entraînent pas dans leur sillage d'autres entreprises et les instances sociales concernées, elles se heurteront probablement à d'importantes difficultés pour maintenir cette « voie particulière ». Plus important encore, si leur stratégie d'entreprise individuelle n'est pas confortée par les structures sociales existantes, leur portée sur l'évolution macro-sociale sera nulle.

### THÈSES RELATIVES À LA LOGIQUE INTERNE D'ÉVOLUTION EN ALLEMAGNE

Comme point de départ, sur lequel reposent les bases essentielles de l'évolution ultérieure du segment des formations intermédiaires en RFA, on peut (toujours à grands traits) se référer aux deux processus, parallèles et intimement liés, de consolidation de la formation des ingénieurs et de la formation des techniciens jusque dans les années soixante et au début des années soixante-dix, processus qui se sont provisoirement achevés par la transformation des anciennes *Ingenieurschulen* (écoles d'ingénieurs), destinées à préparer des *Facharbeiter* au titre d'ingénieur, en *Fachhochschulen*, intégrées dans l'enseignement supérieur (Drexel, Méhaut, 1992). A la suite de ces évolutions, l'espace des qualifications intermédiaires s'est élargi vers le haut et, par suite de la décision de ne pas créer de filière scolaire permettant un accès latéral, cet espace fut réservé à la promotion des ouvriers. La « pénurie d'ingénieurs », provoquée par la disparition de l'ancienne *Ingenieurschule*, longtemps critiquée par l'industrie, a poussé les entreprises à combler le vide ainsi créé par des travailleurs formés dans le système dual ayant outre l'expérience en entreprise un complément de qualification théorique, c'est-à-dire par des *Meister* et des *Techniker*. Ce phénomène a encouragé aussi bien l'Etat à soutenir financièrement l'accès des *Facharbeiter* à ces formations continues que l'intérêt des *Facharbeiter* eux-mêmes pour celles-ci.

<sup>10</sup> Par ailleurs, au moment de la recherche en 1991 existaient des indices selon lesquels certaines entreprises ont contingenté ou même quasiment stoppé dernièrement le recrutement de techniciens titulaires d'un DUT ou d'un BTS.

Les entreprises et l'Etat ont cru devoir opter pour cette voie et, de leur côté, les *Facharbeiter* et les jeunes, placés devant le choix à faire entre le lycée et le système dual, ont cru pouvoir miser sur cette voie.

Une première conséquence de ce phénomène a été une surproduction temporaire de *Techniker* et un « blocage » de nombreux *Techniker* au niveau de *Facharbeiter* (c'est-à-dire une forme spécifique de dévalorisation du diplôme de *Techniker*) car les entreprises ne sont pas parvenues à absorber cet afflux soudain de *Techniker* diplômés au détriment des *Techniker* promus sans avoir le titre. Ces évolutions ont permis à l'Etat une politique de restriction des moyens financiers accordés à la formation continue, restrictions décidées au milieu des années soixante-dix et dictées par d'autres motifs. Le nombre de participants et de diplômés commença à nouveau à décliner.

Plus important encore, la formation de *Techniker* est par la suite restée dans l'ombre par rapport à d'autres réformes, en particulier par rapport au renouvellement des formations d'*Industriemeister* (maîtrise industrielle) les plus importantes et à la refonte des formations duales industrielles de la métallurgie et de l'électricité (spécialités particulièrement marquantes en RFA tant sur le plan quantitatif que sur le plan symbolique) dans les années soixante-dix et quatre-vingt. La formation de *Techniker* a perdu en attention et en attrait relatif, mais elle est malgré tout restée pendant longtemps une filière très utilisée pour accéder aux postes intermédiaires. Les ouvriers ont continué, malgré les restrictions des aides financières, à préparer ces formations (en partie en cours du soir, en partie en interrompant leur activité professionnelle) car cette filière demeurait pour eux la seule voie possible d'accéder à un poste de « spécialiste intermédiaire » après la disparition de l'*Ingenieurschule*. Les entreprises ont continué de recruter les *Techniker*, car ceux-ci couvraient un besoin en spécialistes pointus qu'il était difficile de pourvoir autrement tant que les ingénieurs étaient rares et plus chers. Le *Techniker* survécut ainsi, mais dans une proportion relativement modeste. Une alternative à la formation de *Techniker* qui aurait été plus ancrée dans l'entreprise, alternative prévue par la loi sur la formation professionnelle de 1969 (formations continues réglementées officiellement, censées déboucher sur des postes intermédiaires de spécialiste), ne s'est pas développée pour les motifs les plus divers, à commencer par l'opposition manifestée par les employeurs à l'égard d'une formation continue contrôlée et certifiée par les pouvoirs publics.

Cependant, du fait de ces améliorations par le bas à différents niveaux de qualification – *Facharbeiter* de l'industrie, *Techniker* et *Meister* – et du fait de la faiblesse quantitative simultanée des voies d'accès promotionnel des *Facharbeiter* aux postes de spécialistes, le segment des formations et des qualifications intermédiaires est aujourd'hui soumis à des dynamiques de changement multiples et porteuses de crise. Celles-ci ne sont pas encore pleinement visibles et seront décrites par conséquent plus en détail dans la quatrième partie, consacrée aux évolutions les plus récentes et à un regard prospectif.

Pour résumer la logique interne d'évolution en République fédérale d'Allemagne jusqu'à la seconde moitié des années quatre-vingt, celle-ci se caractérise par l'interaction d'évolutions partielles isolées. L'extension de l'espace des qualifications intermédiaires vers le haut, l'amélioration « par le bas », menée pas à pas, des filières de formation continue les plus importantes, leur normalisation et leur reconnaissance par les pouvoirs publics ainsi que l'amélioration des qualifications sur lesquelles elles s'appuyent (par un renouvellement des contenus des formations professionnelles duales et par un niveau scolaire de plus en plus élevé des jeunes apprentis) ont contribué pendant des décennies à faire obstacle à la création de nouvelles voies d'accès latéral et à maintenir l'espace situé au-dessous du niveau de l'ingénieur ouvert aux emplois d'ouvriers et à la promotion ouvrière (et inversement). L'intérêt que les entreprises ont trouvé à pourvoir les postes intermédiaires par la voie promotionnelle comme l'intérêt que les *Facharbeiter* ont trouvé dans cette voie ont stabilisé les filières de formation continue malgré les coûts parfois très lourds qu'elles entraînent. Cette évolution est relativement proche de l'idéal-type de spirale positive, dans laquelle les intérêts différents des acteurs se renforcent réciproquement.

Le pragmatisme de la politique de l'Etat et des entreprises qui ont préféré (avec un engagement parfois assez grand) améliorer l'existant plutôt que créer du neuf, a fait obstacle pendant longtemps à la dynamique caractéristique de l'évolution en France. Pourtant, les avancées ponctuelles de la politique de réforme voulues par ce pragmatisme et destinées à corriger des points faibles isolés – au lieu de s'attaquer à la structure dans son ensemble – ont provoqué des déséquilibres entre l'évolution des formations de *Facharbeiter* des filières intermédiaires et celle des formations d'ingénieur, et ont pu les dissimuler pendant longtemps. Ceci pourrait (au conditionnel !) constituer un début de spirale négative.

## **ÉVOLUTIONS LES PLUS RÉCENTES ET REGARD SUR L'AVENIR DES VOIES DE FORMATION INTERMÉDIAIRES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE**

Que peut-on apprendre de l'analyse de l'évolution passée des filières de formation et des trajectoires intermédiaires en France et en Allemagne pour répondre aux questions posées au début de cet article quant à la stabilisation future des segments intermédiaires des deux systèmes de formation et à leur convergence dans l'avenir ? Le segment intermédiaire du système de formation français résoudra-t-il avec son innovation la plus récente, la filière Decomps, les problèmes issus des évolutions antérieures et parviendra-t-il ainsi à une stabilisation ? Le segment intermédiaire de formation de la République fédérale d'Allemagne restera-t-il stable ? Et les structures des deux systèmes de formation, ainsi que les structures des qualifications dans les entreprises des deux pays, se rapprocheront-elles les unes des autres ?

### **STABILISATION OU DÉSTABILISATION ?**

#### **Évolutions les plus récentes et avenir prévisible en France**

Dans le contexte qui nous occupe ici, il est intéressant de voir apparaître en 1989 la filière Decomps à l'extrémité supérieure du segment des qualifications intermédiaires. Cette filière prévoit un processus de qualification aussi bien en entreprise que dans des établissements scolaires. Il est possible d'y voir une correction partielle de la logique de l'évolution suivie jusqu'alors. Est-ce un début de résolution des problèmes auxquels se heurte la politique française de formation ? Réussira-t-elle, et brisera-t-elle la spirale de déstabilisation répétée des filières de formation existantes et la montée périodique des pressions poussant à la création de nouvelles voies ?

Porter une appréciation sur ce point est une tâche éminemment hasardeuse pour une étrangère, non seulement à cause du risque de négliger des facteurs importants dans cette dernière innovation, mais aussi parce que la filière Decomps a suscité de grands espoirs en France. Toutefois, sous la réserve de possibles déformations dues aux « lunettes allemandes », certaines questions empreintes de scepticisme méritent d'être posées.

La filière Decomps a été conçue pour produire des ingénieurs orientés vers la production et ouvrir des possibilités de promotion à des techniciens supérieurs par la voie d'une formation continue articulée

à l'activité professionnelle. Afin de surmonter les obstacles qui s'opposent actuellement à la promotion des techniciens supérieurs, il est reconnu pour la première fois qu'une activité professionnelle exigeante peut représenter l'équivalent de deux années scolaires. Cependant, malgré les objectifs fixés et le caractère particulièrement aigu des problèmes de gestion du personnel qui les sous-tendent, il a été établi parallèlement à la voie de formation professionnelle continue destinée aux techniciens supérieurs une deuxième variante de la filière Decomps : une formation initiale d'une durée de cinq ans pour bacheliers (y compris pour les titulaires d'un baccalauréat de formation générale) qui débouche sur la même issue. Une recommandation qui proposait de limiter la variante de la formation initiale à 20 % des personnes relevant de la filière Decomps n'a finalement pas été retenue.

Ainsi sont reproduites deux caractéristiques de l'évolution précédente qu'on entendait bien contrecarrer avec cette nouvelle filière, ce qui conduit à se demander si elle aussi n'engendrera pas certains problèmes.

D'un côté, de nouveau une formation initiale destinée aux débutants introduit une concurrence par rapport à la formation continue pour des travailleurs déjà installés dans la vie active, avec l'avantage de départ que possède toute formation initiale sur une formation continue rattachée à l'activité professionnelle. La voie de la formation continue prévue par la filière Decomps parviendra-t-elle à s'imposer, en termes quantitatifs et de contenu, face à la formation initiale destinée aux bacheliers ? L'expérience professionnelle des techniciens supérieurs sera-t-elle introduite et reconnue, ou sera-t-elle marginalisée ?

D'un autre côté, une fois encore une nouvelle filière de haut niveau menace de soumettre à des pressions concurrentielles et de dévaloriser les voies préexistantes. La filière de formation ouverte aux bacheliers, qui débouche sur une qualification d'ingénieur de production – c'est-à-dire de niveau II ou I – ne fera-t-elle pas concurrence aux formations conduisant à un diplôme de technicien supérieur (BTS, DUT) ? Les entreprises ne recruteront-elles pas les travailleurs relativement plus qualifiés, formés dans la nouvelle filière de demain : c'est-à-dire les jeunes ingénieurs de production au lieu des techniciens supérieurs ? Si de telles évolutions se dessinaient, une nouvelle spirale se développerait : la toute dernière voie la plus fructueuse, c'est-à-dire la formation permettant d'obtenir une qualification d'ingénieur de production, attirerait à elle les bacheliers les plus forts, ce qui veut dire normalement les titulaires d'un

baccalauréat de formation générale. Cela, en même temps que les nouvelles pratiques de recrutement des entreprises, déstabiliseraient progressivement les formations de technicien supérieur qui ont si bien réussi jusqu'ici. Toutefois, tôt ou tard, l'ensemble du processus pourrait à nouveau se répéter : que se passera-t-il quand les ingénieurs de production se heurteront à leur tour à des problèmes de carrière et voudront eux aussi « aller plus loin » ?

Ces questions empreintes de scepticisme contiennent, comme le montre le nombre de conditionnels, toute une série de prémisses ; celles-ci sont inscrites dans la logique interne de l'évolution suivie jusqu'ici. Pour autant que ces craintes se confirment, il n'y aura pas de stabilisation de la valeur relative et absolue des différentes filières de formation, ni de stabilisation des rapports entre les différents niveaux du système de formation d'un côté et les structures de qualifications dans les entreprises. Les processus d'échec et de dévalorisation se poursuivraient dans les écoles, de même que les processus de dévalorisation et les blocages de promotion pour les catégories de travailleurs situées en dessous de celle des ingénieurs, et l'État serait à nouveau soumis à des pressions pour lancer des innovations.

### **Évolutions les plus récentes et avenir prévisible en République fédérale d'Allemagne**

En Allemagne également, comme il a été dit plus haut, sont apparus au cours des dernières années des signes croissants de déstabilisation, aussi bien sous l'effet de changements dans le domaine des voies intermédiaires traditionnelles que par la création de nouvelles voies intermédiaires.

Tout d'abord, les voies traditionnelles de formation et les trajectoires intermédiaires subissent de plus en plus l'influence de dynamiques de changement porteuses de problèmes.

L'accès promotionnel aux postes de spécialiste tend à être marginalisé, après un développement disproportionné pendant les années soixante-dix et quatre-vingt, qui l'a relativement dévalorisé par rapport aux formations d'ingénieur, de *Meister* et de *Facharbeiter*. Les entreprises recrutent de plus en plus d'ingénieurs pour tenir des postes de spécialistes intermédiaires dans les bureaux techniques, et les jeunes se lancent de plus en plus souvent dans une formation d'ingénieur. Ces deux tendances se renforcent réciproquement.

À l'avenir, elles pourraient bien déstabiliser aussi les voies d'accès à des postes de *Meister* et d'*Ingenieur* et, en dernière instance, contribuer à déstabiliser le

système dual lui-même, marquant peut-être ainsi le déclenchement d'une spirale négative. Le fait que l'accès aux positions de spécialistes intermédiaires (type *Techniker*) « par en bas » ait été largement abandonné à lui-même à un moment où toutes les filières de formation voisines furent renforcées n'a pas favorisé seulement leur substitution par en haut, mais a eu aussi des conséquences problématiques pour la voie conduisant à des postes de *Meister* (Drexel, 1993b et c). Cela a orienté la demande de formation continue permettant aux *Facharbeiter* une promotion vers la formation de *Meister*, car celle-ci exige en moyenne moins d'investissements propres des travailleurs et est davantage demandée par les entreprises. Le nombre des sortants d'une formation de *Meister* est allé en s'accroissant pendant les dix dernières années où il a été multiplié par deux et demi, avec pour conséquence un « stock » de jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme de *Meister* qui ne peuvent pas être nommés rapidement *Meister* par les entreprises. Certes, de nombreuses entreprises sont parvenues à absorber une certaine fraction de ce « stock », mais leurs possibilités de le faire sont restreintes. Dans la mesure où l'encombrement de la formation de *Meister* et ses conséquences – blocage de la promotion des *Facharbeiter* titulaires d'un diplôme de *Meister* – seront connus, la filière conduisant à un diplôme d'ingénieur recevra une nouvelle impulsion.

Ce transfert des demandes de formation continue des *Facharbeiter* vers la formation de *Meister* est sous-tendu par l'entrecroisement de deux évolutions contradictoires : d'un côté, par suite de l'évolution démographique, du développement de l'éducation (scolarisation plus étendue et accroissement relatif du nombre de bacheliers) et du renouvellement des formations professionnelles initiales les plus importantes de l'industrie, les bases de qualification manifestement meilleures des jeunes *Facharbeiter* augmentent sans cesse leur intérêt pour une promotion et des perspectives de carrière dynamiques ; d'un autre côté, les entreprises ont de plus en plus de possibilités de reporter sur ces *Facharbeiter* hautement qualifiés, dans le cadre de nouvelles conceptions de l'organisation du travail (par exemple, travail de groupe, *lean production*), une grande partie des fonctions tenues auparavant par les *Techniker* et les *Meister*, et de les qualifier pour ces tâches seulement par une formation continue spécifique de courte durée. En d'autres termes, l'accroissement des compétences du *Facharbeiter* a créé, en même temps que s'amélioraient ses conditions d'accès à une formation professionnelle continue conduisant à des postes de *Techniker* ou de *Meister*, les conditions d'une réduction du besoin de ces catégo-

ries de main-d'œuvre pour les entreprises. Cette évolution paradoxale a pour conséquence l'apparition de « stocks » de *Techniker* et, dans une mesure croissante, de *Meister*, ainsi que de déceptions chez les travailleurs concernés. Surtout, l'image d'après laquelle la formation de *Techniker* est une voie réaliste de progression vers le haut tend à se ternir et à moyen terme à ne plus trouver de crédibilité auprès des jeunes générations. Cette évolution contribue au transfert de la demande de formation continue au

profit des formations destinées à la maîtrise, domaine dans lequel, aujourd'hui encore, une offre excessive transparait moins nettement et où ses conséquences sont mieux amorties par les entreprises. Mais, naturellement, elle contribuera à orienter les choix des jeunes les plus exigeants vers une entrée dans une *Fachhochschule* ou une université, que ce soit directement ou après l'apprentissage et quelques années d'activité professionnelle (Drexel, 1991 ; Drexel, 1993b et 1993c).

### L'élévation du niveau de formation générale

L'élévation du niveau de formation générale des sortants du système éducatif secondaire au cours des 30 dernières années, est assez remarquable.

Il existe trois filières à l'intérieur de l'enseignement secondaire général.

— 2 filières courtes :

- la *Hauptschule* (école secondaire élémentaire) comporte 5 à 6 années d'études à l'is-

sue desquelles se situe la fin de la scolarité générale obligatoire ;

- la *Realschule*, filière plus ambitieuse (équivalente au collège), comporte 6 années d'études sanctionnées par le *Realschulabschluss* qui correspond à un brevet de fin d'études du premier cycle secondaire.

— 1 filière longue :

- le *Gymnasium* (lycée), général ou technique, dont les études sont sanctionnées par l'*Abitur* (baccalauréat allemand) après 9 années de scolarité divisée dans le secondaire.

Martine Möbus

Tableau 8

	Fin de Hauptschule (avec ou sans certificat)	Examen de fin de Realschule (fin de 1 <sup>er</sup> cycle secondaire)	Abitur ou Fachhochschulreife (accès à l'enseignement supérieur)	Total
1960	73,0 %	18,2 %	8,8 %	100 %
1990	31,2 %	35,0 %	33,8 %	100 %

Source : Grund – und Strukturdaten 1992/1993, Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Chiffres valant pour l'ancien territoire de la République fédérale d'Allemagne.

\* L'accès à la *Fachhochschule* est possible avec l'*Abitur* ou un examen (*Fachhochschulreife*) préparé dans un établissement technique secondaire.

A ces changements dans les filières de formation intermédiaires traditionnelles s'ajoute l'apparition de nouvelles formations et de nouvelles trajectoires intermédiaires qui ont été surtout lancées dans la seconde moitié des années quatre-vingt ou au début des années quatre-vingt-dix par des entreprises ou des regroupements d'entreprises (Drexel, 1993a). Avec ces innovations, les entreprises ont réagi aussi bien à des possibilités spécifiques de changements

de l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail externe ou interne qu'aux lacunes dans les qualifications qu'elles perçoivent « quelque part » entre celles du *Facharbeiter* et de l'ingénieur. L'importance respective de l'offre et des besoins diffère d'une entreprise à l'autre et d'une innovation à l'autre. Globalement, l'offre plus importante de jeunes possédant une préparation scolaire ou professionnelle plus élevée à la suite de l'évolution démogra-

phique, a joué un rôle très important ; de même que l'objectif de ne pas utiliser ce potentiel uniquement selon des modalités traditionnelles mais de lui offrir, pour se l'attacher, de nouvelles perspectives attirantes de formation et de carrière.

En simplifiant beaucoup, on peut distinguer trois espaces dans lesquels ont été définies des « lacunes » dans les structures des qualifications que ces nouvelles filières devaient combler.

En premier lieu se trouvent des formations pour le domaine des ingénieurs orientés vers la pratique et rapidement opérationnels. Il s'agit ici d'une formation en alternance pour bacheliers à un diplôme d'ingénieur se déroulant pour moitié dans l'entreprise et pour moitié dans une école publique d'un *Land*, la *Berufsakademie*. Il en va partiellement de même pour une formation en entreprise de bacheliers à un diplôme d'informaticien.

En deuxième lieu, pour le domaine des spécialistes intermédiaires, ont été organisés :

- des modèles de formation en alternance en combinaison avec une formation scolaire technique concomitante,
- une formation professionnelle continue conduisant à des postes de *Techniker* de laboratoire pour les laborantins,
- une insertion de jeunes travailleurs possédant la qualification de *Meister* dans les bureaux techniques,
- et certaines carrières menant les *Facharbeiter* aux positions de spécialistes et associant promotion et modules de formation continue.

Enfin, pour le domaine des fonctions élevées d'encadrement intermédiaire : une filière combinant formation initiale et continue pour bacheliers débouchant dans une entreprise chimique sur une position nouvellement créée (qui n'existait pas auparavant en République fédérale) de technicien de production ; et, avec des restrictions, une formation en *Berufsakademie*.

Ces nouvelles filières de formation et trajectoires sont ainsi très hétérogènes. Pourtant en comparaison avec l'évolution suivie en France, on relève quelques caractéristiques communes de ces « innovations », au-delà de leurs différences.

Il est d'abord remarquable qu'on n'ait pas introduit en RFA des accès latéraux dans le segment des qualifications intermédiaires. Ce sont des filières de promotion modifiées, combinées à des processus de qualification en entreprise, qui prédominent. On pourrait considérer comme des exceptions la formation de bacheliers à un diplôme d'ingénieur (*Berufsakademie*) ou d'informaticien. Mais ces formations débouchent sur des emplois et des salaires d'ingé-

nieur, espace plus élevé que celui des qualifications intermédiaires. De plus elles sont, elles aussi, construites sur le principe de l'alternance et on ne peut donc pas les considérer non plus comme des accès latéraux classiques. Toutes les autres nouvelles filières se caractérisent également par un processus de qualification en alternance, combinant un enseignement théorique à un apprentissage par l'expérience dans le cadre d'un « travail guidé » en entreprise. Cette formation en alternance est réalisée sur la base de constructions parfois très sophistiquées. L'intérêt des entreprises pour ces nouvelles qualifications s'oriente essentiellement vers les fonctions qui servent de « pont » entre différentes catégories de travailleurs, en particulier entre le *Facharbeiter* et l'ingénieur, mais aussi entre différentes générations. Toute une série de ces innovations visent à renforcer les voies de promotion des ouvriers grâce à des bases de qualification améliorées. Dans certains cas, grâce à ces nouvelles filières, le champ de promotion des *Facharbeiter* et des employés qualifiés devrait même se trouver renforcé par rapport au recrutement direct d'ingénieurs ou de spécialistes des sciences exactes.

Les voies nouvellement créées, qui ont été pour partie lancées comme des expérimentations, ne pouvaient s'imposer que dans une mesure très diverse. Les perspectives de leur stabilisation à moyen ou long terme sont elles aussi très différenciées. En outre, ces nouvelles filières créées pour les générations du baby boom au profit des bacheliers devraient perdre de l'attrait par rapport aux *Hochschulen* avec la réduction radicale des effectifs des nouvelles générations.

Pourtant, même si leur importance quantitative est le plus souvent négligeable et si leur stabilisation future peut être mise en doute, ces innovations n'en restent pas moins à prendre au sérieux. Elles ne sont pas seulement l'expression d'intérêts spécifiques d'entreprises particulières, mais aussi des indices de certains points faibles de l'ensemble du système allemand de formation et, plus particulièrement, du système dual. Elles indiquent d'abord des déficits en qualification théorique des *Hauptschulen* et *Berufsschulen* pour des formations exigeantes de *Facharbeiter* et d'employé qualifié. Elles révèlent ensuite que la formation d'ingénieur dans les *Fachhochschulen* et les universités est trop éloignée des besoins pratiques des entreprises. Elles sont enfin l'illustration de l'offre insuffisante de filières stables, officiellement réglementées, généralement reconnues et attractives conduisant à des postes de spécialistes intermédiaires.

Révélant les problèmes du système actuel de formation, ces innovations témoignent d'impulsions latentes au changement, qu'il faut considérer en liaison avec l'évolution, porteuse de crises, des filières traditionnelles de formation et des trajectoires de carrière dans le segment intermédiaire. Au cas où n'interviendrait pas un net infléchissement de la logique suivie jusqu'ici par la politique de formation et la politique de gestion du personnel, ces changements qui s'esquissent (dans les discussions allemandes, leur portée commence à peine à être perçue) dans le domaine des filières de formation intermédiaires traditionnelles peuvent déclencher une spirale négative et ceci précisément dans les deux segments des qualifications qui ont fait jusqu'ici la force du système allemand.

D'un côté, les formations renouvelées et le système dual en général peuvent tourner à vide si les jeunes les plus forts décident de plus en plus d'entrer au lycée et dans les *Hochschulen*<sup>11</sup>. « Gâtées » par l'élévation du niveau des jeunes issus des classes d'âge nombreuses, et incitées par la crise économique actuelle à économiser les coûts de formation, les entreprises pourraient ne plus tabler sur le système de formation dual au moins pour les qualifications industrielles les plus élevées. Il existe de premiers signes d'une telle évolution dont on peut se demander si elle sera durable.

A l'autre extrémité du spectre apparaît le risque d'une dévalorisation des ingénieurs issus des *Fachhochschulen*, de la réduction du nombre de *Techniker* en activité et du recours prévisible à ces jeunes ingénieurs dans les bureaux techniques. De tels processus de dévalorisation de la qualification des ingénieurs issus des *Fachhochschulen* devraient avoir pour conséquence une insatisfaction croissante et de fortes mobilités, peut-être même une disparition de l'attrait de la formation en *Fachhochschule* au profit des formations universitaires ou de formations totalement différentes.

Ainsi ces deux évolutions pourraient déclencher une spirale négative. Ici, comme en France, les nets infléchissements, une fois cette évolution amorcée, pourraient se révéler difficiles mais pas impossibles.

Il faut notamment considérer ces évolutions sur l'arrière-fond d'une crise plus large du système dual. On reconnaît généralement aujourd'hui et on considère le plus souvent comme menaçant le fait que le système de formation dual et les perspectives de car-

rière des *Facharbeiter* et des employés qualifiés ne sont plus assez attractifs pour pouvoir concurrencer le *Gymnasium* ou la *Hochschule* (Adler, Dybowski, Schmidt, 1993). Il en résulte beaucoup de discours et toute une série de propositions pour revaloriser le système dual par une amélioration des perspectives de carrière liées à une telle formation, qui vont jusqu'à l'ouverture de l'université aux *Meister*<sup>12</sup>.

On peut être sceptique quant aux possibilités de mise en œuvre et aux perspectives de succès de telles propositions de revalorisation du système dual. Mais il n'est pas forcément nécessaire de l'être. Une correction des déséquilibres, en particulier un renforcement de l'accès des *Facharbeiter* aux positions de spécialistes intermédiaires, n'est pas totalement irréaliste, parce qu'elle est en dernière instance dans l'intérêt des entreprises et des syndicats et parce qu'on en a largement conscience. En outre, les filières de formation professionnelle continue sont probablement plus stables par rapport aux processus de dévalorisation que les filières de formation initiale, parce que les travailleurs en place dans les entreprises « résistent » nécessairement davantage aux déceptions que les jeunes et parce qu'ils peuvent réagir moins vite que ces derniers à des signaux analogues par d'autres choix. Tant que la dévalorisation de la formation professionnelle continue ne sera pas un phénomène de masse et durable, une action décidée et conjointe de l'Etat et des entreprises devrait pouvoir la revitaliser.

La question reste cependant ouverte de savoir si de telles réformes seront mises en œuvre à temps et se concrétiseront, convainquant un nombre suffisant de parents et de jeunes *Facharbeiter*, ou si l'évolution entrera dans une spirale de déstabilisation multiforme.

### **VERS UN RAPPROCHEMENT DES SYSTÈMES DE FORMATION FRANÇAIS ET ALLEMAND ?**

Observera-t-on un rapprochement entre les systèmes de formation des deux grands pays voisins, comme peuvent le faire supposer la ressemblance croissante des marchés techniques, la recherche assez semblable de formes d'organisation du travail non tayloriennes et surtout la place analogue de ces deux pays dans le marché commun européen ?

11 Pourtant ce ne sera pas nécessairement le cas : dans le cours de l'histoire de la formation duale, les entreprises allemandes ont à plusieurs reprises su tirer vers le haut (par des didactiques pratiques très proches de l'entreprise) les jeunes plus faibles et de bas niveau scolaire afin de les amener au niveau des *Facharbeiter*.

12 Par ailleurs, à la fin de l'enquête sur laquelle repose cet article, ont été formulées quelques propositions de changement. Elles concernent essentiellement la revitalisation de la mobilité verticale et diagonale des *Facharbeiter* sous des formes anciennes et nouvelles, ainsi que le soutien de ces « carrières » par des formations professionnelles continues réglementées (voir Drexel, 1993a).

A cette deuxième interrogation de l'article, on peut répondre avec un « non » décidé, comme le montre très clairement le panorama des grandes différences qui marquent leurs modèles respectifs d'évolution spécifiquement nationaux : malgré des conditions sociales semblables, les deux systèmes de formation se sont plutôt écartés l'un de l'autre, ils ont réagi par des solutions bien différentes aux nouveaux défis des années soixante-dix et quatre-vingt.

Mais ce « non » ne tient qu'en première analyse. Comme le montrent les évolutions les plus récentes qui s'esquissent en RFA et la tentative de mise en perspective de l'avenir des deux systèmes de formation, on peut déceler des convergences tout autres : une importance croissante des filières de formation et des trajectoires intermédiaires pour les futurs systèmes de formation et des structures des entreprises ; et surtout une instabilité croissante des systèmes de formation et de leurs rapports avec le système des emplois.

On peut penser que ces deux tendances à un rapprochement sont l'expression et la conséquence du fait que, dans et par des restructurations des systèmes de formation, les sociétés cherchent à remédier à leurs contradictions internes. Ces contradictions se reproduisent à leur tour dans les systèmes de formation et, du même coup, les déstabilisent.

Ingrid Drexel

*Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Munich*

Traduction de l'allemand par Philippe Delavergne

## Bibliographie

- Adler T., Dybowski G., Schmidt H. (1993), Kann sich das Duale System behaupten ? BWP, Heft 1 ; en langue française *CEREQ Bref* n° 88 (1992).
- Bel M. et al. (1989), Innovations de formations, modèles, politiques et stratégies d'entreprise (tome 1 du projet Production et usage de la formation par et dans l'entreprise), Paris.
- Berton F. (1992), Le travail peut-il être formateur. In *CEREQ BREF* n° 79.
- BMBW (1992), Grund- und Struktur daten.
- Brochier D., Froment J.P., D'Iribarne A. (1990), La formation en alternance intégrée à la production. *Formation Emploi* n° 30.
- Charlot A., Pigelet J.-L. (1989), L'après-Bac – Itinéraires et réussites après trois ans d'études. In *Collection des études*, CEREQ.
- Drexel I. (1982), *Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung – Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen*, Frankfurt/New-York.
- Drexel I. (1989), Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp – Theoretische Grundlagen, empirische Indikatoren und das Beispiel neuer Technikerkategorien in Frankreich. In *Journal für Sozialforschung*, Heft 3.
- Drexel I. (1991), *Ausbildungs- und Berufswege zwischen Facharbeiter und Ingenieur – Das Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals unter Restrukturierungsdruck*. In *WSI-Mitteilungen*, Heft 4.
- Drexel I., Méhaut P., Der Weg zum Techniker – Aufstieg oder Seiteneinstieg ? Unterschiedliches und Gemeinsames in den Entwicklungen von Bildungssystem und betrieblicher Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. In K. Düll, B. Lutz (Hrsg.) (1989), *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich*, Frankfurt/New-York. In française : Drexel I., Méhaut P. (1992), L'accès aux postes de techniciens : voie scolaire ou voie promotionnelle ? Une comparaison France-R.F.A. In *Collection des études* n° 61, CEREQ, Paris.
- Drexel I. (1993 a), *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs ? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Frankreich und Deutschland – Ein Vergleich*, Frankfurt/New-York.
- Drexel I. (1993 b), *Die Zukunft des Industriemeisters – Neue Risiken, betriebliche Lösungsansätze und bildungspolitischer Handlungsbedarf*. In BIBB (Hrsg.) : *Neue Berufe, neue Qualifikationen*, Berlin.
- Drexel I. (1993 c), *Meisterausbildung : Offenheit schaffen und absichern*. In *Die Mitbestimmung*, Heft 9.
- Drexel I. (1993 d), *Reproduction sociale et érosion de deux groupes socioprofessionnels : les techniciens en RFA et RDA*. A paraître dans : *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille.
- Dubois M. (1991), Les poursuites d'études après l'université, les écoles et instituts d'enseignement supérieur. *Document de travail*, CEREQ, Paris.
- Fournier Ch. (1993), La population active en 1990 : plus diplômée, plus tertiaire, plus féminine. In *CEREQ BREF* n° 87.
- Géhin J.P., Méhaut P. (1993), *Apprentissage ou formation continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, Paris.
- Guillet B., Pottier F. (1989), Insertion professionnelle et recrutement des jeunes au niveau du baccalauréat. In *CEREQ, Collection des études* n° 49, Niveau IV de formation et baccalauréats professionnels,
- Guillon R. (1985), L'accès du technicien au titre d'ingénieur par la formation continue. In *Formation Emploi* n° 10.
- Guillon R. (1989), La place des techniciens dans le système d'emploi. In *CEREQ BREF* n° 46.
- Hallier P., Thiesset Ch. (1992), Les bacheliers professionnels 1988 : Deux ans après où en sont-ils ? *Document de travail* CEREQ.
- Kirsch E. (1990), L'entreprise formatrice. In *CEREQ BREF* n° 60.

Lutz B., Kammerer G. (1975), *Das Ende des graduierten Ingenieurs ? Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion*, Frankfurt/Köln.

Pigelet J.-L. (1985), L'entrée dans la vie active des jeunes sortis des classes terminales conduisant au baccalauréat de technicien et au brevet de technicien (spécialités industrielles). In CEREQ, *Collection des études n° 13*, Niveau IV de formation et accès aux emplois industriels.

Pigelet J.-L. (1989), L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur court (IUT, STS). In CEREQ, *Formation Emploi* n° 18.

Pigelet J.-L. (1989), Perspectives récentes de l'insertion professionnelle des diplômés des IUT et des STS. In CEREQ, *Formation Emploi* n° 26.

Pottier, Zilbermann (1990), La difficile insertion professionnelle des jeunes. In *CEREQ BREF* n° 58.

Tanguy C. (1989), Les conventions Etat-patronat (1945-1961) : un régime de transition. In *Formation Emploi*, n° 27-28.

Tanguy L. (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* Paris.