

# RFA : LE MONOPOLE DU SYSTÈME DUAL

Par Martine Möbus et Jean-Marc Grando

*Souvent présenté comme un modèle, le système dual de formation professionnelle connaît actuellement une évolution rapide qui se reflète dans la réforme des formations du bâtiment. Cependant, les problèmes rencontrés par le secteur pour recruter les jeunes ne sont toujours pas résolus et le nombre d'apprentis formés dans ces métiers régressent depuis quelques années.*

L'étude de la formation professionnelle initiale des ouvriers du bâtiment en RFA<sup>1</sup> – la *Stufenausbildung Bau* ou formation par étapes – fait apparaître son caractère original dans le cadre du système allemand de formation en alternance, dit *système dual*.

A l'époque de sa réforme en 1974, trois éléments en ont fait une formation de pointe quant à son organisation :

- la graduation de la formation, composée d'une année de base regroupant les quatorze métiers appris (*Berufsgrundbildungsjahr*), suivie de deux niveaux de spécialisation (*Stufenausbildung*) ;
- la généralisation des ateliers de formation inter-entreprises (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten*) ;
- le financement de la formation par le secteur tout entier.

Les noms d'auteurs entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

<sup>1</sup> Cet article est une version remaniée de celui paru dans le supplément au Cahier n° 28 de *Plan Construction Actualités* : « La formation initiale dans le Bâtiment », juillet 1987.

Les résultats qualitatifs de la réforme sont incontestables et l'augmentation des effectifs d'apprentis au cours des premières années qui ont suivi sa mise en œuvre témoigne de son succès. Néanmoins des problèmes demeurent au niveau du recrutement des apprentis, peu attirés par ce type de formation qui représente souvent un second choix pour les jeunes. Ce phénomène est renforcé par l'évolution rapide que connaît depuis quelques années le « marché des places de formation » en RFA.

Après avoir été développés et replacés dans le contexte plus général du système dual, ces différents éléments nous conduiront à nous demander, dans le cadre de l'étude en cours<sup>2</sup>, si les problèmes rencontrés par le secteur pour recruter et surtout garder une main-d'œuvre qualifiée ne dépassent pas sa politique de formation.

<sup>2</sup> Comparaison internationale sur la gestion de la main-d'œuvre dans le Bâtiment en France, Grande-Bretagne, Italie et République fédérale d'Allemagne menée par M. Campinos-Dubernet, J.M. Grando, J. Gordon, G. Margirier et M. Möbus à la demande du Plan Construction, ministère de l'Équipement et du Logement.

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME DUAL

La formation professionnelle des ouvriers du BTP en République Fédérale d'Allemagne s'inscrit dans le cadre du système dual, formation alternée alliant l'apprentissage en entreprise et l'enseignement en école professionnelle publique, organisée dans chaque secteur d'activité de l'économie. A l'issue de cette formation d'une durée moyenne de deux à trois ans et demi, les jeunes ayant passé avec succès l'examen final – 89 % en 1985 – obtiennent le titre d'ouvrier qualifié ou d'employé qualifié.

La formation duale est la filière dominante en RFA, après neuf à dix ans de scolarité générale obligatoire<sup>3</sup> : en 1983, 1 721 000 jeunes, soit 53,6 % de la population âgée de 16 ans à moins de 19 ans, étaient en cours de formation duale. Ces effectifs ne cessent de croître depuis quelques années : en 1977, les nouveaux entrants représentaient 55 % des jeunes de 16 ans, cette proportion atteignait 66,5 % en 1983.

La partie de la formation dispensée en école professionnelle d'une durée d'un à deux jours par semaine est publique et de la compétence des *Länder*. En effet, conformément à la Loi fondamentale de la République fédérale, les *Länder* sont souverains en matière d'éducation. La scolarité, au moins à temps partiel, est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans au minimum, que les jeunes soient apprentis, actifs occupés, chômeurs ou, bien sûr, lycéens.

La partie de la formation duale en entreprise est régie par un contrat de droit privé entre le chef d'entreprise et le jeune. Ce contrat fixe notamment la nature de la formation, sa durée, le montant de l'indemnité de formation et les conditions de résiliation du contrat. La formation en entreprise peut revêtir trois formes alternatives ou combinées : formation dans le processus de production (sur le poste), en atelier de formation propre à l'entreprise ou interentreprise. Le coût de la formation est à la charge des entreprises.

Depuis la loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969, l'organisation de la formation en entreprise est de la compétence de l'Etat fédéral. La loi de 1969 constitue un tournant dans l'histoire de la formation professionnelle en RFA : pour la première fois, un texte s'appliquant à l'ensemble du territoire et à tous les secteurs de l'économie a eu pour objectif de réglementer la formation en entre-

<sup>3</sup> Pour une présentation d'ensemble du système de formation allemand voir [Chomé 1985], [Münch 1985] et [Tanguy, Kieffer, 1982].

prise qui relève désormais du domaine public. Les entreprises demeurent libres de former ou non, mais les formations qu'elles dispensent sont à présent soumises au contrôle de l'Etat.

Outre les contrôles prévus par la loi de 1969, il convient d'évoquer le droit de regard sur le déroulement de la formation que la loi sur le fonctionnement des entreprises confère aux représentants du personnel ainsi que les mesures particulières s'appliquant au travail des apprentis en vertu de la loi sur la protection des jeunes travailleurs.

Si le système de formation dual est relativement ancien, le cadre juridique dans lequel il s'insère est donc plus récent. L'alternance de la formation entre l'entreprise et l'école est apparue dans les faits à la fin du 19<sup>e</sup> siècle avec la généralisation des écoles de perfectionnement professionnel venues compléter l'apprentissage en entreprise qui, lui, remonte au Moyen Age. L'enseignement professionnel en école est devenu obligatoire avec la loi du *Reich* de 1938.

Les premières tentatives pour conférer un cadre juridique général à l'apprentissage en entreprise remontent au début du XX<sup>e</sup> siècle. Cependant, aucun des projets – qui émanaient surtout des syndicats<sup>4</sup> – n'a véritablement abouti. Le premier texte fixant les règles juridiques générales de l'apprentissage en entreprise figure dans la loi sur l'organisation de l'artisanat de 1953 (amendée en 1965). Il ne concerne cependant que ce secteur. Dans les autres secteurs de l'économie, il existait un vide juridique jusqu'en 1969.

## LA GENÈSE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DANS LE BTP<sup>5</sup>

La loi de 1969 est l'aboutissement d'une série de débats devenus cruciaux dans le courant des années 60, et de longues démarches conduites par les syndicats, désireux de donner un cadre plus contraignant à la formation et de la placer sous la tutelle de l'Etat. L'objectif poursuivi par tous était de concevoir des contenus de formation homogènes tout en assurant une différenciation claire des métiers appris. Certes, des dispositions allant dans ce sens avaient été prises par les organisations pro-

<sup>4</sup> C'est au 10<sup>e</sup> Congrès des syndicats allemands en 1919 que le premier projet de réglementation générale de l'apprentissage fut présenté [Münch 1985].

<sup>5</sup> Les développements de cette partie s'appuient tout particulièrement sur l'étude de [Streck 1983].

## La loi sur la formation professionnelle de 1969 en RFA : son apport en matière de formation initiale

La loi de 1969 est fédérale. Elle définit les conditions dans lesquelles est dispensée la formation en entreprise : lieux, qualification des formateurs, programme et examen. Son champ d'action ne couvre pas les écoles professionnelles, auxquelles s'applique la législation des *Länder*.

La formation en entreprise se déroule sur la base des règlements de formation, élaborés par les partenaires sociaux et l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) que la loi de 1969 a mis en place. Les règlements de formation sont décrétés par le ministre fédéral compétent suivant le secteur d'activité concerné. Ils fixent la durée et le programme de la formation et définissent les aptitudes et connaissances qui doivent être dispensées et sont exigées à l'examen.

La loi prévoit une première année de formation de base la plus large possible, suivie selon les métiers d'une spécialisation accompagnée ou non d'un échelonnement en niveaux.

Les chambres consulaires, placées sous la tutelle des *Länder*, sont chargées par le législateur d'assurer le contrôle de la formation en entreprise. En leur sein siège une commission composée de représentants des employeurs, des syndicats et des enseignants de l'école professionnelle. Leur contrôle a trait à l'application des règlements de formation et à l'aptitude des entreprises à former : les formateurs doivent posséder des titres justifiant de leur qualification professionnelle (brevet de maîtrise ou diplôme professionnel équivalent, diplôme universitaire) et de leurs aptitudes pédagogiques. Ce sont les chambres consulaires qui organisent les examens et délivrent les titres.

professionnelles pendant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle<sup>6</sup>, mais elles furent imposées et généralisées par le régime hitlérien qui en détourna l'esprit [Benner 1987]. Quelles que soient les formes concrètes de la formation professionnelle adoptées par la suite, la république fédérale se devait d'asseoir l'homogénéisation des formations sur une base juridique tout en respectant le *Konsensprinzip*, c'est-à-dire ne rien entreprendre sans l'accord préalable des partenaires sociaux.

Engagées entre les pouvoirs publics, les organisations patronales et les syndicats, les discussions tendant à réformer la formation professionnelle tournaient autour de trois problèmes indissociables, tenant compte des conditions dans lesquelles avait lieu jusqu'alors la formation en entreprise :

— l'apprentissage traditionnel, qui se déroulait dans le cadre étroit de l'entreprise isolée, établissait des frontières trop rigides entre des métiers voisins ; cette rigidité allait à l'encontre d'une certaine flexi-

bilité de la main-d'œuvre, rendue nécessaire par les changements techniques ; il fallait songer à organiser une formation de base commune, regroupant des activités proches ;

— cet enseignement de base, allié à l'amélioration souhaitée de la formation, exigeait qu'il dépasse les limites des entreprises devenues souvent trop spécialisées ;

— l'augmentation des coûts, surtout consécutive à ces changements, posait le problème du financement de la formation dont les entreprises formatrices avaient traditionnellement seules la charge.

### LE BÂTIMENT AU CŒUR DES DÉBATS

La formation professionnelle dans le secteur du bâtiment allemand revêt une importance particulièrement grande en raison de certaines de ses caractéristiques structurelles.

C'est un secteur de main-d'œuvre : les effectifs de la branche dans la comptabilité nationale attei-

<sup>6</sup> Par exemple, dès 1908, fut mise en place la « commission allemande de l'enseignement technique » (DATSCH), instance privée, dont l'objectif était justement de créer les conditions d'une homogénéisation des formations.

gnaient 1 880 000 personnes en 1984, soit 7,5 % de l'ensemble des actifs occupés en RFA. En 1979, l'intensité capitalistique s'élevait à 22 000 DM contre 74 800 DM pour l'industrie.

Le BTP allemand emploie une grande proportion d'ouvriers qualifiés : en 1980, sur l'ensemble des ouvriers travaillant dans ce secteur, 61,4 % étaient des OQ ; dans l'industrie ce chiffre est inférieur : 56,7 % [Schulte zur Surlage 1985].

Il s'agit enfin d'un secteur dominé par l'artisanat pour lequel la connaissance du métier occupe un rôle de premier plan [Grando, Möbus, 1986].

Dans le courant des années 60, la pénurie de candidats à l'apprentissage, ressentie par l'ensemble de l'économie allemande, a particulièrement touché le secteur du BTP. A cela deux raisons : la

Tableau 1  
**Le secteur en chiffres en 1982**

<i>Actifs occupés dans le secteur</i>	1 887 000
Salariés du secteur/ensemble du secteur	84 %
Effectifs ouvriers/effectifs salariés	83 %
Ouvriers qualifiés/ensemble ouvriers	68 %
Apprentis ouvriers/ouvriers qualifiés	15 %
<i>Maçons et ouvriers du béton-béton armé qualifiés</i>	370 153
Maçons et ouvriers du béton qualifiés ayant une formation professionnelle	73,5 %
<i>Apprentis de ces spécialités</i>	44 276
Apprentis maçons-ouvriers du béton/maçons-ouvriers du béton qualifiés	12 %

Sources : Grund- und Strukturdaten Bundesminister für Bildung und Wissenschaft 1983-1984.  
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Bundesanstalt für Arbeit Jahrbuch des Deutschen Baugewerbes.

### Quelques éléments sur l'artisanat allemand

L'importance institutionnelle de l'artisanat en Allemagne, tout particulièrement en ce qui concerne la formation professionnelle, mériterait une étude historique approfondie. Rappelons brièvement qu'à partir de 1810, date à laquelle fut décrétée en Prusse la liberté d'entreprise, l'Allemagne – qu'elle soit confédération d'Etats, empire ou république – a connu un grand nombre de textes retirant à l'artisanat ses privilèges puis les rétablissant partiellement [John 1988]. Malgré la généralisation du principe de la liberté d'entreprise, la volonté politique constante fut, en effet, de maintenir et de voir prospérer une classe moyenne, dont l'artisanat est une composante importante.

De nos jours, l'artisanat demeure un secteur protégé dont la définition spécifique est à la fois juridique et qualitative, à l'exclusion d'un quelconque critère de taille. En annexe du Code de l'artisanat sont recensés cent-vingt-cinq métiers principaux et quarante métiers connexes. Les activités concernées se rapprochent d'une notion classique des métiers dans la mesure où elles sont surtout définies par rapport à un matériau et à des techniques. Ces activités exigent pour être exercées une inscription au registre de la chambre des métiers. Une telle inscription n'est accordée qu'aux entreprises dirigées ou ayant en leur sein un détenteur du brevet de maîtrise de la spécialité (ou d'un équivalent par dérogation). Tout entrepreneur ne satisfaisant pas à ces conditions et désirant exercer une des activités recensées doit mettre en œuvre des techniques et des formes d'organisation non artisanales – ce qui présuppose des capitaux fixes relativement importants – sous peine de s'exposer aux poursuites des organisations artisanales.

Dans les faits, plus particulièrement dans le Bâtiment, la distinction entre artisanat et industrie est assez floue d'autant plus que les entreprises artisanales n'ont pas de contraintes particulières par rapport aux techniques qu'elles mettent en œuvre et à leurs effectifs. Contrairement à ce qui se passe dans les autres pays européens, les entreprises artisanales ne sont pas limitées par une taille maximale. Dans l'ensemble, il s'agit cependant de petites entreprises : 94 % d'entre elles comptent moins de 20 salariés mais les 6 % restants emploient plus de 40 % des effectifs de l'ensemble de l'artisanat.

L'artisanat allemand occupait, en 1984, 15 % de la population active. A lui seul, le BTP représente 40 % des effectifs de l'artisanat. A son tour, l'artisanat du bâtiment occupe environ les trois quarts de la population du secteur.

période d'expansion économique du début des années 60 a conduit de nombreux ouvriers qualifiés du BTP à quitter le secteur pour occuper des emplois plus attractifs sur le plan des conditions de travail et des salaires dans d'autres activités économiques. Par ailleurs et pour les mêmes motifs, les entreprises du Bâtiment avaient de plus en plus de mal à trouver des jeunes candidats à une formation BTP. Le secteur se trouvait donc à la fin des années 60 face à un grave problème de renouvellement de sa main-d'œuvre qualifiée.

Les entrepreneurs du BTP étaient conscients de l'importance que revêtaient pour leur secteur les questions soulevées par les débats relatifs à l'ensemble du système de formation professionnelle ouest-allemand.

En effet, compte tenu de l'étroitesse des liens entre les différents intervenants pendant le processus de production d'un ouvrage, une formation de base commune à tous les ouvriers devait permettre une meilleure coordination des tâches et une meilleure organisation du travail. De plus, le travail sur chantier ne se prêtant pas toujours à un bon déroulement de l'apprentissage, les entreprises étaient assez favorables à une généralisation des ateliers de formation interentreprises. Enfin, les coûts de formation sont proportionnellement plus lourds pour les entreprises du secteur du fait de leur petite taille. Par ailleurs, la mobilité interentreprise, traditionnellement plus élevée dans le BTP, rend aléatoire l'amortissement de la formation. Ces éléments parlaient en faveur d'un financement assuré par l'ensemble des entreprises.

Si les organisations professionnelles du BTP approuvaient le contenu des réformes proposées, elles étaient plus réservées quant aux aspects organisationnels de celles-ci. Les entreprises, quel que soit leur secteur, craignaient que l'Etat n'ait désormais un rôle important dans la formation en entreprise.

### LES ACTEURS DE LA RÉFORME

Conformément à la loi de 1969, les formations suivies doivent mener obligatoirement à un métier reconnu par l'Etat et elles s'effectuent sur la base d'un « règlement de formation », fixant les contenus et les objectifs de la formation en entreprise. C'est le ministre fédéral compétent — ministre de l'Economie pour les formations artisanales et industrielles — qui, en accord avec le ministre fédéral de la Forma-

tion et des Sciences, adopte les règlements de formation par voie de décret. Une des tâches de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) est de participer à l'élaboration des règlements de formation.

A l'heure actuelle, cette élaboration fait l'objet d'un long processus. Après s'être assuré de l'accord des partenaires sociaux sur l'opportunité de créer ou de réformer une formation (*Konsensprinzip*), le ministre fédéral compétent convoque une réunion à laquelle participent des représentants du ministère fédéral de la Formation et de la Science, du BIBB, des organisations patronales et syndicales concernées ainsi qu'un représentant de la conférence permanente des ministres de l'Education des *Länder*. Au cours de cette réunion, sont arrêtés les principes de base de la formation : appellation, durée, structure et chronologie. Le BIBB élabore sur cette base un premier schéma directeur contenant également le catalogue des connaissances et savoir-faire à dispenser au cours de la formation.

Après accord de la commission de coordination chargée de veiller à l'harmonisation des règlements de formation en entreprise et des plans-cadres d'enseignement à l'école professionnelle, le BIBB se voit alors confier par le ministre compétent le soin de réunir et d'animer les commissions d'experts fédéraux désignés par les organisations patronales et syndicales afin d'élaborer le règlement définitif de formation en entreprise.

Parallèlement, une commission constituée des représentants des *Länder* a pour tâche d'arrêter le plan-cadre d'enseignement à l'école professionnelle. La mise en cohérence des règlements de formation et des programmes-cadres d'enseignement en école professionnelle a lieu au cours de réunions communes aux deux commissions sous l'égide du BIBB. Le ministre fédéral compétent signe le décret de formation en entreprise après avoir une nouvelle fois consulté les organisations patronales et syndicales.

Dans le Bâtiment, les travaux menés par les partenaires sociaux pour réformer la formation étaient déjà entamés lors de la parution de la loi de 1969. Ils bénéficiaient ainsi d'une certaine avance sur les pouvoirs publics pour lesquels le terrain était nouveau. Ce sont donc surtout les organisations patronales et le syndicat du Bâtiment qui ont mis sur pied le règlement de formation signé le 8 mai 1974 par le ministre fédéral de l'Economie.

### **L'Institut fédéral de la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*)**

Le BIBB est un établissement public fédéral placé sous la tutelle du ministère fédéral de la Formation et de la Science.

Créé en 1976 par la loi d'aide à la création des places de formation à laquelle s'est substituée en 1981 la loi sur la promotion de la formation professionnelle, le BIBB remplace l'Institut de recherche sur la formation professionnelle, mis en place par la loi de 1969.

Le BIBB est dirigé par un secrétaire général nommé par le président de la république fédérale et il est administré par une commission centrale, composée de :

- 11 représentants des employeurs ;
- 11 représentants des salariés ;
- 11 représentants des *Länder* ;
- 5 représentants de l'Etat fédéral (disposant de 11 voix).

Les travaux du BIBB sont destinés à guider aussi bien l'action du gouvernement fédéral en matière de politique de formation professionnelle que celle des partenaires sociaux impliqués dans la formation.

Parmi ses missions essentielles, il convient de citer :

- la mise en œuvre de recherches sur la base d'un programme adopté par la commission centrale et l'activité de conseil auprès du gouvernement fédéral ;
- l'élaboration des statistiques sur la formation professionnelle et la préparation d'un rapport annuel ;
- la participation à l'élaboration et aux réformes des règlements de formation décrétés par les ministres fédéraux compétents ;
- la mise en œuvre de programmes et matériels pédagogiques à destination des formateurs ;
- la tenue du registre des métiers reconnus par l'Etat et donnant lieu à une formation professionnelle.

### **La fédération centrale de l'artisanat du bâtiment allemand (*Zentralverband des deutschen Baugewerbes (ZDB)*)**

La Fédération centrale de l'artisanat du Bâtiment allemand (ZDB) représente environ 50 000 entreprises de toutes tailles, regroupant 900 000 salariés [Bayer, Schmah, Süllo, 1981]. Son importance, du fait du poids de l'artisanat dans le secteur, est encore plus évidente dans le domaine de la formation professionnelle. L'artisanat forme actuellement 80 % des apprentis du secteur.

Les entreprises artisanales, souvent très spécialisées, n'ont pas toujours compris l'intérêt d'une formation polyvalente retardant la spécialisation des apprentis et les sortant du cadre de l'entreprise.

Leur assentiment vient probablement de la crainte que les pouvoirs publics n'aient, à terme, imposé une formation de base. D'autre part, si l'organisation a participé à l'élaboration de la réforme, c'est parce qu'elle y avait également intérêt : les entreprises artisanales étaient touchées par la pénurie des candidats à l'apprentissage dans le BTP. La Fédération de l'artisanat représente également de grandes entreprises concernées, comme celles de l'industrie, par les changements technologiques. Ces entreprises, malgré leur nombre restreint, ont probablement un poids assez important au sein de leur organisation. Il est enfin vraisemblable que la Fédération de l'artisanat ait pressenti dès le départ les solutions, avantageuses pour ses adhérents, qui allaient être adoptées en matière de financement de la formation.

### **La fédération générale de l'industrie du bâtiment allemand (*Hauptverband der deutschen Bauindustrie*)**

La Fédération générale de l'industrie du Bâtiment allemand (HDB) représente environ 3 500 entreprises comptant au total 400 000 salariés, la taille des entreprises affiliées étant en général supérieure à 100. Si son importance numérique est donc plus limitée que celle de l'organisation artisanale, elle a cependant joué un rôle moteur dans la réforme. En effet, l'industrie du BTP ne s'est préoccupée que relativement tard de ses problèmes de formation. Elle se contentait de puiser dans les réserves formées par l'artisanat ou de former elle-même sa main-d'œuvre sur le tas. La polyvalence de la formation requise par l'industrie du BTP, la difficulté de former sur les chantiers et la plus grande mobilité des ouvriers dans cette partie du secteur n'encourageaient pas les entreprises industrielles à former. Cependant, avec la chute brutale du nombre d'apprentis formés par l'artisanat au cours des années 60 et les besoins nouveaux de qualification engendrés par la modernisation des processus, les entreprises industrielles ont compris la nécessité d'entreprendre avec l'artisanat une réforme de la formation professionnelle.

### **Le syndicat des salariés du bâtiment, de la pierre et de la terre (*Industriegewerkschaft Bau - Steine - Erden (IGBSE)*)**

Conformément à la structure syndicale de la République fédérale, c'est un syndicat de branche. Il représente tous les salariés du BTP — ouvriers et employés, cadres — ainsi que ceux des industries des matières premières du Bâtiment. En 1976, il comptait 504 548 adhérents — dont 81 % appartenant au gros œuvre — ce qui équivaut à un taux de syndicalisation de 26,2 % pour l'ensemble du secteur, chiffre relativement bas dans le contexte de la République fédérale. Ce taux est plus important si l'on ne considère que le gros œuvre : 35 % [Bayer, Streeck et Treu, 1981].

Dans le courant des années 60, il a participé avec les organisations patronales à l'élaboration d'une politique sociale de branche sur une base conventionnelle [Markovits 1986]. C'est dans ce même état d'esprit qu'il a largement contribué à la réforme de la formation professionnelle, acceptant notamment un mode de financement de la formation que la confédération syndicale DGB est loin d'approuver.

### **LA FORMATION PAR ÉTAPES (*DIE STUFENAUSBILDUNG BAU*)**

La formation professionnelle par étapes, née du décret du 8 mai 1974, concerne les quatorze métiers de base du Bâtiment en RFA. L'acception de métier a ici un sens plus restrictif que ce que recouvre le secteur d'activité dans les statistiques ; elle renvoie, en effet, à l'appartenance des corps d'état du Bâtiment aux deux grandes organisations professionnelles de ce secteur. Sont ainsi exclues du champ, du point de vue des relations industrielles, des activités telles que l'électricité, la plomberie, la menuiserie, la peinture — donc surtout des activités de second œuvre — qui ont leurs propres organisations, leurs propres règlements de formation mais font partie du secteur dans la nomenclature d'activité. Cette distinction, qui peut paraître complexe, confirme en réalité l'importance des institutions professionnelles dans l'organisation de la formation et la spécificité de la situation allemande dans ce domaine. Ainsi, une entreprise de maçonnerie pourra-t-elle, par exemple, former un menuisier à condition d'y être habilitée, c'est-à-dire de compter dans ses effectifs un formateur de la spécialité (maître ou équivalent) et de se conformer au règlement de formation en vigueur dans le cadre du champ professionnel « Technique du bois ». Les effectifs d'apprentis recensés varient donc très fortement selon que les statistiques couvrent le Bâtiment en tant que secteur ou au sens de ses organisations dans le seul cadre de la *Stufenausbildung Bau*. Ainsi, l'Office fédéral du travail dénombrait-il 163 176 apprentis dans le secteur en 1983, tous métiers confondus, tandis que les effectifs d'apprentis formés dans les principaux métiers du Bâtiment s'élevaient à 68 584 la même année.

### **LES MÉTIERS CONCERNÉS**

Les quatorze formations suivies dans le cadre de la *Stufenausbildung Bau* concernent actuellement les métiers suivants, répartis en trois groupes :

— la construction proprement dit (gros œuvre) : maçons, maçons du béton/béton armé et maçons de cheminées ;

— le second œuvre et métiers annexes : charpentiers, plâtriers-stucateurs, carreleurs-mosaïstes, chapeux, monteurs en isolation thermique et acoustique, et monteurs en éléments secs (cloisons, encadrements de portes et fenêtres préfabriqués par exemple) ;

— les travaux publics : ouvriers de la voirie, monteurs en canalisation, ouvriers des canaux, puisatiers et monteurs de voies ferrées.

## LA STRUCTURE DE LA FORMATION

Plus que des directives précises, la loi de 1969 énonce avant tout des principes généraux que les réglementations relatives aux différentes formations doivent respecter. Parmi ces principes figurent l'octroi d'une formation de base la plus large possible (article 1), la graduation souhaitée de la formation en étapes successives (article 26), la place accordée à la formation « hors de l'entreprise » (ateliers interentreprises) (article 27).

Le décret de 1974 relatif aux formations dans le Bâtiment constitue un modèle par rapport à l'application de ces principes. Actuellement, la durée totale de la formation est de trois ans. Elle a été prolongée de trois mois depuis le 1<sup>er</sup> août 1985 pour permettre l'allongement de la formation en entreprise au cours de la troisième année. Son déroulement (tableau 2) se caractérise par une première année commune à tous les apprentis et par deux niveaux de spécialisation correspondant à des degrés de qualification différents dans la convention collective.

### L'année de formation professionnelle de base

Elle répond aux besoins ressentis par les professionnels d'une certaine flexibilité de la main-d'œuvre qui, bien que spécialisée dans une activité, doit avoir une connaissance de l'ensemble du processus. Elle devrait également faciliter d'éventuelles reconversions et l'adaptation à de nouvelles techniques.

Cette première année est divisée en trois périodes :

— Vingt semaines d'enseignement professionnel de base en atelier de formation interentreprise ; il s'agit là d'un véritable enseignement pratique dont les produits sont systématiquement détruits après leur achèvement car non destinés à la vente.

— Vingt semaines d'enseignement théorique à l'école professionnelle sous forme « bloquée » : les connaissances y sont dispensées par module de quatre semaines chacun, séparés par une période de quatre semaines de formation pratique en atelier interentreprise.

L'enseignement dans les écoles professionnelles se déroule sur la base de programmes établis par les *Länder*, approuvés par la conférence permanente des ministres de l'Education des *Länder*, organe de coordination des programmes. Par ailleurs, la loi de 1969 (article 54) a prévu au niveau de chaque *Land* l'institution d'une commission chargée de la

coordination des programmes de formation de l'école professionnelle et ceux de l'entreprise et de l'atelier interentreprise. Elle est composée paritairement de représentants des employeurs, des salariés et des pouvoirs publics.

— A l'issue de ces quatre semaines en atelier interentreprise et en école professionnelle, les jeunes passent douze semaines dans l'entreprise avec laquelle ils ont conclu leur contrat de formation. Ils sont pris en charge par le maître d'apprentissage dans l'atelier ou par le chef de chantier sur le chantier.

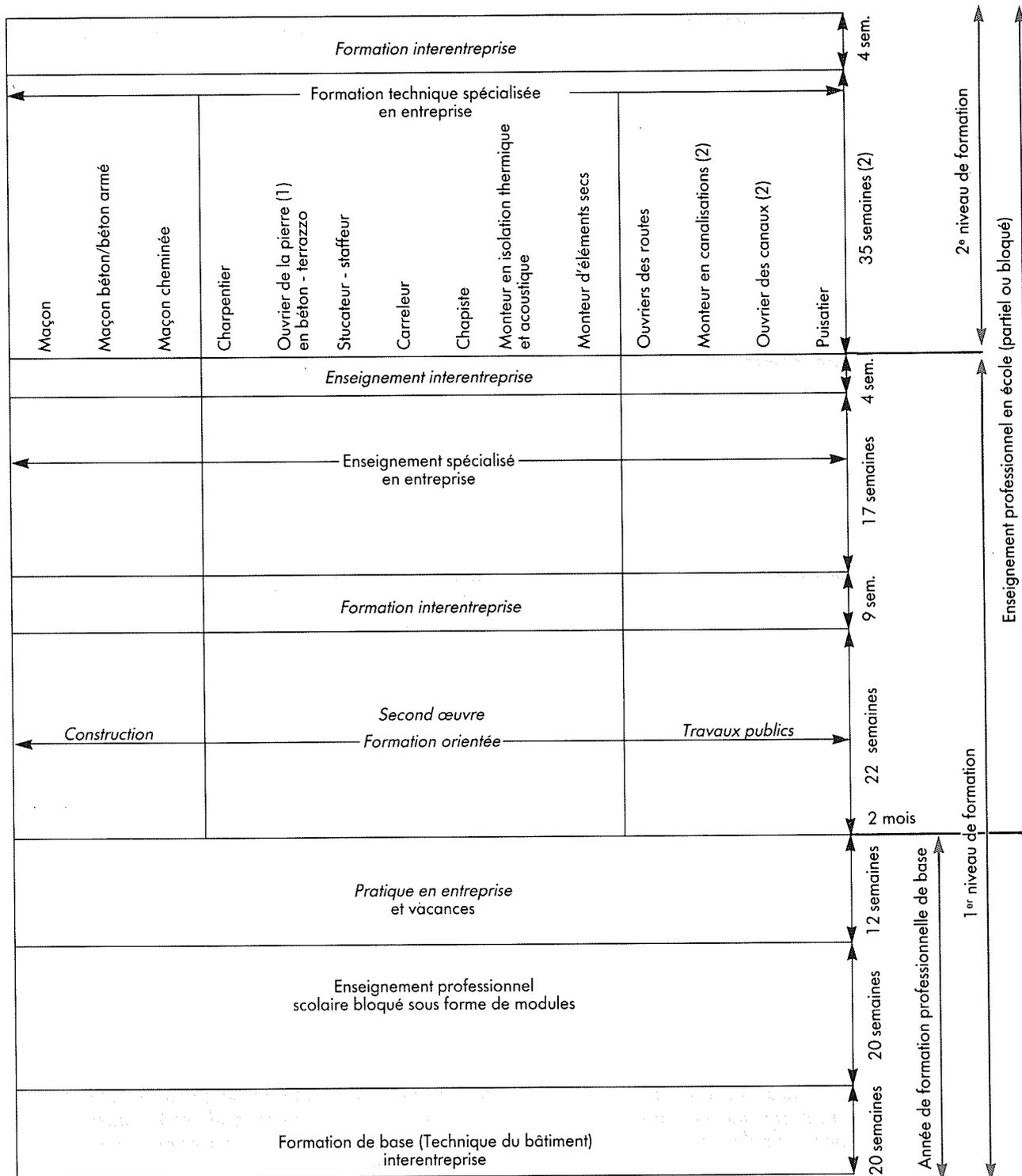
Le calendrier de l'année de formation de base, qui débute par un enseignement théorique et pratique, présente l'avantage d'apporter aux jeunes un savoir de base étendu et des savoir-faire généraux qui leur permettent de mieux assimiler la pratique en entreprise malgré la durée réduite de celle-ci [IFA-Dressel, 1981] : en comparaison avec la situation antérieure, le séjour en entreprise est passé de 80 % à 48 % par rapport à l'ensemble de la formation, la durée totale de l'enseignement en école professionnelle a augmenté, passant de 20 % à 26 %, les ateliers interentreprises accueillant les jeunes pendant 26 % du temps. A l'issue de la première année de formation a lieu un examen intermédiaire dont sont toutefois dispensés les jeunes désireux de suivre les trois années de formation.

### Les deux niveaux de spécialisation

La formation est divisée en deux niveaux, d'où son nom de formation par étapes : *Stufenausbildung*. Le premier niveau correspond aux deux premières années. La deuxième année est répartie en trente-neuf semaines de formation en entreprise au cours de laquelle le jeune continue de fréquenter l'école professionnelle un jour par semaine. Le temps de formation en entreprise est divisé en deux périodes séparées par un séjour de neuf semaines en atelier interentreprise.

Le premier niveau débouche sur l'examen d'ouvrier qualifié du bâtiment, option construction/gros œuvre, second œuvre/activités annexes ou travaux publics ; la seule spécialisation prévue à l'origine de la réforme consistant dans le choix de l'une de ces trois activités. Dans le second œuvre était cependant déjà dispensée une formation orientée vers l'un des métiers qu'il regroupe. Depuis 1985, à la demande de la Fédération de l'artisanat, le premier niveau, dans son intégralité, fait l'objet d'une première spécialisation dans l'un des quatorze métiers

Tableau 2  
**Formation professionnelle par étapes dans le bâtiment**



Source : BIBB.

(1) La spécialité d'ouvrier de la pierre en béton ne fait plus partie des métiers enseignés dans le BTP à partir de 1986. A l'inverse, depuis 1979, existe dans les travaux publics, la formation de monteur des voies ferrées.

(2) 47 semaines depuis 1985.

concernés. Ceci illustre les réticences de l'artisanat face à une plus grande polyvalence de la formation initiale. Le nombre de jeunes optant pour ce premier niveau est très réduit : 3 % de l'ensemble des apprentis en 1985. Ceux qui continuent doivent passer un examen intermédiaire à l'issue du premier cycle.

Le deuxième niveau de spécialisation se prépare au cours de la troisième année : les jeunes passent quarante-huit semaines dans leur entreprise pour y recevoir une formation pratique spécialisée puis quatre semaines en atelier interentreprise. Ils continuent de suivre des cours à l'école professionnelle un jour par semaine ou également sous forme « bloquée » dans certains cas. La réussite à l'examen final leur permet de devenir « ouvriers qualifiés spécialisés du Bâtiment ».

### **LES ATELIERS DE FORMATION INTERENTREPRISE**

La nécessité de créer des ateliers interentreprises est particulièrement ressentie dans les secteurs peu concentrés. En effet, les petites entreprises ont moins de possibilités d'offrir une formation dissociée du poste de travail. D'autre part, la mise en œuvre d'une formation de base la plus large possible exige la création de telles structures. Les syndicats et les enseignants des écoles professionnelles souhaiteraient d'ailleurs que les ateliers interentreprises soient intégrés dans l'enseignement scolaire et les enseignants se plaignent notamment de la générosité de l'Etat – *Bund et Länder* – en direction de ces ateliers en comparaison des moyens plus modestes dont bénéficient les écoles [Münch 1985].

Dans le Bâtiment, le règlement de formation impose la généralisation de la formation interentreprise. Dès 1973, l'Etat fédéral a encouragé fortement leur mise en place. Ainsi, il finance 80 % des installations. Pour leur part, les *Länder* apportent une contribution à concurrence de 10 %. Les frais restants et les coûts de fonctionnement sont à la charge des professionnels.

A la date d'entrée en vigueur du décret, le 1<sup>er</sup> juillet 1974, les installations des ateliers n'étaient pas prêtes. Un délai fut accordé pour mettre en place les capacités d'accueil nécessaires. Dans ce laps de temps, les entreprises pouvaient dispenser la formation classique : entreprise et école professionnelle à raison d'un à deux jours par semaine.

L'industrie du BTP a pu respecter les délais prévus par les textes. Elle forme un petit nombre d'appren-

tis et des installations existaient déjà qu'elle pouvait reconvertir. Le concept même d'atelier de formation ne lui est pas étranger : de manière générale, l'industrie allemande dans son ensemble a tenté relativement tôt de séparer le processus de qualification du processus de production dans l'apprentissage [von Behr 1985].

L'artisanat du Bâtiment – aujourd'hui 80 % des apprentis – a rencontré d'autant plus de difficultés que les structures d'accueil interentreprises ne lui étaient pas familières et que ses efforts pour attirer des jeunes ont très vite été couronnés de succès [Streeck 1983] : les effectifs d'apprentis dans le gros œuvre ont pratiquement doublé entre 1972 et 1978, alors même que la crise traversée par le secteur se soldait par la perte d'un quart des effectifs totaux entre 1973 et 1977.

Au niveau local, certaines entreprises artisanales ne cachent pas leurs réticences face aux ateliers interentreprises. Les charpentiers et les carreleurs, par exemple, déplorent le manque de temps imparti à la spécialisation au profit de la maçonnerie. Ils vont même jusqu'à invoquer une baisse de productivité des apprentis du nouveau système lors de leur insertion professionnelle comparés aux performances des apprentis traditionnels.

L'importance donnée à la formation interentreprise place le secteur du bâtiment allemand parmi les secteurs leaders en la matière : sur les 64 447 postes d'apprentissage en ateliers interentreprises recensés en 1984, le secteur en possède 17 000, soit 26 % de la capacité totale [BWP 6/1986].

### **LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les coûts entraînés par la réforme de la formation professionnelle dans le BTP ont mis en avant la nécessité de trouver une solution au niveau du secteur pour soulager les entreprises formatrices et les encourager à conclure des contrats de formation. Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord de branche et ont conclu, dès 1975, une convention collective sur le financement de la formation professionnelle, par laquelle toutes les entreprises du secteur étaient tenues de verser 0,5 % de leur masse salariale annuelle brute à un fonds chargé de financer les entreprises formatrices, le prélèvement et la redistribution des sommes étant confiés à la caisse de retraite complémentaire du secteur.

La convention collective prévoit que l'entreprise formatrice percevra de cette caisse :

- une partie de la prime d'apprentissage (la totalité pour la première année, un tiers pour la deuxième)<sup>7</sup> ;
- les primes de congé versées aux apprentis ;
- une partie des frais occasionnés par la formation interentreprise (*Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe*).

L'application de la convention collective fut étendue par le ministre fédéral du Travail et entra en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1976. Le taux de prélèvement conventionnel fut porté à 1,5 % de la masse salariale en 1979, puis à 2 % en 1987.

L'extension de la convention a introduit un lien financier entre les employeurs dispensateurs de formation et les autres. La redistribution des fonds alloués à la formation équivaut également à une redistribution entre artisanat et industrie du BTP dans la mesure où ce sont surtout les entreprises artisanales qui en sont bénéficiaires. Cependant, consciente du caractère onéreux de la formation interentreprise, l'organisation de l'industrie du BTP a soutenu, comme ses partenaires, ce mode de financement.

Ici encore, le Bâtiment se distingue des autres secteurs. Outre les couvreurs, les tailleurs de pierre et les paysagistes qui, ensemble, forment cinq fois moins d'apprentis que le BTP et qui se sont inspirés de ses accords, il n'existe pas, à l'heure actuelle en RFA, d'autres secteurs qui aient trouvé une solution collective comparable pour résoudre le problème du financement de la formation professionnelle.

A l'époque de la parution de la convention collective, cette originalité n'a pas été appréciée par les organisations professionnelles des autres secteurs, étant donné leur crainte de voir les pouvoirs publics s'en inspirer pour imposer une réglementation généralisée. En effet, depuis maintenant plus de dix ans, le financement de la formation professionnelle initiale en RFA fait l'objet de nombreuses controverses. La loi de 1969 ne prévoyait pas de réglementation concernant ce financement<sup>8</sup>. Les pouvoirs publics attendaient alors les conclusions de la commission Edding chargée d'étudier le problème. Le rapport Edding, déposé en 1974, constatant l'inégalité des efforts consentis par les entreprises

7 La prime mensuelle des apprentis du BTP s'élevait, en 1985, à :

- 596,50 DM pendant la première année ;
- 927,90 DM pendant la deuxième année ;
- 1 170,90 DM pendant la troisième année ;

En 1983, la moyenne nationale, toutes années confondues, atteignait seulement 587 DM et 938 DM pour les apprentis du Bâtiment.

8 En 1980, ce financement s'élevait à 17,7 milliards de DM selon l'enquête de l'*Institut der deutschen Wirtschaft* [Berufsbildungsbericht 1985].

dans ce domaine, préconisait la mise en place d'un fonds destiné à une meilleure répartition des dépenses. La loi sur l'encouragement à la création des places de formation de 1976, s'inspirant de ses conclusions, instituait un prélèvement obligatoire auprès des entreprises ne dispensant pas de formation professionnelle<sup>9</sup>. Cette loi n'a cependant pas été appliquée et fut même annulée en 1980 par la cour constitutionnelle fédérale.

En l'absence de texte législatif, les débats se sont poursuivis et semblent s'orienter vers deux modèles, celui d'une redistribution par les chambres consulaires ou celui d'une réglementation au niveau de chaque *Land* [BWP 6/1985]. Ces modèles ne font pas l'unanimité : le premier a même suscité de vives discussions au sein du DGB puisqu'il émane des syndicats de la Chimie et du Bâtiment alors que la confédération syndicale, peu confiante dans le rapport de forces à l'intérieur des chambres, préconise depuis longtemps une réglementation généralisée et gérée de manière tripartite — Etat, patronat et syndicats —. Le deuxième modèle n'est pas non plus très bien accueilli : ce sont des raisons économiques qui sont invoquées contre ce type de réglementation régionale qui risquerait d'entraîner des déplacements artificiels d'entreprises en fonction de la plus ou moins grande rigueur des réglementations respectives des *Länder*. Dans le même ordre d'idée, la solution adoptée par le secteur du bâtiment est également controversée par les experts dans la mesure où la redistribution à l'intérieur d'une branche risque d'engendrer des disparités intersectorielles.

## LES PREMIERS RÉSULTATS DE LA STUFENAUSBILDUNG BAU

La réforme entreprise visait surtout, comme nous l'avons déjà souligné, à combler le déficit de candidats à l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

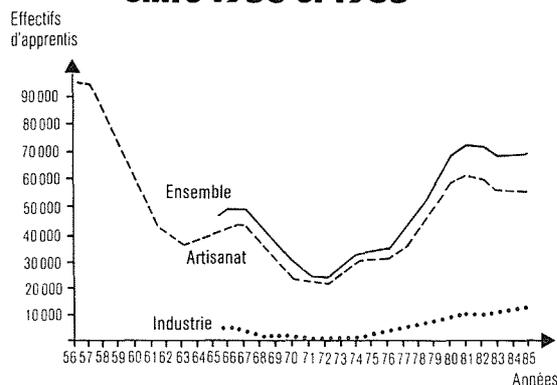
### UN SUCCÈS CERTAIN

Dès la mise en place de la réforme, l'évolution des effectifs d'apprentis a été très sensible. Dans le gros œuvre/génie civil, leur nombre n'a cessé de croître depuis 1973. En 1980, la part des apprentis dans les effectifs d'ouvriers qualifiés (10,3 %) dépassait même le chiffre cible de 9 % fixé par les organisations patronales. Entre ces deux dates, le nombre d'apprentis a doublé atteignant 62 800, alors que

9 Ce prélèvement, équivalant à 0,25 % de la masse salariale, devait être effectué dans le cas où l'offre de places de formation n'excéderait pas la demande d'au moins 12,5 %.

les effectifs ouvriers connaissent une réduction absolue.

### Évolution des effectifs d'apprentis dans les quatorze métiers du Bâtiment entre 1956 et 1985



Source: Jahrbuch des Deutschen Baugewerbes, 1985.

Les six formations prédominantes sont, dans l'ordre, celle des maçons – à elle seule elle regroupe la moitié des effectifs d'apprentis en 1985 –, des charpentiers, des maçons du béton/béton armé, des ouvriers des routes, des staffeurs-plâtriers et des carreleurs. Cependant, dans l'artisanat, la part des maçons et des carreleurs, qui font partie avec les charpentiers et les stucateurs des quatre métiers les plus répandus (89 % des formés en 1985), a reculé. En 1970, ils représentaient 77 % des formés et 61 % en 1985.

L'offre de places de formation venant des entreprises industrielles du BTP a progressé au cours de ces dernières années et passe, en valeur relative, de 14,3 % de l'ensemble des offres en 1980 à 18,6 % en 1985. Les quelques formations pour lesquelles les entreprises industrielles du BTP offrent plus de places d'apprentissage que l'artisanat sont celles de maçons du béton/béton armé, de monteurs d'éléments secs, des maçons de cheminées et toutes celles conduisant aux métiers des travaux publics sauf des ouvriers de la voirie.

On peut également constater que les jeunes s'arrêtant au premier niveau de la formation par étapes (OQ de la construction/génie civil, du second œuvre ou des travaux publics), dont l'importance relative est toutefois minime, sont presque exclusivement formés dans l'industrie du BTP (94 % en

1985). Ce résultat n'est pas étonnant compte tenu de la position de l'artisanat favorable à une spécialisation poussée.

Les chiffres disponibles montrent que, jusqu'en 1984, le Bâtiment a atteint ses objectifs non seulement en réussissant à attirer suffisamment de jeunes mais en encourageant les entreprises à offrir des places de formation alors que s'approfondissait la crise que traverse le secteur. Ces résultats sont également dus à d'autres facteurs liés à l'évolution générale du système de formation professionnelle allemand au cours de ces dernières années.

Le système de formation dual présente la particularité de faire fonctionner un véritable marché des places de formation puisqu'il est basé sur un contrat passé entre une entreprise et un jeune. Il existe donc une demande et une offre de formation. Au cours de la dernière décennie, la demande de places de formation a considérablement augmenté en RFA: les deux raisons principales en sont l'essor démographique des années 1955 à 1964 et le succès grandissant du système dual malgré l'élévation du niveau de formation générale de l'ensemble des jeunes (cf. schéma de l'organisation du système éducatif en RFA à la fin de l'article).

Tableau 3  
Évolution de la structure des sortants du système éducatif général

	(en %)	
	1970	1985
Fin de <i>Hauptschule</i> (*)	62,6	37,9
Fin de <i>Realschule</i>	25,6	33,2
Bacheliers (généraux et techniques)	11,8	28,9

Source: Calculs de la *Kultusministerkonferenz*, Conférence permanente des ministres de l'Éducation des *Länder*.

(\*) La *Hauptschule* – école secondaire élémentaire – et la *Realschule* – collège d'enseignement secondaire du 1<sup>er</sup> cycle – mènent à la fin du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement général secondaire, correspondant au niveau de fin d'études générales obligatoires. Les élèves en sortent théoriquement à l'âge de 15/16 ans dans le cas de la *Hauptschule* et 16 ans dans celui de la *Realschule*.

Les sortants de la *Hauptschule*, qui fournissaient traditionnellement l'essentiel des effectifs formés dans le cadre du système dual, voient leur part se réduire de plus en plus. A l'inverse, les jeunes titulaires de l'*Abitur* (baccalauréat) sont de plus en plus nombreux à vouloir entrer dans le système dual du fait de la limitation des places à l'université et de la

dégradation des perspectives d'emploi à la sortie de celle-ci.

Tableau 4  
**Évolution de la structure des jeunes en formation dans le système dual selon leur niveau de formation initiale**

	(en %)	
	1970	1985
Sortants de <i>Hauptschule</i>	79,7	39,0
Sortants de <i>Realschule</i>	18,8	32,7
Bacheliers (généraux et techniques)	1,3	10,7
Écoles professionnelles (*)	—	17,6

Source : BIBB.

(\*) Écoles professionnelles à plein temps, année de formation professionnelle de base en école, année pré-professionnelle. Les données équivalentes ne sont pas disponibles pour l'année 1970.

La concurrence est donc de plus en plus aiguë entre candidats d'origines diverses et elle entraîne des discriminations dénoncées notamment par les syndicats. Ceux qui ont le moins d'atouts sont souvent obligés de se tourner vers des formations qu'ils n'ont pas forcément choisies faute de places dans les filières les plus recherchées (mécanique, électricité, menuiserie pour les garçons). On assiste ainsi à une sorte de segmentation du marché des places de formation, phénomène comparable à celui de la segmentation du marché du travail [Schober 1986]. Parmi les formations de second choix figurent les formations du bâtiment qui ont, incontestablement, bénéficié de l'augmentation du nombre de candidats au système dual et qui n'exigent pas un niveau de formation générale élevé.

Parallèlement, toujours au niveau de l'ensemble du système allemand, l'offre de formation venant des entreprises, bien qu'en constante augmentation en valeur absolue, reste inférieure à la demande : en 1985, les demandes de places de formation enregistrées par l'Office fédéral du travail dépassent de 5 % les offres. Parmi les raisons de ce déficit de l'offre, deux facteurs ont joué un rôle de premier plan : la détérioration de la situation de l'emploi liée en partie à l'automatisation de la production d'une part, l'augmentation du coût de la formation consécutive à son amélioration sous l'égide de l'Etat fédéral depuis 1969 d'autre part.

Le Bâtiment, gravement touché par la crise de l'emploi, a su trouver des solutions lui permettant d'accroître considérablement son offre de formation : entre 1974 et 1980, le nombre de jeunes en for-

mation duale a augmenté de 32 % dans l'ensemble de l'économie mais de 93 % dans le Bâtiment.

#### QUELQUES RÉSERVES

L'ensemble de la profession, organisations patronales et syndicats, s'accorde pour reconnaître la qualité de la nouvelle formation par étapes. Le séjour en atelier interentreprise a sensiblement changé le contexte dans lequel les jeunes doivent acquérir les savoir-faire. Les équipements des ateliers sont adaptés à la variété des enseignements pratiques dispensés. Les formateurs disposent d'une documentation et de programmes de cours très détaillés, élaborés par l'Institut fédéral sur la formation professionnelle (BIBB) avec le concours d'experts.

Pourtant certaines réserves demeurent. Nous avons déjà mentionné les critiques, émanant surtout des entreprises artisanales, relatives à l'ajournement de la spécialisation. A l'inverse, certains experts regrettent que la polyvalence de la formation, surtout effective lors de la première année, soit vite oubliée par les jeunes une fois insérés dans une activité précise. Il convient d'ajouter que l'harmonisation nécessaire entre les enseignements de l'école professionnelle et la formation pratique en atelier interentreprise et dans l'entreprise elle-même n'est pas toujours réalisée.

Les réserves les plus importantes portent sur le niveau scolaire des jeunes apprentis à l'entrée dans la formation. Pour les raisons évoquées plus haut, beaucoup de jeunes formés dans le BTP n'ont pas véritablement choisi leur spécialité. Dans un rapport établi en 1981 à la demande du ministre fédéral du Bâtiment et de l'Urbanisme [IFA-Dressel, 1981], il apparaît que 50 % des personnes interrogées ne souhaitent pas, initialement, entreprendre une formation dans le secteur. Les métiers d'ouvriers du bâtiment ne jouissent pas actuellement en RFA d'une image très favorable. Les mauvaises conditions de travail, l'irrégularité de l'activité et le discours sur le niveau des salaires<sup>10</sup> en sont les principales causes. Le BTP recueille ainsi beaucoup de jeunes qui n'ont pas été acceptés dans d'autres formations en raison de leur faible niveau général. D'après le rapport précité, 40 % des jeunes formés dans le BTP n'ont même pas le certificat de fin d'études générales.

<sup>10</sup> On constate par ailleurs que les salaires des ouvriers du Bâtiment en RFA se situent au niveau de la moyenne nationale [Grando, Möbus, 1986].

## DES PERSPECTIVES PRÉOCCUPANTES

Depuis 1985, le nombre d'apprentis formés dans les métiers du bâtiment est en nette régression : 20 % en moins sur deux ans. Les organisations patronales, préoccupées par ce recul, ont tenté d'en analyser les causes :

— la situation sur le marché des places de formation se modifie progressivement. L'excédent des demandes par rapport aux offres tend à se réduire peu à peu pour des raisons démographiques. Cette moindre tension sur le marché n'est pas favorable au secteur qui se trouve à nouveau placé en situation de plus forte concurrence avec les autres secteurs d'activité ;

— la structure de la population des demandeurs de places de formation poursuit son évolution. Les sortants de l'école secondaire élémentaire (*Hauptschule*), réservoir traditionnel des candidats à l'apprentissage dans le Bâtiment, sont de moins en moins nombreux ;

— la dégradation de la situation de l'emploi dans le Bâtiment depuis plusieurs années n'encourage certainement pas les jeunes à s'y former.

Parallèlement, la structure d'âge des salariés du bâtiment illustre les besoins croissants de main-d'œuvre que le secteur connaîtra dans les prochaines années : l'âge moyen des ouvriers qualifiés était de 40 ans en 1985, celui des chefs de chantier de 49 ans.

La profession réfléchit actuellement au type de solutions à trouver pour résoudre ces problèmes. Selon l'organisation de l'industrie du bâtiment allemand, une campagne d'information doit être menée pour :

— persuader les jeunes des bonnes perspectives d'emplois qualifiés dans le secteur, en se fondant sur le fait que les réductions des effectifs touchent principalement les non-qualifiés ;

— les convaincre des perspectives de promotion compte tenu de la structure d'âge des chefs de chantier ; encore convient-il de préciser que si les chefs de chantier sont pour la plupart d'anciens ouvriers qualifiés, ils doivent suivre préalablement une formation complémentaire d'environ 500 heures de cours sanctionnée par un examen organisé par la chambre d'industrie et du commerce ou la chambre des métiers ; le titre obtenu (*Polier*), équivalent à la maîtrise dans l'artisanat, existe depuis 1980 ;

— revaloriser le métier en persuadant les jeunes de l'amélioration des conditions de travail due à la mécanisation progressive<sup>11</sup> ;

— tenter de former des adultes — non qualifiés et chômeurs — dans le cadre de la formation continue reconnue par l'État. On peut noter à ce sujet que les ateliers interentreprises constituent de bonnes structures d'accueil alors même qu'ils risquent d'être sous-utilisés si les effectifs d'apprentis diminuent.

Compte tenu de la date relativement récente de la réforme de la formation professionnelle dans le bâtiment et des délais qui ont dû être accordés avant sa mise en place définitive, il paraît difficile actuellement de pouvoir juger ses effets à long terme sur l'emploi. Toutefois, l'exposé qui précède, montre que le secteur du Bâtiment, en RFA, est régulièrement confronté au problème du recrutement de jeunes apprentis. Ceci illustre sa position sur le marché des places de formation et plus largement sur le marché du travail. Les causes de ces difficultés récurrentes doivent, semble-t-il, être recherchées ailleurs que dans son système de formation. La période de mise en œuvre de la réforme a coïncidé avec de fortes suppressions d'emplois. Cet élément est loin de contribuer à redresser l'image déjà peu positive des principaux métiers du bâtiment en raison surtout des conditions de travail et des revenus de ces activités.

Martine Möbus  
et Jean-Marc Grando, CEREQ

### Bibliographie

Bayer H., Schmahl K., Sullow B. (1981), *Die Bauwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland*, Internationales Institut für Arbeitsfragen.

Bayer H., Streeck W., Treu E. (1981), *Die deutsche Gewerkschaftsbewegung in Zahlen*, Schriften des Wissenschaftszentrums, Berlin.

Behr v. M. (1981), *Die Entstehung der industriellen Lehrwerkstatt*, Schriften des Instituts für soziologische Forschung, Campus Verlag

Benner H. (1987), *Arbeiten zur Ordnung der Berufsausbildung vom DATSCH bis zum BIBB in Berufsausbildung und Industrie*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 6.

*Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) :*

— *Ausbildungsmittel für die Bauwirtschaft* (1981)

— *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6/85, 6/86*

<sup>11</sup> Il semble paradoxal que l'organisation de l'industrie du Bâtiment ait envisagé dans le même temps de faire baisser la prime d'apprentissage par mesure d'économie.

- Entwicklung von Ausbildungsmitteln für die überbetriebliche Ausbildung in der Bauwirtschaft (1978) (Note de travail de M.K.H. Schubert)
- Entretiens avec Messieurs Benner, Fahle, Schubert et Schweikert (Berlin, juin 1986)
- Verordnung über die Berufsbildung in der Bauwirtschaft (1974).

*Bundesminister für Bildung und Wissenschaft:*

- Berufsbildungsbericht 1986
- Grund- und Strukturdaten 1984/85
- La formation professionnelle en RFA (1981)
- La loi sur la formation professionnelle, suivie de la loi sur la promotion des places de formation (1980).

Casey B. (1986), *Ne'er the Rose Without the Thorn*, Wissenschaftszentrum, Berlin.

Chomé G. (1985), *La formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne*, CIRAC.

Grando J.-M., Möbus M. (1986), *Note sur la place du BTP dans la hiérarchie intersectorielle des salaires*, Doc ronéo, CEREQ.

Grando J.-M., Möbus M. (1986), *Note sur la configuration du secteur*, Doc ronéo, CEREQ.

Hauptverband der deutschen Bauindustrie: *Bauindustrie aktuell 12/86 - 1/87 - 2/87. Baustatistisches Jahrbuch 1983*

IFA-Dressel (Institut für Arbeitswissenschaft) (1981), *Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft*.

IGBSE (Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden), Entretien avec Monsieur Schmidt, responsable des problèmes de formation professionnelle au syndicat (Francfort, décembre 1985).

John P. (1987), *Handwerk im Spannungsfeld zwischen Zunftordnung und Gewerbefreiheit*, WSI-DGB.

Markovits A. (1986), *The Politics of the West German Trade Unions*, Cambridge University Press.

Münch J. (1985), *La formation professionnelle en RFA*, CEDEFOP.

Schneider A., Thœnes H.J., Trageser H. (1982), *Die deutsche Bauwirtschaft: Wachstum und Strukturwandel seit 1960*, Institut für Wirtschaftsforschung, Hambourg.

Schober-Brinkmann K. (1986), *The Crisis of Youth Employment and Training, Employment Policies and the Response of Employers and Trade Unions in West Germany*. IAB, Nürnberg.

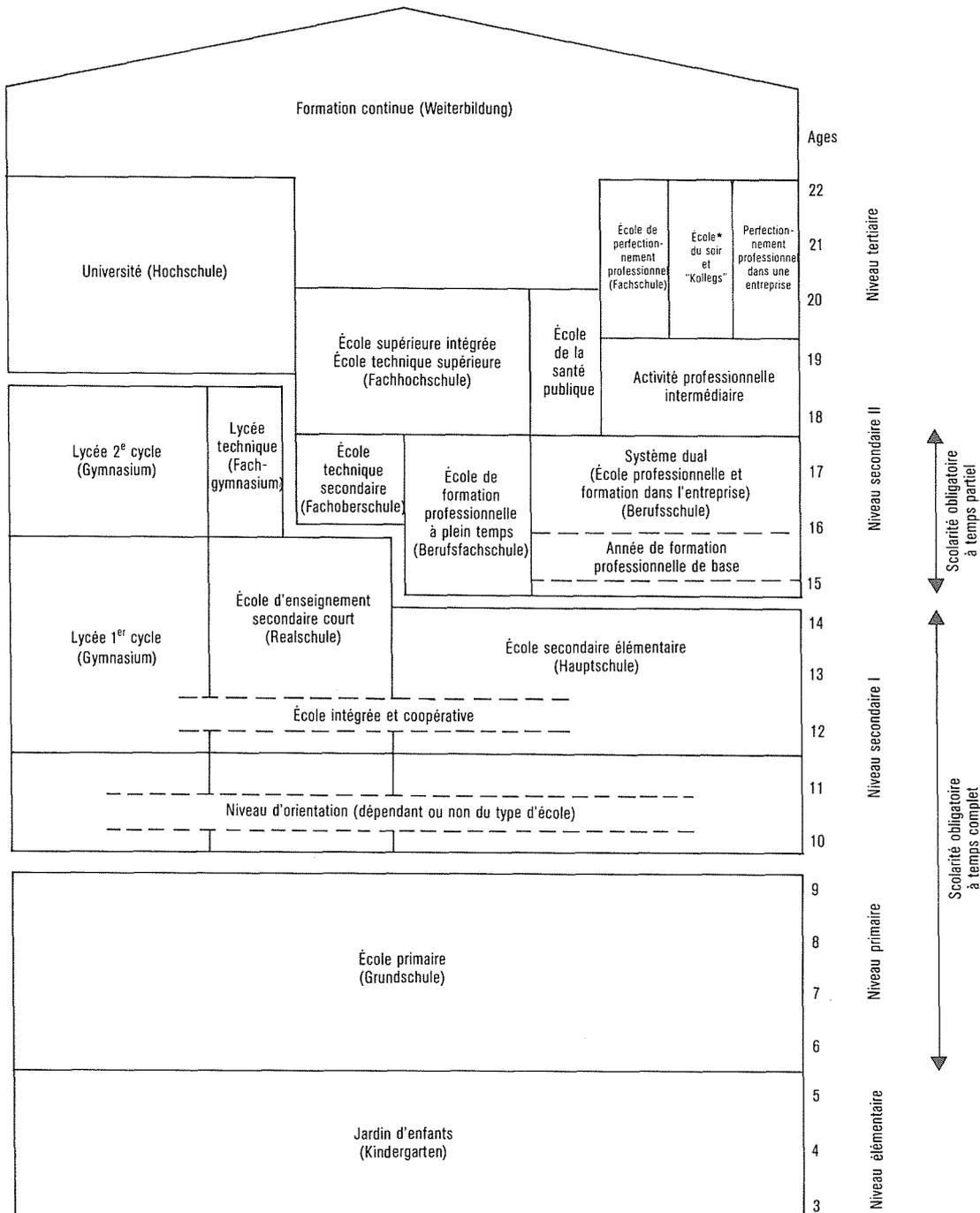
Streeck W. (1983), *Die Reform der beruflichen Bildung in der westdeutschen Bauwirtschaft - 1969/1982*. Wissenschaftszentrum.

Schulte zur Surlage R. (1985), *Qualifikationsstruktur der Arbeitsnachfrage*. Campus Verlag.

Tanguy L., Kieffer A. (1982), *L'école et l'entreprise - L'expérience des deux Allemagne*, La Documentation française.

Zentralverband des deutschen Baugewerbes: *Jahrbuch des deutschen Baugewerbes 1985*.

## Système de formation en RFA



- Représentation schématique de la structure caractéristique du système de formation en République fédérale d'Allemagne. Des différences existent entre les Länder de la Fédération.
- L'âge mentionné en relation avec les différents établissements d'enseignement correspond à l'entrée la plus précoce possible de l'élève dans ces établissements et suppose une formation suivie antérieurement sans aucune interruption dans le cadre du système de formation décrit.
- La dimension des rectangles n'est pas proportionnelle au nombre des élèves/apprentis/étudiants.

\* Institutions permettant aux adultes la préparation, à temps complet, du baccalauréat.

Source : d'après CDG (Carl Duisberg Gesellschaft), "Formation professionnelle - placement pour l'avenir. Le système dualiste en RFA", Köln, 1983.