

N° 719

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2014-2015

Enregistré à la Présidence du Sénat le 30 septembre 2015

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le système d'apprentissage en Allemagne et en Autriche,

Par MM. Jean DESESSARD, Jérôme DURAIN, Michel FORISSIER, Mme Françoise GATEL, MM. Éric JEANSANNETAS et Philippe MOUILLER,

Sénateurs.

(1) Cette commission est composée de : M. Alain Milon, *président* ; M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *rapporteur général* ; M. Gérard Dériot, Mmes Colette Giudicelli, Caroline Cayeux, M. Yves Daudigny, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Gérard Roche, Mme Laurence Cohen, M. Gilbert Barbier, Mme Aline Archimbaud, *vice-présidents* ; Mme Agnès Canayer, M. René-Paul Savary, Mme Michelle Meunier, M. Jean-Louis Tourenne, Mme Élisabeth Doineau, *secrétaires* ; M. Michel Amiel, Mme Nicole Bricq, MM. Olivier Cadic, Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Campion, MM. Jean-Noël Cardoux, Daniel Chasseing, Olivier Cigolotti, Mmes Karine Claireaux, Annie David, Isabelle Debré, Catherine Deroche, M. Jean Desessard, Mme Chantal Deseyne, M. Jérôme Durain, Mmes Anne Emery-Dumas, Corinne Féret, MM. Michel Forissier, François Fortassin, Jean-Marc Gabouty, Mme Françoise Gatel, M. Bruno Gilles, Mmes Pascale Gruny, Corinne Imbert, MM. Éric Jeansannetas, Georges Labazée, Jean-Baptiste Lemoyne, Mmes Hermeline Malherbe, Brigitte Micoulean, Patricia Morhet-Richaud, MM. Jean-Marie Morisset, Philippe Mouiller, Louis Pinton, Mmes Catherine Procaccia, Stéphanie Riocreux, M. Didier Robert, Mme Patricia Schillinger, MM. Michel Vergoz, Dominique Watrin, Mme Evelyne Yonnet.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT PROPOS.....	5
EXPOSÉ GÉNÉRAL	7
I. LES PERFORMANCES ENVIABLES DES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE ALLEMAND ET AUTRICHIEN	7
A. UN NOMBRE D'APPRENTIS BIEN PLUS ELEVÉ EN ALLEMAGNE ET EN AUTRICHE QU'EN FRANCE, MAIS EN REcul CONSTANT	7
1. <i>L'Allemagne compte trois fois plus d'apprentis que la France, mais le nombre d'apprentis n'a jamais été aussi bas depuis la réunification</i>	<i>7</i>
2. <i>Près de 40 % des élèves autrichiens sont en apprentissage, dans un pays où les formations en alternance sont la règle</i>	<i>10</i>
B. LES JEUNES EN APPRENTISSAGE : UN PUBLIC PLUS ÂGÉ, PLUS FÉMINISÉ, PLUS LONGTEMPS EN FORMATION ET DAVANTAGE PORTÉ SUR LES QUALIFICATIONS INTERMÉDIAIRES QU'EN FRANCE.....	11
1. <i>Des apprentis plus âgés qu'en France, une mixité plus marquée</i>	<i>11</i>
a) <i>Des apprentis plus âgés en Allemagne</i>	<i>11</i>
b) <i>Un relèvement de la formation initiale des apprentis.....</i>	<i>12</i>
c) <i>Une mixité plus marquée outre-Rhin</i>	<i>13</i>
2. <i>Une formation plus longue, qui prépare à des qualifications intermédiaires</i>	<i>14</i>
a) <i>Une formation plus longue</i>	<i>14</i>
b) <i>L'attrait des apprentis pour les qualifications intermédiaires.....</i>	<i>14</i>
c) <i>Une formation plus axée sur la pratique qu'en France</i>	<i>14</i>
C. LES ENTREPRISES D'ACCUEIL : PLUS DIVERSIFIÉES QU'EN FRANCE, MOINS GÉNÉREUSES ET MOINS AIDÉES FINANCIÈREMENT PAR LES POUVOIRS PUBLICS	15
1. <i>Des entreprises d'accueil dont la taille est plus diversifiée qu'en France, mais qui se concentrent dans le secteur des services</i>	<i>15</i>
a) <i>En Allemagne.....</i>	<i>15</i>
b) <i>En Autriche.....</i>	<i>16</i>
2. <i>Une rémunération des apprentis plus faible qu'en France.....</i>	<i>17</i>
a) <i>En Allemagne.....</i>	<i>17</i>
b) <i>En Autriche.....</i>	<i>18</i>
3. <i>Des aides publiques moins généreuses dans le modèle germanique</i>	<i>19</i>
a) <i>En Allemagne.....</i>	<i>19</i>
b) <i>En Autriche.....</i>	<i>20</i>
D. UNE INSERTION DES JEUNES PLUS AISÉE EN ALLEMAGNE ET EN AUTRICHE, EN PARTIE GRÂCE À L'EFFICACITÉ DE L'APPRENTISSAGE	21
1. <i>Des performances enviables des jeunes sur le marché du travail.....</i>	<i>21</i>
2. <i>Une bonne insertion professionnelle des jeunes apprentis</i>	<i>21</i>

II. LES CLEFS DU SUCCES DU MODELE D'APPRENTISSAGE GERMANIQUE.....	22
A. UN SYSTÈME SCOLAIRE QUI ORIENTE PLUS TÔT QU'EN FRANCE LES JEUNES VERS L'APPRENTISSAGE, GRÂCE À UNE IMAGE POSITIVE DE CETTE FORMATION EN ALTERNANCE.....	22
1. <i>Une image positive de l'apprentissage</i>	22
a) En Allemagne.....	22
b) En Autriche.....	23
2. <i>Une orientation vers l'apprentissage dès douze ans en Allemagne</i>	24
a) En Allemagne.....	24
b) En Autriche.....	25
B. UNE ORGANISATION INSTITUTIONNELLE COMPLEXE, MAIS PLUS EFFICACE QU'EN FRANCE, QUI DONNE AUX PARTENAIRES SOCIAUX UN RÔLE DE PILOTAGE INCONTESTÉ	27
1. <i>Une organisation institutionnelle complexe compte tenu du caractère fédéral de l'Etat</i>	27
a) En Allemagne.....	27
b) En Autriche.....	28
2. <i>Une formation définie par des partenaires sociaux, qui répond avec diligence aux besoins des entreprises</i>	31
a) En Allemagne.....	31
b) En Autriche.....	31
C. UNE PLUS FORTE MOBILISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE.....	34
III. LES DÉFIS QUE DOIVENT RELEVER LES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE ALLEMAND ET AUTRICHIEN	35
1. <i>Des tensions démographiques inconnues en France</i>	35
a) L'Allemagne semble plus touchée que l'Autriche par le vieillissement de sa population	35
b) Une élévation du niveau scolaire qui détourne certains jeunes de l'apprentissage.....	36
c) Tandis que certains jeunes n'ont pas le niveau pour entrer en apprentissage	36
2. <i>Les déséquilibres croissants sur le marché de l'apprentissage allemand</i>	37
a) Un marché de l'apprentissage confronté à un double défi	37
b) Un nombre important de jeunes qui ne parviennent pas à obtenir une place d'apprentissage.....	38
c) Certains métiers peinent à attirer des candidats à l'apprentissage	39
d) Plus fondamentalement, l'attractivité de l'apprentissage est en perte de vitesse en Allemagne.....	40
3. <i>Les systèmes palliatifs mis en place montrent leurs limites</i>	41
a) En Allemagne.....	41
b) En Autriche.....	41
4. <i>Les autres défis que doivent surmonter les systèmes d'apprentissage allemand et autrichien</i>	42
CONCLUSION.....	45
EXAMEN EN COMMISSION.....	47
PROGRAMME DES DÉPLACEMENTS.....	57

Mesdames, Messieurs,

La commission des affaires sociales a effectué un déplacement du 20 au 24 avril 2015 en Allemagne et en Autriche afin d'y étudier les modalités du système d'apprentissage et l'insertion professionnelle des jeunes apprentis.

Présidée successivement par nos collègues Michel Forissier puis Philippe Mouiller, la délégation sénatoriale était également composée de Jean Desessard, Jérôme Durain, Françoise Gatel et Eric Jeansannetas.

Les bonnes performances des économies allemande et autrichienne ces dernières années, ou du moins leur résilience face aux effets de la crise financière de 2008, ainsi que le très faible taux de chômage des jeunes, sont souvent attribués au système d'apprentissage, régulièrement étudié par des délégations venant du monde entier¹.

De fait, en alternant les périodes de formation théorique et pratique, le modèle germanique d'apprentissage facilite l'insertion des jeunes sur le marché du travail, qui sont ainsi directement confrontés à la vie des entreprises et bénéficient d'une indemnité qui les responsabilise. Tout en répondant aux intérêts des entreprises qui recrutent des apprentis, il assure une transférabilité des compétences indispensable dans notre société.

Le présent rapport présente les principales caractéristiques des systèmes d'apprentissage en Allemagne et en Autriche, les raisons de leur succès, mais également les défis auxquels ils sont confrontés.

Fort de ces constats, le Sénat pourra ensuite poursuivre sa réflexion pour proposer des réformes de l'apprentissage en France. S'il est évident qu'aucun modèle ne peut être importé tel quel dans un autre pays, il n'en demeure pas moins que l'analyse des systèmes d'apprentissage en Allemagne et en Autriche peut utilement éclairer la réflexion sur la réforme du système français, dont les difficultés récurrentes, soulignées à l'envi par de nombreux rapports, pénalisent les jeunes, les entreprises et la société toute entière.

¹ Comme l'a indiqué le représentant pour l'international de la Confédération des syndicats autrichiens à votre délégation, il ne se passe guère une semaine sans qu'une délégation étrangère se déplace en Autriche pour y étudier le système d'apprentissage.

I. LES PERFORMANCES ENVIABLES DES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE ALLEMAND ET AUTRICHIEN

A. UN NOMBRE D'APPRENTIS BIEN PLUS ÉLEVÉ EN ALLEMAGNE ET EN AUTRICHE QU'EN FRANCE, MAIS EN RECUL CONSTANT

1. L'Allemagne compte trois fois plus d'apprentis que la France, mais le nombre d'apprentis n'a jamais été aussi bas depuis la réunification

Comme l'indique Bertrand Martinot dans son étude consacrée à l'apprentissage en Allemagne, ce pays comptait 16 % de jeunes âgés de 15 à 24 ans en apprentissage en 2013, contre 5,2 % en France¹. En outre, un quart des jeunes Français passe par l'apprentissage au cours de sa formation, contre plus de la moitié des jeunes Allemands.

Selon les derniers chiffres communiqués à la délégation sénatoriale par le ministère fédéral pour l'économie et l'énergie, le pays compte 1,358 million d'apprentis en 2014.

Selon les données du ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, entre le 1^{er} octobre 2013 et le 30 septembre 2014, **522 232 contrats d'apprentissage ont été conclus**, soit une baisse de 1,4 % par rapport à 2013. Ce recul touche aussi bien l'ouest du pays (448 900 contrats, soit une baisse de 6 400), que l'est (73 300 contrats, soit 900 en moins). Excepté la Saxe-Anhalt, la Thuringe et la Saxe, tous les autres Länder ont connu en 2014 une diminution du nombre de contrats conclus.

¹ *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande* », étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 16.

Figure n° 1 : Evolution du marché de l'apprentissage de 2009 au 30 septembre 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution en 2014 par rapport à 2013	
							En valeur absolue	En %
Nombre de places d'apprentissages offertes								
- total	581 562	579 564	599 070	584 532	563 280	559 332	- 3 948	- 0,7 %
- occupé (=NNA)	564 306	559 959	569 379	551 259	529 542	522 231	- 7 311	- 1,4 %
- toujours vacantes au 30.09	17 255	19 605	29 689	33 274	33 738	37 101	+ 3 363	+ 10,0 %
- en entreprises	535 761	538 521	568 608	558 627	541 599	539 193	- 2 406	- 0,4 %
- hors de l'entreprise	45 801	41 043	30 459	25 905	21 681	20 142	- 1 539	- 7,1 %
Nombre de personnes à la recherche d'une place d'apprentissage								
- total	652 848	640 332	641 700	627 243	613 107	603 420	- 9 687	- 1,6 %
- recherche fructueuse (=NNA)	564 306	559 959	569 379	551 259	529 542	522 231	- 7 311	- 1,4 %
- toujours en recherche au 30.09	88 540	80 371	72 319	75 984	83 564	81 188	- 2 376	- 2,8 %
Ratio entre l'offre et la demande de places d'apprentissage								
- total	89,1	90,5	93,4	93,2	91,9	92,7	+ 0,8	
- en entreprise	82,1	84,1	88,6	89,1	88,3	89,4	+ 1,0	
Personnes intéressées par l'apprentissage	866 475	846 858	835 131	825 993	815 367	810 540	- 4 827	- 0,6 %
Taux de débouché des personnes intéressées par l'apprentissage en %	65,1	66,1	68,2	66,7	64,9	64,4	- 0,5	
Nombre de contrats d'apprentissage nouvellement conclus (NAA)	564 306	559 959	569 379	551 259	529 542	522 231	- 7 311	- 1,4 %

Source : Bibb, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, Duales System vor großen Herausforderungen, Stephanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath

Pour mémoire, le pic a été atteint en 1999 (631 015 contrats conclus). Depuis le second pic de 2007 (625 885 contrats), et malgré un léger sursaut en 2011 (569 380), le nombre de contrats d'apprentissage conclus est en baisse constante.

Comme le constate l'institut fédéral pour la formation professionnelle (*Bundesinstitut für Berufsbildung* ou BiBB) dans son rapport annuel pour 2014, l'Allemagne n'a jamais connu depuis sa réunification un nombre aussi bas de contrats d'apprentissage conclus.

Parmi les 522 232 contrats d'apprentissage signés en 2014, 502 091 ont été conclus avec une entreprise d'accueil et 20 141 avec une structure spécifique, financée majoritairement par des fonds publics (contre 45 801 en 2009)¹.

L'**offre** de places en apprentissage s'est élevée à **559 300** en 2014 (en recul de 0,7 % par rapport à 2013, représentant une perte de 3 900 places), soit là encore le **plus faible niveau depuis la réunification allemande**². Parmi ces 3 900 places supprimées, 2 400 sont imputables aux entreprises, et 1 500 aux structures financées par des subventions publiques. Le recul du nombre d'offres de formation dans les entreprises s'explique essentiellement par une contraction dans le secteur de l'industrie et du commerce (moins 5 200 places). Cette contraction de l'offre est sensible, car en 2007 on comptait plus de 644 000 offres d'apprentissage, et même 725 000 places en 1992.

La **demande** de places s'est élevée à seulement **603 400** en 2014, soit un recul de 1,6 % par rapport à 2013 (représentant une baisse de 9 700 demandes)³. Pour mémoire, le niveau atteint en 2007 était de 756 800.

Au niveau fédéral, pour cent demandes d'apprentissage, on compte donc en moyenne 92,7 places offertes en 2014 (contre 89,1 en 2009 et 93,4 en 2011).

Il convient toutefois de souligner **la difficulté de comparer les chiffres de l'apprentissage entre la France et l'Allemagne**.

D'un côté, le champ d'application de l'apprentissage en France est plus large qu'en Allemagne, car il couvre des diplômes allant du bac professionnel à celui d'ingénieur, alors que le système dual allemand ne dispense que des qualifications du secondaire supérieur⁴.

D'un autre côté, le champ d'application de l'apprentissage en France est plus restreint car il ne couvre pas des dispositifs spécifiques comme les contrats aidés, les contrats de qualification ou certains stages dans l'enseignement supérieur, qui comprennent également un volet de formation plus ou moins développé⁵.

¹ Rapport sur la formation professionnelle de 2015, Ministère de l'éducation et de la recherche, p. 25.

² Le développement du marché de l'apprentissage en 2014, le système dual face à de grands défis, institut fédéral pour la formation professionnelle, Stéphanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, p. 4.

³ Ces données intègrent les nouveaux contrats d'apprentissage et les personnes inscrites à Pôle emploi qui sont toujours à la recherche d'un contrat d'apprentissage au 30 septembre de l'année précédente, quelle que soit leur activité à cette date.

⁴ Ceci dit, une hiérarchisation existe parmi les formations en apprentissage en Allemagne, si bien que certaines filières dispensent des diplômes équivalant à un bac professionnel voire à un BTS. En outre, les étudiants allemands du supérieur peuvent suivre une formation duale qui ressemble fortement à l'apprentissage.

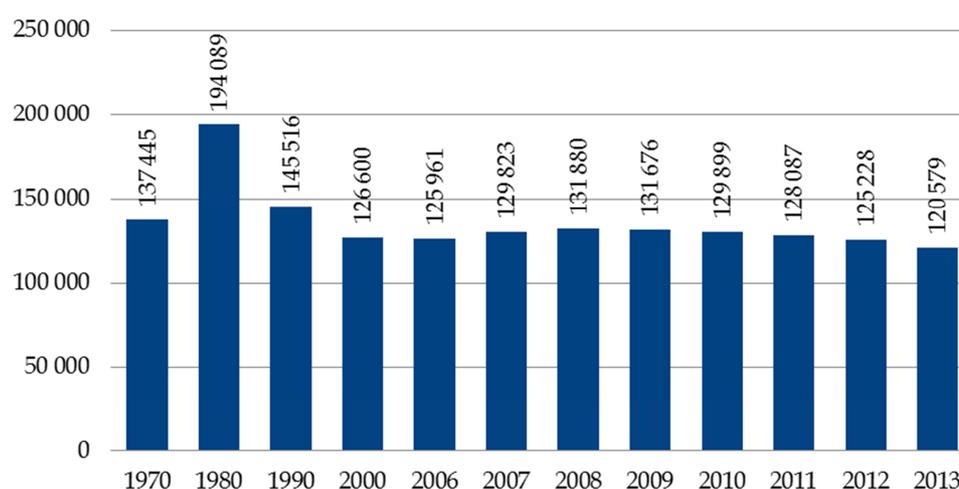
⁵ Toutefois, même en modifiant les définitions de l'apprentissage en Allemagne et en France, le ratio ne devrait être affecté qu'à la marge : l'Allemagne compte, en valeur absolue, environ trois fois plus d'apprentis que la France. Cf. L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 17.

2. Près de 40 % des élèves autrichiens sont en apprentissage, dans un pays où les formations en alternance sont la règle

Au 31 décembre 2014, l'Autriche comptait 115 068 contrats d'apprentissage et 120 579 en 2013, soit un net recul par rapport au niveau atteint en 1980 (194 089)¹.

On observe depuis 2008 un tassement du nombre d'apprentis, comme en témoigne le graphique suivant.

Figure n° 2 : Evolution du nombre d'apprentis en Autriche



Source : Chambre de commerce d'Autriche (WKÖ)

Près de 4 jeunes écoliers autrichiens sur 10 suivent un système dual de formation professionnelle². Ce système dual, ouvert à tout élève ayant accompli la scolarité obligatoire de neuf ans, comprend deux volets : d'une part l'apprentissage en entreprise et l'inscription dans une école professionnelle, d'autre part l'inscription dans une école à plein temps³.

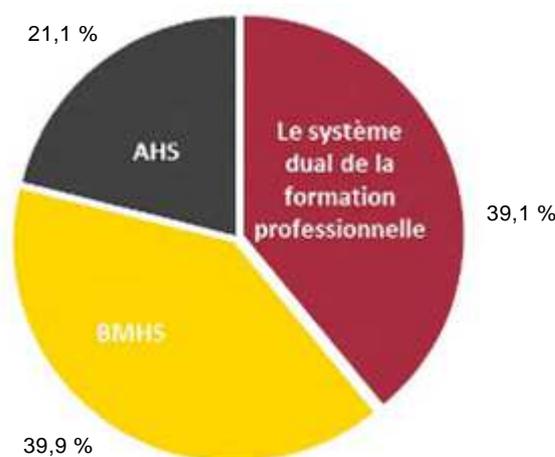
¹ Ces 115 068 apprentis en 2014 sont ainsi répartis : 43 508 sont en première année, 34 673 en deuxième année, 34 651 en troisième année et 12 236 en quatrième année.

² Plus précisément, en 2014, 38,8% des jeunes de quinze ans étaient en apprentissage (contre 42,3 % en 2011 et même 47,5 % en 1990).

³ Ces écoles regroupent :

- les écoles secondaires FTP cycle court (comme les écoles de formation technique et professionnelle) ;
- les écoles secondaires FTP cycle long (les écoles techniques, industrielles et artisanales notamment) ;
- les écoles pour les professions de santé.

Figure n° 3 : Répartition des jeunes dans la 10^e année scolaire (année scolaire 2009/2010)



Source : Ministère fédéral de l'économie, de la famille et de la jeunesse, « L'apprentissage : le système dual de la formation professionnelle en Autriche. Une formation moderne et porteuse d'avenir » (2012)

Plus globalement, on constate que 80 % des élèves autrichiens âgés de plus de 15 ans suivent une formation en alternance (apprentissage, écoles professionnelles supérieures ou moyennes). De fait, seuls les élèves inscrits dans les *Allgemeinbildende Höhere Schule* (AHS) suivent un enseignement exclusivement théorique.

B. LES JEUNES EN APPRENTISSAGE : UN PUBLIC PLUS ÂGÉ, PLUS FÉMINISÉ, PLUS LONGTEMPS EN FORMATION ET DAVANTAGE PORTÉ SUR LES QUALIFICATIONS INTERMÉDIAIRES QU'EN FRANCE

1. Des apprentis plus âgés qu'en France, une mixité plus marquée

a) Des apprentis plus âgés en Allemagne

Comme l'indique l'étude précitée de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), l'âge moyen des apprentis allemands qui débutent leur formation était de 19,8 ans en 2009¹. Si les jeunes âgés de moins de 18 ans représentaient plus de la moitié des jeunes qui débutaient un apprentissage au début des années 1980, ils ne sont plus aujourd'hui que 28 %.

En 2014, l'âge d'entrée en apprentissage est de 20 ans en Allemagne, contre 18,7 ans en France².

¹ *Op. cit.* 13.

² *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 20.*

En Autriche, comme l'a indiqué à votre délégation M. Johannes Schweighofer, responsable de la politique internationale du marché de l'emploi au ministère des affaires sociales, la majorité des jeunes commencent leur apprentissage autour de 14-15 ans.

b) Un relèvement de la formation initiale des apprentis

Le niveau de formation initiale des apprentis allemands s'est constamment renforcé ces dernières années.

En 2013, les jeunes qui venaient de conclure un contrat d'apprentissage étaient ainsi répartis :

- 2,9 % étaient sans diplôme ;
- 29,5 % disposaient d'un diplôme d'une *Hauptschule* ;
- 42,3% étaient diplômés d'une *Realschule* ;
- enfin, 25,3 % bénéficiant d'équivalence.

Si la proportion d'apprentis diplômés d'une *Realschule* depuis 2009 est globalement stable, le nombre d'apprentis issus d'une *Hauptschule* a en revanche reculé (33,1 % à cette date), au profit des jeunes apprentis bénéficiant d'équivalence (20,3 %)¹.

Les jeunes apprentis qui ont une formation initiale modeste sont prépondérants dans les métiers qui ne demandent pas de compétences marquées. Ainsi, les élèves sortants d'une *Hauptschule* représentaient en 2010 72,5 % des apprentis de la formation peinture, 71,2 % de celle de vendeur de commerce alimentaire, et 67 % de celle de magasinier². A l'inverse, les élèves sortants d'un *Gymnasium* constituaient à la même date 69,3 % de la filière employé de banque, et 62 % environ dans celles d'employé de la finance et des assurances ou de l'industrie.

En Autriche, seulement un tiers des jeunes apprentis sont issus d'une école polytechnique, voie traditionnelle pour accéder à l'apprentissage, comme le montre le tableau suivant.

¹ Rapport sur la formation professionnelle de 2015, Ministère de l'éducation et de la recherche, p. 32.

² Document d'étude de la Dares, op. cit, p. 15.

Figure n° 4 : Parcours scolaire des jeunes Autrichiens qui ont signé un contrat d'apprentissage en 2012/2013

Etablissement scolaire	Pourcentage
Sonderschule (établissements spécialisés, 6-14 ans)	1,6
Hauptschule (10-13 ans)	14,3
NMS (« école à plein temps » introduite récemment pour succéder à la Hauptschule et aux AHS) (10-13 ans)	0,7
AHS-Unterstufe (10-13 ans)	0,7
Polytechnische Schule (14 ans)	35,2
AHS-Oberstufe (14-17 ans)	5,1
Berufsschule (école professionnelle) (15-18 ans)	8,3
Berufsschule mittlere Schule (école professionnelle) (15-18 ans)	16,7
Berufsschule höhere Schule (école professionnelle) (15-18 ans)	10,7
Lehrerbildende Höhere Schule (pour devenir enseignant)	0,4
Autres établissements	1,0
Parcours inconnu (scolarité faite à l'étranger)	5,3

Source : WKÖ

c) Une mixité plus marquée outre-Rhin

En **Allemagne**, parmi les 522 232 contrats nouvellement conclus en 2014, 59,9 % l'ont été avec des jeunes hommes, et 40,1 % avec des jeunes femmes¹. Par comparaison, en 2012, les femmes ne représentaient en France que 33,3 % des apprentis².

Plus des trois-quarts des jeunes apprenties allemandes se concentrent dans vingt-cinq métiers.

La formation la plus prisée pour les jeunes apprenties est celle de commerciales pour l'administration de bureau, avec 22 000 apprenties en 2014. Puis viennent trois formations attirant chacune environ 14 000 apprenties : vendeuses, commerciales dans les magasins de détail et assistantes médicales.

En **Autriche**, la certification la plus élevée est un certificat de fin d'apprentissage pour 39 % de la population active. Cette certification concerne 47 % de la population masculine et 29 % de la population féminine³.

¹ Rapport sur la formation professionnelle de 2015, Ministère de l'éducation et de la recherche, p. 28.

² L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 25.

³ http://www.bmwf.w.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/HP_Versi on_Die_Lehre_franzoesisch_26%2011.pdf, p. 13.

Au 31 décembre 2014, sur les 115 068 contrats d'apprentissage, 75 819 était conclus avec des hommes, et 39 249 avec des femmes

Pratiquement la moitié des apprenties autrichiennes suivent l'une des trois formations suivantes :

- commerce de détail (25,8 %) ;
- assistante commerciale (11,9 %) ;
- coiffeuse et assimilée (10 %)¹.

2. Une formation plus longue, qui prépare à des qualifications intermédiaires

a) Une formation plus longue

En 2014, la durée de l'apprentissage en **Allemagne** était de **trois ans**, sauf exceptions, contre 1,7 an en France, compte tenu notamment de la multiplication des formations en apprentissage d'un an dans l'enseignement supérieur.

En **Autriche**, la plupart des formations en apprentissage durent également **trois ans** (147 métiers, comme maçon, employé de bureau ou agent d'expédition), moins d'un quart durent trois ans et demi (41), 15 s'étalent sur moins de deux ans et demi (la formation d'esthéticienne dure deux ans par exemple), 9 métiers sont accessibles en suivant des modules et 6 métiers requièrent un apprentissage de 4 ans (à l'instar de la menuiserie). Toutefois, ces durées peuvent être réduites si le jeune apprenti a déjà suivi une formation dans une école secondaire ou un autre apprentissage.

b) L'attrait des apprentis pour les qualifications intermédiaires

Par construction, les 327 métiers auxquels donne accès l'apprentissage en Allemagne sont de niveau intermédiaire. Il n'existe pas de formation en apprentissage pour certains métiers ne demandant aucune qualification (manutentionnaire ou métiers de la petite enfance), tandis que les métiers exigeant des compétences très élevées et une maîtrise théorique élevée ne sont pas accessibles par la voie de l'apprentissage.

De même, en Autriche, ce sont également à des qualifications intermédiaires que préparent en général les filières en apprentissage.

c) Une formation plus axée sur la pratique qu'en France

En **Allemagne**, les apprentis suivent en général chaque semaine une formation théorique de douze heures dans une école professionnelle et une formation en entreprise de trois ou quatre jours.

¹ http://www.bmwf.wg.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/HP_Kern_Die%20Lehre_2014_311.pdf, p. 38.

En règle générale, la place de l'enseignement général y est réduite par rapport à la France, tandis que l'employeur et l'apprenti allemands ont plus de facilité pour modifier la durée de la formation.

Les **apprentis autrichiens** passent 80 % de leurs temps de formation dans l'entreprise d'accueil, et seulement 20 % dans les écoles professionnelles pour suivre les enseignements techniques (65 % de l'enseignement est spécialisé et 35 % est général).

Soit les apprentis suivent au moins une journée de cours par semaine, soit leurs cours sont rassemblés en blocs (par exemple, 8 semaines consécutives) lorsque les effectifs d'une promotion sont insuffisants.

Les classes d'apprentis sont organisées par métier, mais elles peuvent également regrouper plusieurs métiers connexes quand les effectifs sont trop faibles.

Les enseignants doivent tous être titulaires d'une licence d'une école supérieure de formation des enseignants, et avoir une expérience d'au moins trois ans.

C. LES ENTREPRISES D'ACCUEIL : PLUS DIVERSIFIÉES QU'EN FRANCE, MOINS GÉNÉREUSES ET MOINS AIDÉES FINANCIÈREMENT PAR LES POUVOIRS PUBLICS

1. Des entreprises d'accueil dont la taille est plus diversifiée qu'en France, mais qui se concentrent dans le secteur des services

a) En Allemagne

Les apprentis représentent **5,6 % des effectifs des entreprises allemandes**, contre 2,5 % en France.

Comme le montre le tableau ci-après, les entreprises allemandes accueillent dans des proportions comparables les apprentis, quelle que soit leur taille (entre 4,7 % pour les entreprises employant plus de 500 salariés, et 6,3 % pour les entreprises employant moins de 50 salariés). A l'inverse, en France, ce sont surtout les entreprises employant moins de 9 salariés qui sont mobilisées (7,4 % de leurs effectifs sont des apprentis).

Figure n° 5 : Proportion d'apprentis dans les effectifs de l'entreprise, par tranche d'effectifs (2012)*

	1-9	10-50	50-250	250-500*	500 +	Moyenne
Allemagne	6,3 %	6,3 %	5,5 %	5,3 %	4,7 %	5,6 %
France	7,4 %	1,55 %	0,85 %	0,95 %	-	2,5 %

* Plus de 250 en France. Par manque d'information statistique, les propositions ont été établies sur la base des flux d'entrées en France

Source : Institut Montaigne, L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes, Plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, Bertrand Martinot

Seulement 20 % des entreprises allemandes accueillent des apprentis. Mais comme l'ont indiqué à votre délégation les représentants de la Confédération des associations patronales allemandes (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* ou BDA), ce chiffre doit être manié avec prudence. En réalité, environ 55 % des entreprises remplissent les critères pour accueillir des apprentis, ce qui implique que 40 % environ des entreprises potentiellement concernées en accueillent effectivement. Depuis la conclusion du pacte d'apprentissage de 2004, entre 40 000 et 50 000 entreprises chaque année ont décidé d'accueillir des apprentis. Entre 2007 et 2012, parmi les entreprises autorisées à former des apprentis, 45 % ont accueilli en permanence des jeunes, 33 % de manière intermittente, et 22 % n'en ont pas accueilli au moins une fois.

Selon les données du BiBB, les 559 332 places d'apprentissage offertes en 2014 ont été proposées dans les secteurs d'activités suivants :

- l'industrie et le commerce (330 645) ;
- l'artisanat (153 993) ;
- l'agriculture (13 701) ;
- les services publics (12 564).

Par ailleurs, 48 429 places ont été proposées dans divers secteurs que le BiBB n'est pas en mesure d'identifier précisément, mais qui concernent essentiellement des professions libérales (assistants dans des cabinets dentaires, des pharmacies, ou des offices notariaux par exemple).

Contrairement à une idée largement répandue, l'apprentissage est davantage développé dans les métiers de services outre-Rhin (59,4 % des apprentis) qu'en France (42,6 %)¹.

b) En Autriche

Selon les données fournies à votre délégation par la chambre de commerce d'Autriche (*Wirtschaftskammer Österreich* ou WKÖ), 36 640 entreprises ont accueilli des apprentis en 2014, soit 10 % des entreprises environ (et 20 % des entreprises autorisées à en accueillir).

¹ *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 23.*

Ceux-ci se retrouvent essentiellement dans les secteurs suivants :

- l'artisanat (43,8 %) ;
- le commerce (14,8 %) ;
- l'industrie (12,7 %) ;
- le tourisme et l'économie de loisir (9,2 %).

Figure n° 6 : Tableau de présentation des entreprises d'accueil des apprentis en Autriche

Secteur	Total entreprises d'accueil	Pourcentage des entreprises d'accueil	Total apprentis	Pourcentage des apprentis
Artisanat	20 193	57,6	56 077	43,8
Industrie	1 420	4,0	16 273	12,7
Commerce	5 580	15,9	18 914	14,8
Banque et assurance	292	0,8	1 307	1,0
Transport	476	1,4	2 791	2,2
Tourisme et économie de loisir	4 200	12,0	11 840	9,2
Information et conseil	1 581	4,5	2 809	2,2
Droit	2 778	7,9	8 579	6,7
Formation d'apprentis inter-entreprises	120	0,3	9 488	7,4
Total	36 640	100	128 078	100

Source : WKÖ

2. Une rémunération des apprentis plus faible qu'en France

a) En Allemagne

En 2010, le salaire mensuel brut moyen des apprentis s'élevait à 688 euros à l'Ouest, contre 612 euros à l'Est, soit environ un tiers du salaire moyen allemand (32 693 euros annuels).

En 2011, la rémunération brute moyenne d'un apprenti était de 708 euros en Allemagne, et 787 euros en France. Cette situation peut s'expliquer par deux raisons. D'une part, la rémunération des apprentis français est indexée sur l'évolution du Smic. D'autre part, près d'un tiers des apprentis français suivent une formation dans l'enseignement supérieur¹.

¹ L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 22.

Le coût annuel brut moyen d'un apprenti pour l'entreprise d'accueil atteignait 15 300 euros en 2007, ainsi répartis :

- 61 % de coût salarial pour l'apprenti ;
- 22 % de coût salarial pour le personnel d'encadrement ;
- 12 % de frais divers (coût administratif, logement) ;
- 5 % pour l'équipement et le matériel¹.

Toutefois, compte tenu notamment du travail fourni par l'apprenti, le coût net pour l'entreprise est réduit à 3 600 euros par an en moyenne en 2007². Ce coût net diminue en fonction de l'ancienneté de l'apprenti et de sa maîtrise technique.

Bertrand Martinot, dans son étude précitée, s'appuie sur des travaux d'économistes plus récents qui confirment les principaux enseignements de cette analyse. Pendant la campagne d'apprentissage 2012-2013, le coût annuel brut d'un apprenti était évalué à 17 933 euros, et les gains globaux résultant de l'apprentissage de 12 535 euros, d'où un coût net pour l'entreprise de 5 398 euros³.

b) En Autriche

Selon les données fournies par le WKÖ à votre délégation, le coût annuel d'un apprenti pour l'entreprise d'accueil est de 15 000 euros environ (indemnité d'apprentissage, mobilisation d'un maître d'apprentissage, formations supplémentaires le cas échéant).

Comme en France, l'indemnité mensuelle de l'apprenti varie selon le secteur d'activité et l'année d'apprentissage. Lors de la dernière année, elle est égale en Autriche à 80 % du salaire d'un employé.

Il existe toutefois de fortes différences entre secteurs. Comme l'a indiqué à votre délégation M. Johannes Schweighofer, responsable de la politique internationale du marché de l'emploi au ministère des affaires sociales, l'indemnité mensuelle d'un apprenti en première année dans le secteur de la métallurgie s'élève à environ 517 euros, et 1 253 euros en troisième année (soit un tiers du salaire moyen d'un ouvrier qualifié, égal à 3 800 euros par mois).

Pour les autorités publiques, le coût annuel d'un apprenti est de 5 447 euros. L'équipement des écoles professionnelles est supporté par les Länder, tandis que les coûts du personnel enseignant sont pris en charge à parité entre ces derniers et l'Etat fédéral.

¹ Document d'étude de la Dares, *op. cit.*, p. 16.

² Pour mesurer le coût net de l'apprentissage, il faut également prendre en compte les aides publiques versées à l'entreprise d'accueil, et diverses externalités liées à l'apprentissage (notamment l'absence de frais de recrutement, la fidélisation du personnel ou encore un salaire moins élevé que pour le recrutement d'un salarié extérieur).

³ L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 69.

3. Des aides publiques moins généreuses dans le modèle germanique

a) En Allemagne

En Allemagne, peu d'aides publiques sont versées aux entreprises qui accueillent des apprentis. En contrepartie, il n'existe pas outre-Rhin d'équivalent de la taxe d'apprentissage française.

Ainsi, en 2010, les **aides publiques à l'apprentissage en Allemagne** ont atteint 1,439 milliard, soit **quasiment la moitié de celles versées en France** (2,869 milliards d'euros)¹.

L'écart est plus important encore si l'on fait abstraction des aides directes versées aux apprentis et à leur famille pour se concentrer sur les aides attribuées aux entreprises (2,564 milliards d'euros en Allemagne contre 970 millions en France).

Toutefois, si l'on observe plus globalement la **dépense publique en faveur de l'apprentissage**, on constate une certaine **convergence** entre la France et l'Allemagne, puisqu'elle s'élève en 2010 à 4,591 milliards d'euros outre-Rhin et 4,108 milliards dans l'hexagone.

Figure n° 7 : Dépenses en faveur de l'apprentissage par contributeur final

	France (2010)		Allemagne	
	Dépense en M€	Par apprenti et par an (en €)	Dépense en M€	Par apprenti et par an (en €)
État central (1)	2 143	4 950	313	212
Service public de l'emploi (financé par l'État central en Allemagne)	0	0	808	565
Coût direct pour les entreprises hors rémunération (2)	992	2 290	0	0
Régions/ Länder	1 965	4 538	3 470	2 150
Autres (3)	567		Nd	
Total hors rémunération	5 667	13 087	4 591	3 100
dont : dépenses publiques	4 108 (4)	9 487 (4)	4 591	3 100
Coût de la rémunération pour les entreprises (5)	2 944	6 800	14 500	9 800
Coût total pour les entreprises (5) + (2) avant aides à l'embauche	3 936	9 090	14 500	9 800

Sources : CNFPTLV (2012) pour la France, BiBB (2014) pour l'Allemagne, et calculs de l'auteur.

- (1) Y compris le crédit d'impôt pour le développement de l'apprentissage en France.
- (2) Essentiellement la part du produit de la taxe d'apprentissage et des fonds de la formation professionnelle (OPCA) fléchée sur les CFA et diverses taxes sectorielles, contributions inexistantes en Allemagne.
- (3) Contribution des organismes gestionnaires de CFA et des familles (restauration et hébergement), notamment.
- (4) Dans le cas de la France, les restrictions apportées aux aides publiques par la loi de finances pour 2014 (et très partiellement compensées par de nouvelles aides à la rentrée 2014) conduiraient à minorer la dépense publique totale en France d'environ 500 M€. **La dépense publique moyenne annuelle par apprenti « à périmètre 2014 » ressortirait alors à environ 8 300 M€ en 2010.** Calcul effectué sur la base de 433 000 apprentis en moyenne en 2010 (source : CNFPTLV, 2012).
- (5) Coût après prise en compte des exonérations de charges salariales et patronales.

Source : Institut Montaigne, L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes, Plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, Bertrand Martinot

¹ *Idem*, p. 63.

b) En Autriche

Des subventions sont versées aux entreprises qui embauchent des apprentis, à travers un fonds qu'elles financent pour aider leurs homologues insolubles, équivalent de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des Salariés (AGS).

Selon les informations fournies par le WKÖ, le volume d'aide total versé par ce fonds en 2014 s'est élevé à 150 millions d'euros. En moyenne, une petite entreprise accueillant des apprentis a perçu une aide de 2 680 euros, une entreprise de taille intermédiaire de 10 437 euros, et une grande entreprise de 42 200 euros.

Ce fonds octroie des **subventions de base** qui décroissent à mesure que l'apprenti avance dans sa formation¹, et des **subventions spécifiques**, comme le montre le tableau ci-après.

**Subventions directes spécifiques versées par le fonds autrichien
de protection des salariés en cas de faillite**

Sans prétendre à l'exhaustivité, le fonds précité peut verser des aides dans les cas suivants :

- accompagnement des apprentis et des entreprises ;
- cours de préparation à l'examen de fin d'apprentissage ;
- bons résultats ou mention obtenus à cet examen ;
- prime (jusqu'à 1 000 euros) pour les apprentis issus d'institutions inter-entreprises ;
- apprentis de plus de 18 ans peu qualifiés ;
- égalité d'accès des jeunes femmes et hommes aux divers métiers en apprentissage ;
- mesures pour les apprentis rencontrant des difficultés d'apprentissage ;
- mesures de formation supplémentaire pour les formateurs/formatrices.

En outre, l'*Arbeitsmarktservice* (AMS), l'équivalent autrichien de Pôle emploi, verse des aides directes notamment pour promouvoir l'accès des femmes dans des filières d'apprentissage peu féminisées, et aider les personnes de plus de 18 ans en difficulté d'insertion à obtenir une place en apprentissage.

Enfin, sauf exceptions, les entreprises d'accueil bénéficient d'une exonération de cotisations d'assurance maladie et d'assurance chômage pendant les deux premières années d'apprentissage, ainsi qu'une exonération de cotisation d'assurance accident pendant les trois années de formation.

¹ La première année d'apprentissage, la subvention est égale à trois fois l'indemnité mensuelle d'apprentissage, à deux fois cette indemnité la deuxième année, et une fois l'année suivante.

D. UNE INSERTION DES JEUNES PLUS AISÉE EN ALLEMAGNE ET EN AUTRICHE, EN PARTIE GRÂCE À L'EFFICACITÉ DE L'APPRENTISSAGE

1. Des performances enviables des jeunes sur le marché du travail

Selon les dernières données d'Eurostat, en février 2015, 4,85 millions de jeunes de moins de 25 ans étaient au chômage dans l'Union européenne (UE), dont 3,245 millions dans la seule zone euro.

Le taux de chômage des jeunes, entendu comme le nombre de personnes de 15 à 24 ans au chômage en pourcentage de la population du même âge, s'est élevé à 21,1 % dans l'UE, et 22,9 % dans la zone euro.

Les taux les plus faibles ont été observés justement en Allemagne (7,2 %) et en Autriche (9 %), alors que la France se situe au-dessus des moyennes européennes (24,7 %)¹.

Le faible taux de chômage des jeunes en Allemagne et en Autriche s'explique essentiellement par la facilité avec laquelle les jeunes apprentis s'insèrent dans le marché du travail.

2. Une bonne insertion professionnelle des jeunes apprentis

En **Allemagne**, selon les données communiquées par le ministère fédéral pour l'économie et l'énergie, 67 % des apprentis sont embauchés par l'entreprise d'accueil à l'issue de leur formation, contre 33 % en France².

Selon les informations communiquées par le WKÖ, plus de la moitié des **apprentis autrichiens** ayant obtenu leur examen final sont embauchés dans leur entreprise d'accueil.

Alors que le taux de chômage des personnes ayant achevé leur scolarité obligatoire sans diplôme était de 10 % en 2013, il s'élevait à seulement 4,2 % pour les personnes titulaires d'un certificat d'étude comme diplôme le plus élevé, soit un niveau comparable au taux de chômage des personnes diplômées de l'université et des établissements d'enseignement supérieur (3,5 %)³.

¹ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6764155/3-31032015-AP-FR.pdf/f68b161f-c49c-41cf-9c20-870415e1e57e>, p. 5.

² *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 24.*

³ http://www.bmwf.w.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/HP_Kern_Die%20Lehre_2014_311.pdf, p. 37.

II. LES CLEFS DU SUCCÈS DU MODÈLE D'APPRENTISSAGE GERMANIQUE

Comme l'a indiqué à votre délégation M. Johannes Schweighofer, responsable de la politique internationale du marché de l'emploi au ministère des affaires sociales, il n'existe pas d'explication certaine du succès du modèle d'apprentissage germanique.

Cependant, la plupart des observateurs indiquent que la bonne image dont jouit l'apprentissage dans l'opinion publique, l'orientation précoce des élèves, la place importante accordée aux partenaires sociaux et l'implication du service public de l'emploi jouent vraisemblablement un rôle clef dans le bon fonctionnement de cette formation en alternance.

A. UN SYSTÈME SCOLAIRE QUI ORIENTE PLUS TÔT QU'EN FRANCE LES JEUNES VERS L'APPRENTISSAGE, GRÂCE À UNE IMAGE POSITIVE DE CETTE FORMATION EN ALTERNANCE

1. Une image positive de l'apprentissage

Votre délégation a constaté auprès de tous ses interlocuteurs que l'apprentissage était un sujet qui bénéficiait d'une grande attention et d'un consensus remarquable de la part des partenaires sociaux en Allemagne et en Autriche, ce qui n'exclut cependant pas certaines divergences d'analyse quant aux réformes à mener.

a) En Allemagne

Le cadre juridique du système d'apprentissage allemand a été mis en place dès 1969 et a été révisé une seule fois en 2005.

Cette stabilité tranche singulièrement avec la situation du système français qui a connu ces dernières années, quelle que soit l'orientation politique du Gouvernement, de nombreuses réformes qui ne sont pas parvenues à enrayer son déclin relatif.

Comme l'indique avec raison Bertrand Martinot, l'apprentissage en Allemagne ne constitue ni une voie d'excellence, ni une voie de garage, mais une voie d'accès normal à des centaines de métiers. De fait, l'apprentissage est considéré outre-Rhin « *comme le mode d'accès quasi-exclusif aux emplois de qualification moyenne (mais pas supérieure) qui garantissent des débouchés professionnels satisfaisants et des perspectives de progression ultérieure dans des entreprises dynamiques, ce qui peut expliquer sa forte valorisation sociale* »¹.

¹ L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 28.

Faisant suite aux pactes nationaux pour l'apprentissage et le développement de la main d'œuvre qualifiée conclu depuis 2004, une **Alliance pour la formation initiale et continue** pour la période 2015-2018 a été signée le 12 décembre 2014 par le Gouvernement, la Confédération allemande des syndicats (*Deutscher Gewerkschaftsbund* ou DGB), la Confédération des associations patronales allemandes (BDA), l'équivalent allemand de Pôle emploi, plusieurs organisations professionnelles, les chambres de commerce et d'industrie, la conférence des ministres de la culture des Länder, celle des ministres de l'économie, celle des ministres du travail et des affaires sociales. Comme l'a souligné la représentante du ministère fédéral de l'économie et de l'énergie à votre délégation, tous ces acteurs ont clairement conscience d'être « *sur le même bateau* ».

L'Alliance pour la formation initiale et continue (2015-2018)

Cette Alliance comprend les engagements suivants :

- les entreprises s'engagent à offrir 500 000 postes d'apprentissage chaque année ;
- les syndicats de salariés vont accroître leurs efforts au niveau des Länder pour mieux orienter les jeunes ;
- les Länder devraient quant à eux modifier leurs législations pour améliorer l'accueil des jeunes apprentis et la coopération entre les écoles professionnelles et celles généralistes ;
- tous ces acteurs doivent participer à une semaine nationale de l'apprentissage en début d'année.

b) En Autriche

Parmi les cinq facteurs souvent mis en avant pour expliquer les performances économiques autrichiennes, figurent :

- une forte proportion de TPE et PME dont les capitaux sont détenus par des familles ;
- un positionnement sur des marchés de « niche », peu connus du grand public en général ;
- un dialogue social de qualité au niveau national et de l'entreprise ;
- l'ouverture vers l'international du fait d'un marché intérieur limité ;
- le système d'apprentissage.

En 2013, le diplôme le plus élevé que possèdent 39 % des personnes en activité en Autriche était un certificat de fin d'apprentissage¹. Cette proportion atteint d'ailleurs 71,6 % dans les métiers de l'artisanat, et 63 % pour les monteuses et installateurs de machines.

¹ *L'apprentissage, formation professionnelle duale en Autriche, une formation moderne avec de l'avenir*, Ministère fédéral pour la science, la recherche et l'économie, http://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/Publikationen/Berufsausbildung/Die_Lehre_franz_HP.pdf, p. 36.

En outre, de nombreux hauts fonctionnaires ainsi que des ministres de premier rang, comme M. Rudolf Hundstorfer l'actuel ministre du travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs, ont débuté leurs carrières par l'apprentissage, ce qui contribue à valoriser son image dans l'opinion publique.

Parmi les cadres dirigeants, le pourcentage de personnes possédant comme diplôme le plus élevé un certificat de fin d'apprentissage s'élève à 29,2 %, et atteint 6,8 % dans les professions académiques comme les scientifiques.

En outre, de nombreuses entreprises autrichiennes, dans le cadre de leur responsabilité sociale, mettent un point d'honneur à former de nombreux d'apprentis. Ainsi, votre délégation a rencontré le directeur des ressources humaines de **Kapsch**, qui outre 20 à 25 apprentis de droit commun, accueille cette année 12 apprentis handicapés ou réfugiés politiques dans le cadre de programmes spécifiques.

2. Une orientation vers l'apprentissage dès douze ans en Allemagne

Alors que le collège unique français a vocation, sauf exceptions, à assurer un enseignement indifférencié aux élèves jusqu'à la fin de la troisième, le système éducatif allemand organise une orientation précoce des élèves dès l'âge de onze-douze ans et même dix ans en Autriche, étant précisé que l'âge légal pour entrer en apprentissage est de 14 ans en Autriche et 16 ans en Allemagne.

a) En Allemagne

En Allemagne, après un tronc commun de quatre ans, les écoliers de dix ans suivent tous un cycle d'orientation de deux ans, à l'issue duquel ils ont le choix entre trois types d'écoles d'enseignement général secondaire¹, eu égard à leurs résultats scolaires et avec l'accord des parents :

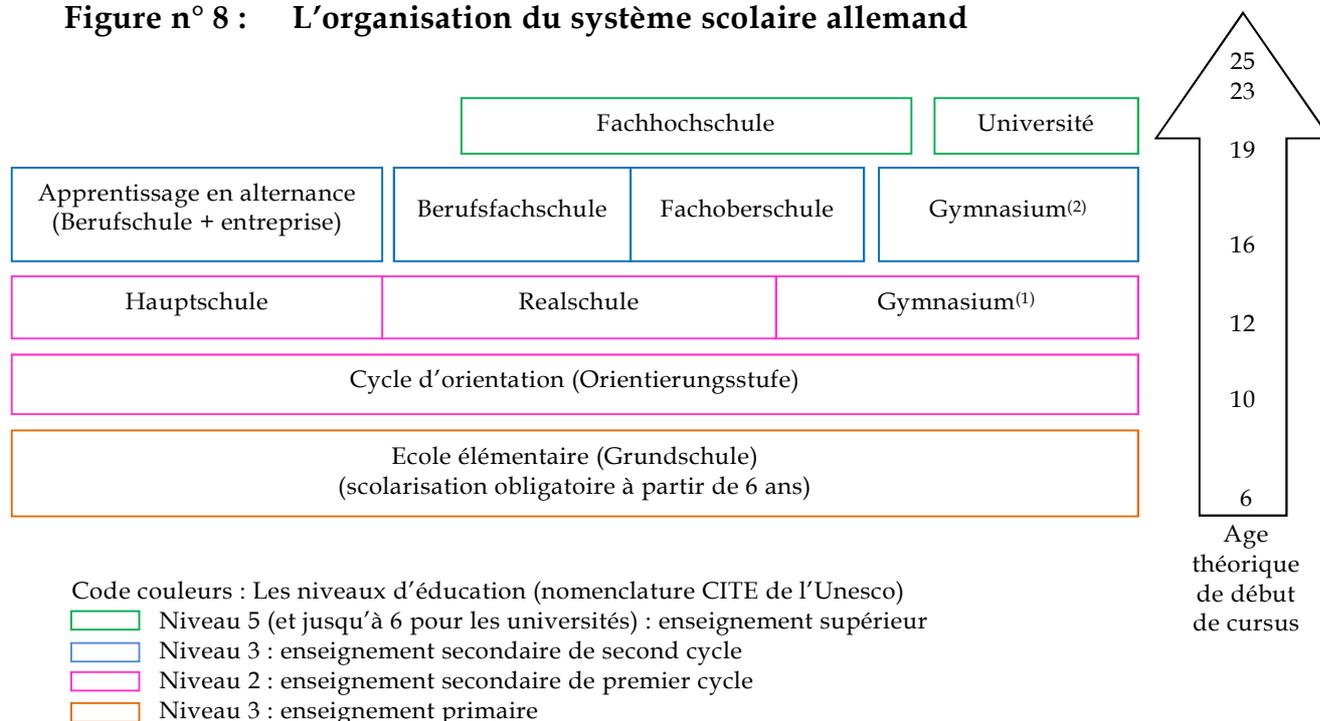
- la *Hauptschule* dispense un enseignement général de base pendant trois ans et débouche sur une formation en apprentissage ou donnant accès à une école professionnelle à plein temps (*Berufsfachschule*) ;

- la *Realschule* offre le même enseignement que la *Hauptschule* mais de manière plus approfondie pendant quatre ans, tout en ouvrant le droit d'étudier notamment dans des écoles d'enseignement technique de second cycle (*Fachoberschule*) ;

- le *Gymnasium*, d'une durée de six ou sept ans, dispense un enseignement généraliste sanctionné par un diplôme équivalent au baccalauréat et donnant accès en règle générale à l'université.

¹ La *Gesamtschule*, répandue dans le nord de l'Allemagne, intègre ces trois types d'établissements.

Figure n° 8 : L'organisation du système scolaire allemand



D'après Zettelmeier (2006) et European Commission (2009)

Ne sont pas représentées dans ce tableau les formations de niveau 4 (postsecondaire non tertiaire de courtes durées qui ne relèvent pas de l'enseignement supérieur) et les formations destinées au futur personnel d'auxiliaire médical et accessibles avec un niveau d'éducation 2

Source : Le modèle dual allemand, Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne, Guillaume Delautre (Dares), Numéro 185, septembre 2014.

L'attrait de la *Hauptschule* a considérablement faibli depuis l'après-guerre. En 1952, près de 80 % des élèves en huitième année de scolarité obligatoire en RFA étaient dans ce type d'école, contre moins de 20 % en 2009. A l'inverse, le *Gymnasium* a attiré 40 % de ces élèves en 2009, contre moins de 15 % en 1952. Quant à la *Realschule*, elle regroupait moins de 5 % de ces élèves en 1952, contre 25 % depuis 1995¹.

b) En Autriche

En Autriche, l'accès aux écoles professionnelles, accessible dès 14 ans, se fait soit à la sortie d'une école spécialisée², soit à la sortie du collège.

Une première orientation des élèves a lieu dès l'âge de 10 ans, à l'issue de l'école primaire.

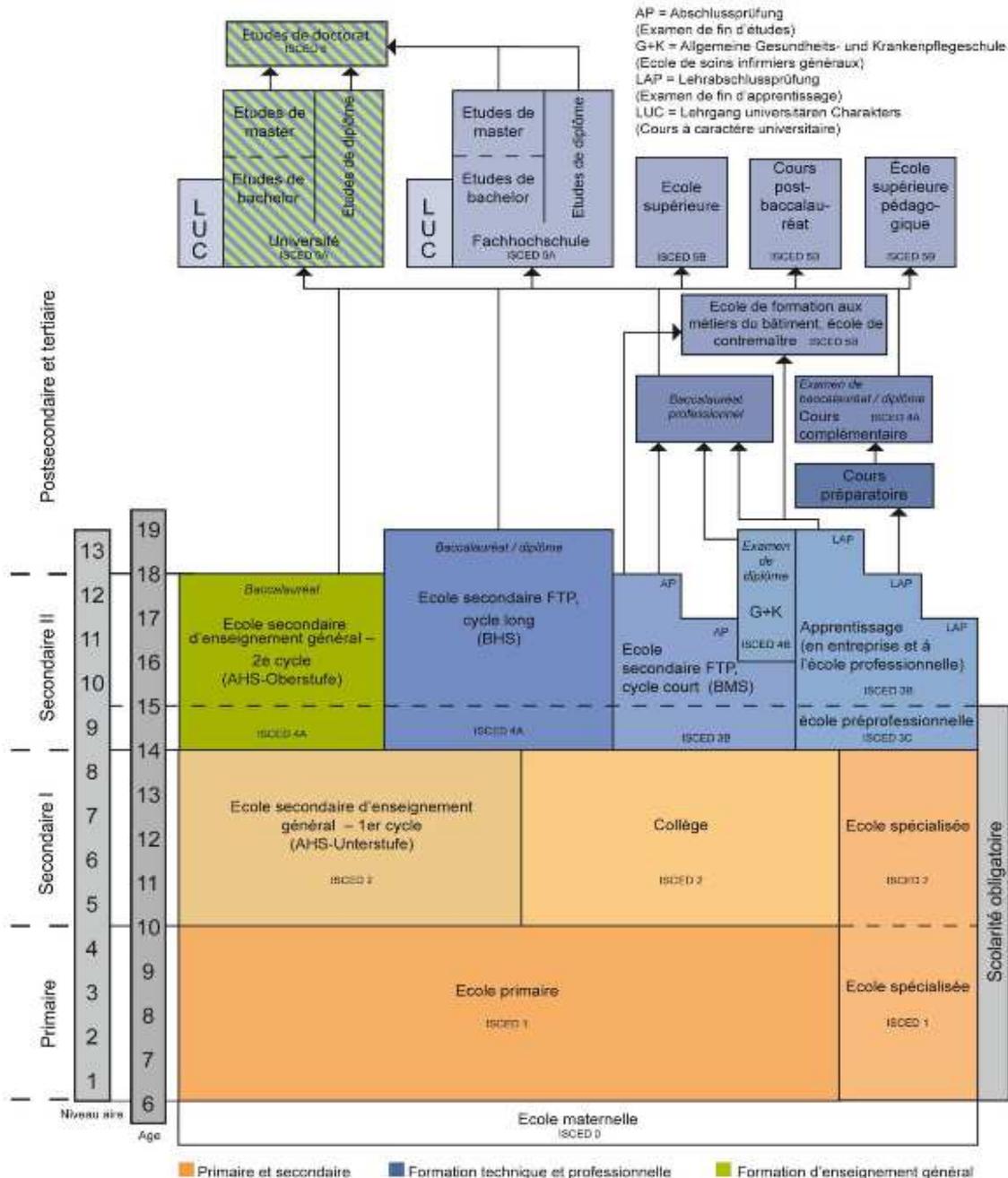
¹ Document d'étude de la Dares, op. cit, p. 15. Les autres élèves se répartissent dans les écoles intégrées et les écoles Waldorf.

² Les enfants nécessitant un soutien pédagogique spécial peuvent bénéficier d'un enseignement dispensé selon leurs besoins dans une école spécialisée (Sonderschulen) ou dans des classes d'intégration d'une école primaire.

Cette orientation très précoce des élèves, qui n'a pas son pendant en France, soulève des interrogations actuellement dans l'opinion publique autrichienne.

Les élèves qui s'orientent vers l'apprentissage et qui se retrouvent en classe polytechnique passent toute l'année à chercher un employeur.

Figure n° 9 : Le système éducatif autrichien



* ISCED : International Standard Classification of Education

Source : Ministère de l'économie autrichien

En Autriche, l'apprentissage donne, depuis 2008, un accès gratuit au baccalauréat professionnel (*Berufsmatura*, également appelé *Berufsreifeprüfung*), afin d'augmenter l'attractivité de cette voie de formation. La formation combinée apprentissage et baccalauréat (*Lehre und Matura*) autorise ensuite les jeunes à s'inscrire dans quasiment tous les établissements de leur choix, notamment dans les écoles techniques professionnelles et à l'université. En novembre 2013, 11 061 jeunes ont bénéficié de ce dispositif.

B. UNE ORGANISATION INSTITUTIONNELLE COMPLEXE, MAIS PLUS EFFICACE QU'EN FRANCE, QUI DONNE AUX PARTENAIRES SOCIAUX UN RÔLE DE PILOTAGE INCONTESTÉ

1. Une organisation institutionnelle complexe compte tenu du caractère fédéral de l'Etat

a) En Allemagne

En **Allemagne**, pas moins de quatre acteurs pilotent le système d'apprentissage.

Si les **Länder** gèrent toutes les écoles professionnelles (*Berufsschule*, équivalents des centres de formation d'apprentissage français, ainsi que les *Berufsfachschule* et *Fachoberschule* notamment), il revient à l'**Etat fédéral** de fixer les règles nationales du droit du travail, d'édicter les règlements d'apprentissage, de mettre en place des programmes spécifiques à destination de publics en difficulté, d'assurer l'orientation des jeunes, et d'organiser la recherche et l'animation statistique en formation professionnelle grâce notamment au BiBB précité. Ne disposant pas de services déconcentrés spécifiques, l'Etat intervient soit à travers l'équivalent de Pôle emploi (*Bundesagentur für Arbeit*), soit à travers des conventions avec les Länder. Contrairement à la situation française, il n'y a pas de séparation en Allemagne entre l'éducation, la formation et la recherche : toutes ces politiques publiques sont unifiées au niveau fédéral (*Bundesministerium für Bildung und Forschung*) et des Länder. En outre, les organismes fédéraux comme le BiBB donnent une large part aux partenaires sociaux et aux Länder.

Les **chambres consulaires** (chambre de commerce et d'industrie, et leurs équivalents dans l'artisanat et les professions libérales) conseillent les entreprises, certifient les formateurs, contrôlent l'aptitude des entreprises à délivrer une formation en apprentissage, vérifient et enregistrent les contrats d'apprentissage, organisent toutes les épreuves d'apprentissage et les examens finaux, contrôlent les formations pratiques délivrées en entreprise, assurent une fonction de modération en cas de différend, et organisent les manifestations de promotion de l'apprentissage.

Comme le constate Bertrand Martinot, les chambres consulaires allemandes exercent une grande partie des missions attribuées en France aux services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA)¹.

Enfin, les **partenaires sociaux** ont la mission d'élaborer par consensus les règlements pour chaque formation d'apprentissage ; de participer aux comités pour la formation professionnelle au sein des chambres consulaires² ; de négocier les indemnités des apprentis dans chaque branche professionnelle ; de participer aux commissions d'examen de fin de formation en apprentissage et d'animer les comités d'entreprise, qui comprennent une formation spéciale pour les apprentis.

b) En Autriche

Il convient de rappeler au préalable que toutes les entreprises doivent adhérer à la chambre de commerce (WKÖ) territorialement compétente.

Symétriquement, tous les salariés doivent adhérer à la chambre du travail (*Arbeitskammer* ou AK). Les syndicats sont réunis au sein de la Fédération des syndicats autrichiens (*Österreichische Gewerkschaftsbund* ou ÖGB), qui fédère sept syndicats en fonction du secteur d'activité (secteur public, industrie, construction, transports, poste...). Toutes les sensibilités politiques sont représentées au sein des syndicats, aussi bien lors des élections dans les entreprises que dans les organes de gouvernance.

L'**Etat** intervient aussi bien sur le volet professionnel que le volet scolaire de l'apprentissage, et, depuis peu, sur son volet social.

S'agissant du volet professionnel, le **ministère de l'économie** édicte les ordonnances réglementant chaque filière d'apprentissage, conformément à la loi relative à la formation professionnelle (*Berufsausbildungsgesetz*, ou BAG), qui constitue le cadre juridique de référence en matière d'apprentissage.

Le ministère saisit régulièrement le **conseil fédéral de formation professionnelle** (*Bundes-Berufsausbildungsbeirat*, ou BBAB), qui remplit des missions assez proches de celles du BiBB allemand. En effet, le BBAB, dont les membres sont nommés par le Ministère de l'économie sur proposition des partenaires sociaux, se réunit en général une fois par mois pour proposer les grandes lignes des ordonnances relatives aux nouvelles filières d'apprentissage ou suggérer de modifier celles existantes.

¹ *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 38.*

² *Ces comités, composés de six représentants des employeurs, six représentants des salariés et six enseignants en écoles professionnelles, sont consultés sur toute question relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans le ressort territorial de la chambre, et règlent à l'amiable les conflits relatifs à l'exécution du contrat d'apprentissage.*

Concernant le volet scolaire, le **ministère de l'éducation** fixe les « plans d'études cadres » pour les filières d'apprentissage dans le respect de la loi relative à l'organisation scolaire (*Schulorganisationsgesetz*). Les salaires du personnel enseignant sont pris en charge à hauteur de 50 % par le budget fédéral.

Enfin, le **Ministère du travail** a mis en place depuis quelques années l'apprentissage en dehors de l'entreprise (*Überbetriebliche Lehrausbildung* ou *ÜBA*), pour aider les jeunes qui ne parviennent pas à trouver une place d'apprentissage en entreprise (voir *infra*).

Au niveau des **Länder**, plusieurs acteurs s'occupent de l'apprentissage.

Le **bureau d'apprentissage de la chambre de commerce** évalue l'aptitude de l'entreprise à accueillir un apprenti, il établit le contrat d'apprentissage, conseille les apprentis et les entreprises d'accueil, verse les subventions aux entreprises et organise les examens de fin d'étude.

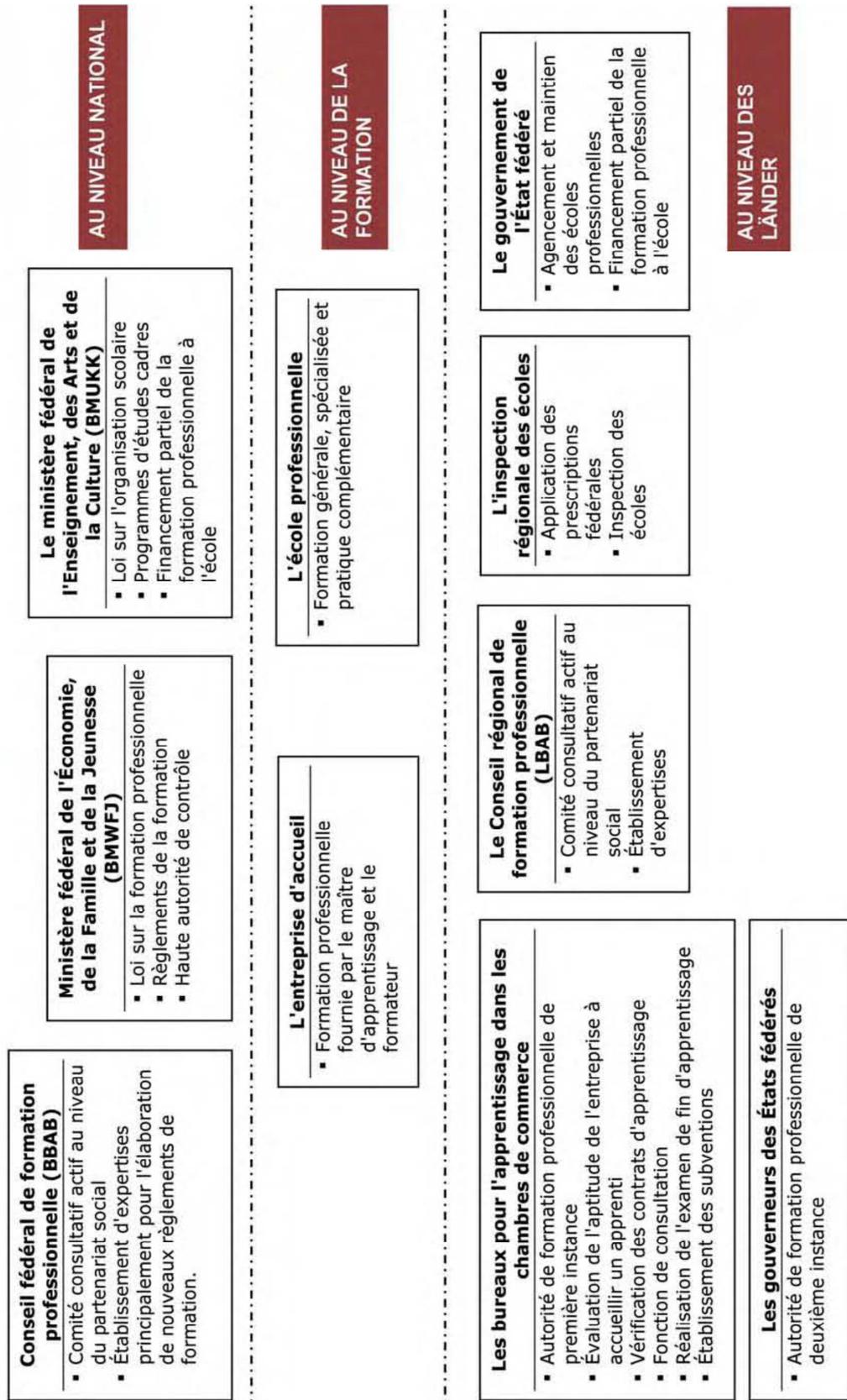
En règle générale, avant la signature d'un contrat d'apprentissage, un représentant des salariés de la chambre du travail et un représentant des employeurs se déplacent ensemble dans l'entreprise d'accueil pour accréditer l'entreprise après une rencontre avec l'employeur et le maître d'apprentissage. Ils ont pour mission de vérifier que l'entreprise est bien autorisée à exercer son activité conformément au code autrichien de l'artisanat et de l'industrie, qu'elle dispose des équipements nécessaires à la transmission des compétences et de formateurs compétents en nombre suffisant. Ainsi, le maître d'apprentissage doit disposer de qualifications professionnelles (diplôme de fin d'apprentissage ou brevet professionnel spécialisé, école professionnelle ou supérieure, études spécialisées), de compétences pédagogiques et de connaissances juridiques.

Le **Gouverneur du Land** est compétent en appel sur les décisions relatives aux formations en apprentissage (par exemple le retrait de l'autorisation de former un apprenti ou l'annulation de l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage) et il nomme les membres des comités consultatifs des Länder pour la formation professionnelle.

Enfin, les **inspecteurs scolaires** des Länder vérifient notamment que les programmes d'études régionaux sont bien respectés dans les écoles professionnelles.

En définitive, comme le montre le graphique à la page suivante, l'organisation institutionnelle de l'apprentissage en Autriche est complexe, car elle accorde une place de choix aux Länder et aux partenaires sociaux, ce qui ne semble pas nuire pour autant à la qualité de la formation délivrée et au pilotage de cette politique publique.

Figure n° 10 : Les institutions impliquées dans la formation des apprentis et leurs attributions



2. Une formation définie par des partenaires sociaux, qui répond avec diligence aux besoins des entreprises

a) En Allemagne

Outre-Rhin, pas moins de **327 métiers** sont préparés par la voie de l'apprentissage, dont 303 relèvent de la compétence du ministère fédéral de l'économie et de l'énergie (les autres relevant de la compétence d'autres ministères comme celui de la justice pour les professions juridiques), contre plus de 600 au début des années 1970¹.

Seul l'apprentissage donne en théorie accès à ces métiers. Ce **monopole** est inconnu en France, car la plupart des diplômes préparés dans un centre de formation d'apprentis, à l'exception du brevet professionnel, peuvent être également préparés dans un lycée professionnel.

Les **référentiels de formation** (*Ausbildungsverordnung*) sont élaborés et actualisés par l'institut fédéral de la formation professionnelle (BiBB), qui comprend les partenaires sociaux, puis adoptés sous forme d'ordonnance par le ministère fédéral compétent. Comme l'indique l'étude précitée de la Dares, ces référentiels sont donc « *le résultat d'un consensus entre des intérêts qui peuvent diverger entre d'un côté des syndicats souhaitant favoriser une formation large permettant de favoriser l'autonomie de l'apprenti et de l'autre, les employeurs souhaitant une formation plus directement opérationnelle* »².

La situation est différente dans notre pays car la création, l'actualisation ou la suppression des **diplômes professionnels**, du CAP au BTS, relèvent de la **compétence des ministères concernés**. Les projets des ministères sont ensuite soumis pour avis aux commissions professionnelles consultatives (CPC), dans lesquelles siègent les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les personnalités qualifiées³. Certes, l'avis des CPC est presque toujours suivi par les ministères. Mais il n'en demeure pas moins que l'initiative et l'élaboration du contenu des diplômes professionnels échappent aux partenaires sociaux, qui ne sont consultés qu'en bout de chaîne.

b) En Autriche

Pas moins de **204 métiers techniques et commerciaux** et **14 métiers agricoles et forestiers** ne sont accessibles que par la voie de l'apprentissage.

S'inspirant du modèle allemand, il revient au ministère de l'économie d'édicter par ordonnance un règlement de formation professionnelle pour chacun de ces métiers, après expertise du conseil fédéral de formation professionnelle.

¹ Document d'étude de la Dares, *op. cit.*, p. 9.

² Document d'étude de la Dares, *op. cit.*, p. 9.

³ Il existe actuellement 14 CPC rattachées au ministère de l'éducation nationale et 7 au ministère du travail.

Ces règlements transposent des accords entre partenaires sociaux autrichiens. Le ministère des affaires sociales ne fixe pas de document d'orientation, contrairement au ministère du travail français en vertu de l'article L. 1 du code du travail¹.

Les règlements comprennent en général trois parties :

- un profil métier, qui énumère les compétences qui doivent être transmises par l'entreprise d'accueil ;
- un profil professionnel, qui décrit les compétences que doivent maîtriser les apprentis à l'issue de leur formation ;
- une approche didactique, qui décrit notamment les exercices en conditions professionnelles réelles.

Depuis 2000, plus de deux tiers des métiers accessibles par la voie de l'apprentissage ont été modernisés et refondus. Selon les informations fournies à votre délégation par les responsables syndicaux de l'ÖGB, le délai moyen pour créer une filière ou en modifier une est compris entre un an et demi et deux ans.

Comme le montre le tableau suivant, la procédure pour créer ou modifier l'ordonnance réglementant une filière d'apprentissage est souvent initiée par les branches professionnelles concernées.

¹ Cet article dispose que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cette fin, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Figure n° 11 : La création d'un nouveau métier d'apprentissage

<p>1. La préparation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le ministère de l'économie, les partenaires sociaux ou les entreprises prennent l'initiative de créer ou de moderniser un métier en apprentissage ▪ Etude des conditions cadre par le ministère de l'économie et les partenaires sociaux ▪ Prise en compte des développements européens et internationaux et des solutions adoptées dans d'autres pays
<p>2. La création d'un règlement de formation et d'un programme de formation cadre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboration de projets de règlements de formation par des instituts de recherche en formation ▪ Délibérations des experts du Conseil fédéral de formation professionnelle ▪ Expertise du Conseil fédéral de formation professionnelle pour le ministère de l'économie ▪ Développement d'un programme de formation cadre correspondant au règlement de formation par un groupe d'experts sous la direction du ministère de l'enseignement ▪ Préparation des projets pour une évaluation à l'échelle de l'Autriche
<p>3. Promulgation des règlements</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consultation de tous les milieux impliqués dans un processus d'expertise ▪ Evaluation des avis ▪ Mise en vigueur des règlements de formation par le ministère de l'économie et des programmes de formation cadres par le ministère de l'enseignement
<p>4. Mesures de suivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création des guides complémentaires par l'organisation professionnelle des entreprises, en partie avec l'aide des représentants des salariés, ou par des instituts de formation professionnelle afin d'aider les entreprises d'accueil ▪ Information des entreprises d'accueil par les bureaux pour l'apprentissage ▪ Formation des formateurs des entreprises et des enseignants des écoles professionnelles ▪ Formation des examinateurs pour les examens de fin d'apprentissage ▪ Evaluation concomitante

Source : Ministère fédéral de l'économie, de la famille et de la jeunesse, « L'apprentissage : le système dual de la formation professionnelle en Autriche. Une formation moderne et porteuse d'avenir » (2012)

En outre, depuis 2006, l'Autriche a mis en place la **modularisation**¹ des filières d'apprentissage, qui permet une adaptation rapide des enseignements en fonction des besoins des branches professionnelles à travers la création ou la modification des modules, ce qui contribue par ailleurs à la visibilité du système d'apprentissage.

C. UNE PLUS FORTE MOBILISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

En 2013, 71% des entreprises allemandes ont recouru aux services de la *Bundesagentur für Arbeit* (BA) pour déposer leurs offres d'apprentissage, alors que seulement 19% de leurs homologues françaises ont fait de même auprès de Pôle emploi².

Parmi les 522 200 nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2014, 511 610 ont été signalés à la *Bundesagentur für Arbeit* (BA).

La *Bundesagentur für Arbeit* participe en outre à certaines actions du secteur de transition (*Übergangsbereich*) pour aider les jeunes qui ne parviennent pas à trouver directement une place d'apprentissage en entreprise.

Il revient à l'équivalent autrichien de Pôle emploi (*Arbeitsmarktservice Österreichs* ou AMS) de centraliser les offres de place d'apprentissage.

Toutefois, certaines entreprises préfèrent recourir aux services des chambres de commerce (WKÖ).

C'est pourquoi ces deux institutions, l'AMS et les WKÖ, ont décidé de mettre en place un portail commun sur internet afin de créer une **bourse de l'apprentissage en ligne**.

¹ En règle générale, deux années sont nécessaires pour suivre les modules fondamentaux, une ou deux années pour les modules principaux, et six mois à un an pour les modules de spécialisation. Ainsi, actuellement, neuf filières modulaires ont été mises en place, qui ont permis la formation de 20 000 jeunes.

² L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 38.

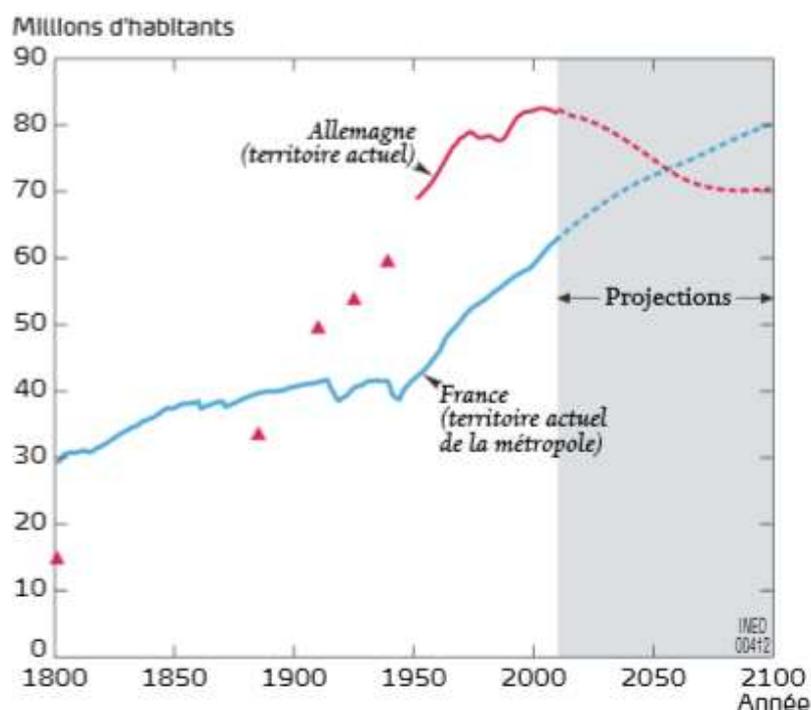
III. LES DÉFIS QUE DOIVENT RELEVER LES SYSTÈMES D'APPRENTISSAGE ALLEMAND ET AUTRICHIEN

1. Des tensions démographiques inconnues en France

a) *L'Allemagne semble plus touchée que l'Autriche par le vieillissement de sa population*

Comme le rappelle une étude de l'Institut national d'études démographiques de 2012, les projections des Nations unies prévoient que la population de la France pourrait rattraper celle de l'Allemagne dès 2055.

Figure n° 12 : Évolution de la population de la France et de l'Allemagne de 1800 à 2100



Sources : Insee. BIB (Bundesinstitut für Bevoelkerungsforschung). Sebastian Kluesener (communication personnelle. Nations unies (projections) IG. Pison Population et Sociétés, n° 487. Ined. Mars 2012

Les perspectives de l'apprentissage pâtissent de ce déséquilibre démographique, d'autant plus que la préférence des jeunes vers d'autres formations que l'apprentissage s'accroît.

b) Une élévation du niveau scolaire qui détourne certains jeunes de l'apprentissage

En Allemagne, le nombre de jeunes qui débute des études supérieures augmente de manière quasi constante depuis 1992 et il est devenu presque égal au nombre de jeunes sous contrat d'apprentissage. Le pays comptait en 1992 deux fois plus de nouveaux apprentis que de nouveaux étudiants, ce ratio se maintenant jusqu'en 1998. Depuis cette date, le ratio a diminué de telle sorte que l'on compte, en 2014, 498 900 nouveaux étudiants, soit quasiment le même nombre que celui des nouveaux apprentis (529 500).

Par ailleurs, ce phénomène est accentué par la préférence des jeunes Allemands pour les formations scolaires de durée moyenne, comme les écoles techniques supérieures (*Fachoberschule*), les lycées techniques ou encore les écoles de commerce.

Pour les entreprises, cette baisse tendancielle du nombre de jeunes souhaitant obtenir une place d'apprentissage constitue une menace à moyen terme pour le développement de l'appareil productif.

c) Tandis que certains jeunes n'ont pas le niveau pour entrer en apprentissage

En **Allemagne**, selon le BDA qui s'appuie sur l'étude PISA de l'OCDE, 17 % des élèves allemands en fin de scolarité (soit 170 000 personnes) ne sont pas aptes à l'apprentissage, ce taux atteignant même 40 % chez les élèves issus de l'immigration. En outre, 5,2 % des écoliers en fin de scolarité sont sortis du système scolaire sans diplôme (soit 50 000 personnes), contre 10,7 % chez les jeunes issus de l'immigration. Pour mémoire, on estime que le nombre de jeunes sortis sans diplôme du système éducatif est de 140 000 personnes par an (ces données sont toutefois sujettes à caution).

Le BDA estime que deux tiers des entreprises offrent une aide et des cours de soutien aux jeunes en difficulté qui suivent une formation en apprentissage.

En **Autriche**, de nombreux intervenants ont indiqué à votre délégation que la réorganisation voire la disparition de certaines grandes entreprises publiques avait été préjudiciable, car elles avaient l'habitude de former un grand nombre d'apprentis, notamment en difficulté.

Toutefois, il existe de nombreuses entreprises industrielles qui forment plus d'apprentis que leurs besoins particuliers ne le nécessiteraient. Il existe aussi des entreprises comme **Karsch** qui accueillent des apprentis présentant des handicaps dans le cadre de programmes financés par l'AMS.

2. Les déséquilibres croissants sur le marché de l'apprentissage allemand

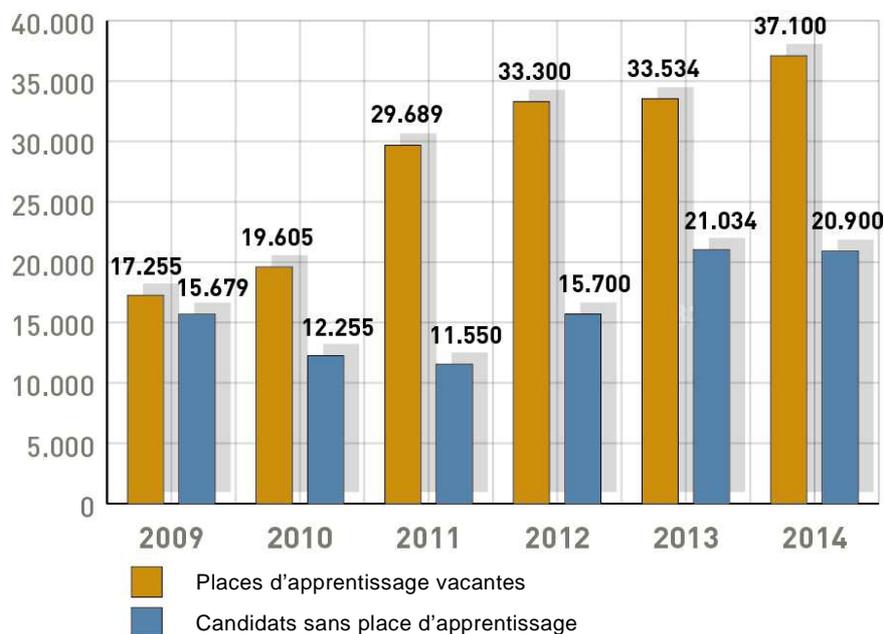
a) Un marché de l'apprentissage confronté à un double défi

En 2014, selon le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche, 37 101 places en apprentissage sont restées vacantes, et 20 872 jeunes n'ont pas trouvé de place en apprentissage, sur un total de 522 232 contrats conclus.

L'Allemagne doit donc non seulement **diminuer le nombre de places d'apprentissage vacantes**, mais également **réduire le nombre de jeunes qui ne parviennent pas à décrocher un contrat d'apprentissage**.

Comme le montre le graphique suivant, le nombre de places d'apprentissage vacantes a constamment augmenté depuis 2009 et a même doublé entre cette date et aujourd'hui, tandis que le nombre de jeunes qui trouvent pas d'entreprise d'accueil est aujourd'hui presque deux fois plus important qu'en 2011.

Figure n° 13 : Evolution entre 2009 et 2013 du nombre de places d'apprentissage vacantes et du nombre de jeunes qui ne parviennent pas à trouver une entreprise d'accueil



Source : Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Il faut remonter à **1995 pour retrouver un chiffre de places d'apprentissage non pourvues aussi élevé qu'en 2014**. Il convient toutefois de rappeler qu'en 1993, plus de 85 000 places d'apprentissage étaient demeurées libres.

Ce mauvais appariement entre l'offre et la demande d'apprentissage ne cesse de s'aggraver depuis 2009, à l'ouest et dans une moindre mesure à l'est du pays. Parmi les 154 territoires observés par le BiBB, qui correspondent aux périmètres d'intervention des agences pour l'emploi, 24 ont un taux de couverture des demandes d'apprentissage de moins de 60 %, 106 un taux compris entre 60 et 80, et 24 au-delà de 80 %¹.

b) Un nombre important de jeunes qui ne parviennent pas à obtenir une place d'apprentissage

Comme l'indique le BiBB, **81 200 jeunes inscrits à l'équivalent allemand de Pôle emploi fin septembre 2014 étaient toujours à la recherche d'une place d'apprentissage, soit 13,5 % de l'ensemble des personnes à la recherche d'une place.** Ce taux demeure élevé, rejoignant le niveau atteint en 2008. Il s'agit en quelle que sorte du stock de personnes qui ne parviennent pas à s'insérer dans le marché de l'apprentissage, et il comprend deux composantes :

- 20 872 personnes n'ayant pas trouvé de places d'apprentissage ;
- 60 300 personnes environ ayant trouvé une alternative continuent de chercher une place.

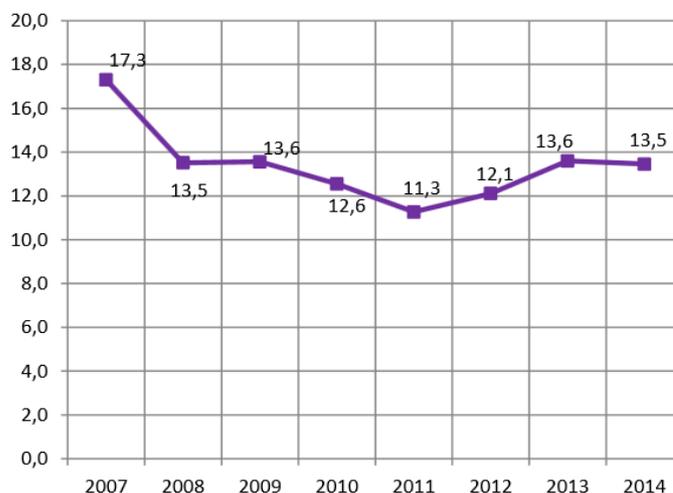
Parmi ces dernières personnes, 29,8 % débutent une nouvelle scolarité, tandis que d'autres commencent un stage, effectuent leur service civil ou intègrent des structures publiques pour réaliser un apprentissage hors de l'entreprise.

Comme le remarque l'étude de la Dares, ce sont notamment les élèves sorties de *Hauptschule* qui peinent à s'insérer sur le marché de l'apprentissage².

¹ *Le développement du marché de l'apprentissage en 2014, le système dual face à de grands défis, institut fédéral pour la formation professionnelle, Stéphanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, p. 24.*

² *Etude de la Dares, op. cit., p. 15.*

Figure n° 14 : Evolution du taux de candidats qui n'ont toujours pas trouvé de place d'apprentissage par rapport au total des candidats en recherche, de 2007 à 2014



Source : Bibb, *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, Duales System vor großen Herausforderungen*, Stephanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, p. 12

c) Certains métiers peinent à attirer des candidats à l'apprentissage

Les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'apprentissage sont variables selon les métiers. Comme en témoigne le tableau ci-dessous, certaines professions peinent à attirer des candidats (comme les serveurs de restaurant, les plombiers ou les vendeurs dans l'alimentation de détail), tandis que d'autres connaissent un afflux de demandes (assistants vétérinaires, laborantins, fleuristes), ce qui explique en partie les différences de rémunération entre apprentis.

Figure n° 15 : Equilibre offre/demande sur l'apprentissage en Allemagne

	Ratio offres non satisfaites/ offres totales (2013)	Ratio demandes non satisfaites/demandes totales (2013)	Rémunération mensuelle moyenne de l'apprenti* (anciens Länder) (2012) Moyenne pour l'ensemble des métiers : 737 €
Serveur de restaurant	30,2 %	8,3 %	642 €
Plombier	24,7 %	4,3 %	558 €
Vendeur dans l'alimentation de détail	25,6 %	6,3 %	513 €
Boucher	25,3 %	7,5 %	655 €
Boulangier	22,8 %	8,2 %	500 €
Fleuriste	6,1 %	25,3 %	460 €
Laborantin (biologie)	0,6 %	27,9 %	887 €
Assistant vétérinaire	1,3 %	48,3 %	857 €

* Moyenne des rémunérations sur les trois années de l'apprentissage.

Source : Institut Montaigne, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes, Plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande*, Bertrand Martinot, p. 27

Parmi les places d'apprentissage restées vacantes, la moitié environ concerne l'industrie et le commerce (19 886) et un tiers l'artisanat (12 759)¹. En Allemagne de l'Est, une place d'apprentissage sur dix demeure vacante dans le secteur de l'apprentissage.

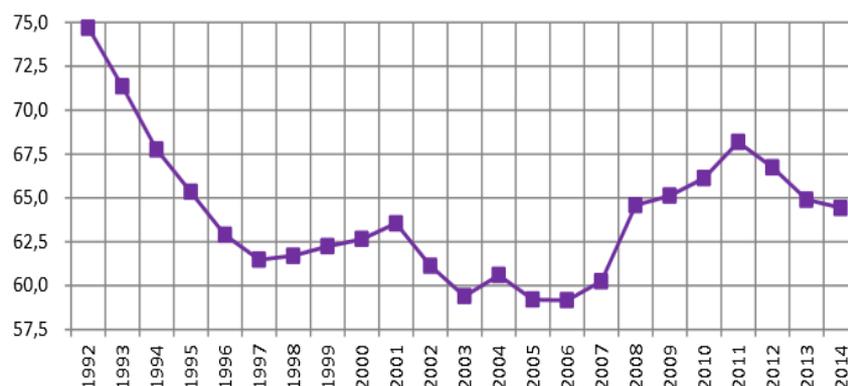
d) Plus fondamentalement, l'attractivité de l'apprentissage est en perte de vitesse en Allemagne

Le BiBB utilise depuis plusieurs années un indicateur important, le **taux de placement en apprentissage des personnes intéressées par cette formation en alternance**. Il mesure le nombre de contrats d'apprentissage conclus par rapport aux personnes initialement intéressées par cette voie de formation en alternance.

Ce taux est actuellement égal à **64,4 %**, soit le **plus faible niveau depuis 2009**.

Cet indicateur est plus faible chez les femmes (62,4 %) que chez les hommes (65,8 %). Il est également plus élevé à l'ouest (64,8 %) qu'à l'est (63,5%). Le nombre de personnes intéressées par l'apprentissage était seulement de 810 540 en 2014, soit la plus mauvaise performance enregistrée depuis 2009².

Figure n° 16 : Evolution du taux de placement en apprentissage des personnes intéressées par cette formation en alternance entre 1992 et 2014



Source : Bibb, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014, Duales System vor großen Herausforderungen, Stephanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, p. 18

¹ Le développement du marché de l'apprentissage en 2014, le système dual face à de grands défis, institut fédéral pour la formation professionnelle, Stéphanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, p. 10.

² Le développement du marché de l'apprentissage en 2014, le système dual face à de grands défis, institut fédéral pour la formation professionnelle, Stéphanie Matthes, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, p. 3.

3. Les systèmes palliatifs mis en place montrent leurs limites

a) En Allemagne

Compte tenu des difficultés d'un grand nombre de jeunes à trouver une place en apprentissage, une nouvelle voie de formation professionnelle initiale (*Übergangssystem*, ou secteur de transition) a été créée pour assurer une formation théorique et pratique au sein de structures financées par des subventions publiques. L'objectif principal est de permettre une remise à niveau des jeunes, notamment issue de l'immigration, en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage en entreprise.

Votre délégation s'est rendue dans un centre à Berlin qui était financé par des fonds du secteur de transition. Ce centre assure notamment des formations pour les métiers de la restauration, de la confection de textile, de la coiffure ou de la réparation mécanique.

Entre 50 et 62 % des jeunes en transition trouvent une place en apprentissage à l'issue d'un délai de douze mois¹.

Toutefois, de nombreux observateurs critiquent le secteur de transition, compte tenu de la multiplication des programmes et des initiatives, de l'absence de pilotage du système, de son opacité et de son coût élevé.

b) En Autriche

Votre délégation s'est également rendue dans un établissement à Vienne (ZOB^Aeck) qui assure des formations dans les métiers de la restauration dans le cadre du **système d'apprentissage inter-entreprises** (*Überbetriebliche Lehrausbildung*, ou ÜBA).

A la demande des partenaires sociaux, le ministère du travail autrichien a mis en place ce dispositif, afin d'aider les jeunes qui ont effectué leur scolarité obligatoire et ne parviennent pas à s'insérer sur le marché de l'apprentissage ou ont interrompu leur apprentissage.

Financé par l'AMS à hauteur de 140 millions d'euros pour la période 2013/2014, ce dispositif a été suivi par environ 14 500 jeunes, et propose de se préparer à plus de cent métiers différents.

Il s'inscrit dans la garantie de formation qu'accorde le Gouvernement autrichien aux jeunes.

Les établissements autorisés à dispenser cette formation sont sélectionnés par l'AMS à l'issue d'appels d'offres.

¹ *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 58.*

Les jeunes bénéficient au départ d'entretiens d'orientation professionnelle, puis ils suivent des formations théoriques et pratiques, tout en bénéficiant de soutien et d'encadrement de personnels spécialisés.

Un contrat de formation est conclu entre le jeune et l'établissement d'accueil, et dure au moins un an.

Selon les données fournies par le WKÖ, la majorité des jeunes ayant quitté un ÜBA en 2012 (40,7 %) ont trouvé une place d'apprenti « classique » ; 31% sont inscrits à l'AMS ; 17,5 % sont en dehors du marché du travail et 10,8% ont trouvé un emploi.

Malgré les nombreux dispositifs mis en place ces dernières années pour favoriser l'apprentissage, le gouvernement autrichien souhaite aller plus loin.

Comme l'a indiqué à votre délégation Johannes Kopf, le directeur général de l'homologue autrichien de Pôle emploi, le gouvernement envisage en effet de rendre obligatoire la formation des jeunes de moins de 18 ans, et d'interdire aux entreprises d'embaucher des jeunes sans formation en deçà de cet âge.

Il convient par ailleurs de rappeler la mise en place, en 2004, du dispositif de **formation professionnelle intégrative** (*Integrative Berufsausbildung*, ou *IBA*), qui permet à des jeunes en difficulté de suivre un apprentissage pendant une période plus longue que celle de droit commun, ou de n'assister qu'à certaines formations d'apprentissage.

Votre délégation n'a pas eu l'occasion de se pencher sur ce dispositif au cours de son déplacement en Autriche. Le ministère de l'économie considère pour sa part que ce dispositif est un succès, car 6 152 personnes en ont bénéficié en 2013, et trois quarts des entreprises y ayant eu recours s'en disent satisfaites¹.

4. Les autres défis que doivent surmonter les systèmes d'apprentissage allemand et autrichien

Le **taux de rupture** en cours d'apprentissage est élevé en Allemagne et en Autriche.

En 2012, ce taux était de 24,4 % en Allemagne, contre 28,1 % en France. Lorsqu'un apprenti français connaît une rupture de son contrat, il a une probabilité de 78 % de quitter définitivement cette voie de formation, alors que son homologue allemand a une chance sur deux d'y rester². Un tiers des ruptures des contrats d'apprentissage allemands a lieu pendant la

¹ L'apprentissage, le système dual de la formation professionnelle en Autriche, Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, http://wissenschaft.bmwf.wg.at/fileadmin/Publikationen/Berufsausbildung/Die_Lehre_franz_HP.pdf, p. 15.

² L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'institut Montaigne, mai 2015, p. 26.

période d'essai, un tiers entre cinq et douze mois, un tiers au-delà, alors que les trois quarts des ruptures en France surviennent après la période d'essai de deux mois. En Allemagne, certaines filières sont plus touchées comme la restauration (la moitié des contrats) ou l'artisanat (un tiers).

Comme l'a indiqué à votre délégation M. Johannes Schweighofer, responsable de la politique internationale du marché de l'emploi au ministère des affaires sociales, 17 % des jeunes Autrichiens quittent le système d'apprentissage sans avoir passé l'examen final.

Le problème de l'appariement entre l'offre et la demande d'apprentissage en Allemagne pourrait être en partie résolu si une politique de **mobilité des jeunes** était mise en place à l'échelle du pays, compte tenu des spécificités du marché du travail entre Länder. D'ailleurs, le directeur des ressources humaines de Kapsch a regretté auprès de votre délégation que le **trop grand nombre de Länder** en Autriche empêche une adéquation optimale entre l'offre et la demande sur le marché de l'apprentissage.

En outre, comme l'ont indiqué à votre délégation les représentants de la Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB), la **qualité des formations** d'apprentissage en Autriche constitue une grande préoccupation, faute de contrôles réguliers en entreprise par le corps enseignant.

La Confédération des syndicats autrichiens souhaite également que les **référentiels d'apprentissage** soient davantage suivis et respectés par les maîtres d'apprentissage et que les **langues étrangères** et le **savoir-être** de l'apprenti soient davantage valorisés.

CONCLUSION

La délégation de la commission des affaires sociales qui s'est rendue en Allemagne et en Autriche est consciente que le modèle d'apprentissage germanique ne peut être transposé sans aménagement en France.

D'ailleurs ce système, en dépit de ses bonnes performances globales et du fort taux d'insertion des jeunes apprentis dans le monde du travail, montre aujourd'hui ses limites.

En outre, il n'entrait pas dans la mission de la délégation d'examiner en profondeur notre système d'apprentissage.

Pour autant, certaines pistes de réforme consensuelles se dégagent assez nettement à ce stade de la réflexion :

- la conclusion d'un pacte national sur l'apprentissage, qui réunirait tous les acteurs du monde de l'apprentissage, avec des objectifs pluriannuels précis, réalistes, et renseignés chaque année, permettrait de fixer un cadre global qui fait aujourd'hui défaut ;

- afin d'assurer un véritable pilotage national de l'apprentissage, il serait nécessaire de créer un « *BiBB à la française* », visant à coordonner l'action des régions, sans bien sûr revenir sur les acquis de la décentralisation ;

- surtout, il devrait revenir aux partenaires sociaux, et non aux services des ministères, d'élaborer eux-mêmes les projets de référentiels de formation en apprentissage, afin de répondre aux besoins concrets des entreprises, tout en respectant les droits des apprentis et leur employabilité à long terme.

Sur tous ces sujets, la réflexion doit être poursuivie par le Sénat afin d'insuffler une nouvelle dynamique à l'apprentissage en France, et redonner de l'espoir aux jeunes confrontés au fléau du chômage.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 30 septembre 2015, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission entend une communication de la mission d'information sur l'apprentissage en Allemagne et en Autriche.

M. Alain Milon, président. - Nous allons tout d'abord examiner le compte rendu de la délégation de notre commission qui s'est rendue du 20 au 24 avril dernier à Berlin et à Vienne pour y étudier le système d'apprentissage. Présidée par Michel Forissier puis par Philippe Mouiller, cette délégation était également composée de Jean Desessard, Jérôme Durain, Françoise Gatel et Eric Jeansannetas.

M. Michel Forissier, président de la délégation. - La question de l'apprentissage est au cœur des préoccupations de notre commission, car cette voie de formation en alternance est un moyen reconnu de lutter contre le chômage, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et de renforcer l'attractivité et le savoir-faire des entreprises.

Face aux difficultés que rencontre l'apprentissage en France ces dernières années, le bureau de notre commission a souhaité qu'une délégation, que j'ai eu l'honneur de présider, se rende en Allemagne puis en Autriche, sous la direction de notre collègue Philippe Mouiller, pour y étudier le système d'apprentissage que nous qualifierions de « germanique » par souci de simplicité, souvent présenté comme un modèle en Europe et même au-delà, mais finalement assez peu connu. Alors que le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans a atteint 24,7 % en France en février dernier, il s'élevait à 7,2 % en Allemagne et 9 % en Autriche, soit les taux les plus faibles de l'Union européenne, grâce notamment aux bonnes performances des systèmes d'apprentissage dans ces deux pays.

Lors de notre déplacement à Berlin du 20 au 22 avril, et à Vienne du 23 au 24 avril, nous avons pu rencontrer, grâce à la mobilisation des services de nos ambassades auxquels je souhaite rendre hommage, des représentants des services ministériels, les partenaires sociaux, ou encore des responsables de centres d'apprentissage et d'entreprises. Nous avons ainsi pu constater l'efficacité du système d'apprentissage germanique, et tenté d'identifier les raisons de son succès ainsi que les défis qu'il devra relever.

En premier lieu, quelles sont les principales caractéristiques du système d'apprentissage germanique ?

Tout d'abord, le nombre d'apprentis est beaucoup plus important en Allemagne et en Autriche qu'en France. Ainsi, 16 % des jeunes Allemands âgés entre 15 et 24 ans sont en apprentissage en 2013, contre 5,2 % en France. Entre le 1^{er} octobre 2013 et le 30 septembre 2014, 522 232 contrats d'apprentissage ont été conclus, soit un total de 1,358 million en 2014, contre 420 321 en France en 2013, d'où un stock de contrats trois fois plus important que dans l'hexagone. Même en tentant de définir un périmètre cohérent entre ces deux publics pour tenir compte des spécificités des deux pays (par exemple, le contrat de qualification n'existe pas outre-Rhin), le ratio demeure globalement identique. Quant à l'Autriche, qui privilégie les formations en alternance à tous les niveaux, elle comptait 120 579 apprentis en 2013, soit 40 % d'une classe d'âge.

Ensuite, les apprentis allemands et autrichiens sont, en règle générale, plus âgés qu'en France et se caractérisent par une plus grande mixité ; leur formation initiale est plus longue qu'ici et ils sont davantage attirés par les qualifications intermédiaires que leurs homologues français. L'âge d'entrée en apprentissage tout d'abord : en 2014, il était de 20 ans en Allemagne contre 18,7 ans en France. En revanche, les jeunes Autrichiens commencent le plus souvent leur formation vers 14-15 ans. La mixité ensuite : 40,1 % des contrats d'apprentissage sont conclus avec des jeunes femmes en Allemagne, contre 34,1 % en Autriche et 33,3 % en France. Leur formation initiale est plus élevée : moins d'un tiers des apprentis allemands sont titulaires d'un diplôme d'une Hauptschule en 2013, alors que cette école fournissait la majorité des candidats à l'apprentissage il y a quelques décennies. En Autriche, si plus d'un tiers des jeunes apprentis sont issus des écoles dites polytechniques, qui sont la voie classique vers l'apprentissage, presque la moitié a un niveau supérieur. Enfin, leur formation en apprentissage est plus longue : trois ans en Allemagne et en Autriche sauf exceptions, contre 1,7 an en France. L'apprentissage est le seul moyen pour accéder à l'un des 327 métiers en Allemagne (218 en Autriche), qui correspondent à des qualifications intermédiaires, contrairement à la France qui permet également aux étudiants du supérieur d'obtenir des diplômes par cette voie.

S'agissant des entreprises d'accueil, elles sont plus diversifiées qu'en France, moins généreuses en termes d'indemnités d'apprentissage, peut-être parce qu'elles sont moins aidées financièrement par les pouvoirs publics. En Allemagne, 5,6 % des entreprises accueillent des apprentis, contre 2,5 % en France. Alors que l'effort en France pèse surtout sur les entreprises employant moins de 9 salariés (7,4 %, contre moins de 1 % pour les entreprises employant entre 250 et 500 salariés), les entreprises allemandes sont toutes mobilisées, quelle que soit leur taille. En Autriche, une entreprise sur dix est concernée, et même une sur cinq si on considère seulement celles qui remplissent les conditions légales pour accueillir des apprentis. En 2011, la rémunération brute moyenne d'un apprenti était de 708 euros en Allemagne, contre 787 euros en France. Bertrand Martinot, dans une récente étude pour l'institut Montaigne, a rappelé que pendant la campagne d'apprentissage 2012-2013, le coût annuel brut d'un apprenti était évalué à 18 000 euros environ, et les gains globaux résultant de l'apprentissage à 12 500 euros, soit un coût net pour l'entreprise de l'ordre de 5 500 euros. Cette moindre générosité s'explique peut-être par des aides publiques à l'apprentissage moins massives qu'en France. En

Allemagne, en 2010, elles ont atteint 1,439 milliard, soit quasiment la moitié de celles versées en France (2,869 milliards), alors que notre pays compte trois fois moins d'apprentis. En Autriche, seulement 150 millions d'euros d'aides ont été versées aux entreprises par l'intermédiaire du fonds de protection des salariés en cas de faillite.

M. Philippe Mouiller, vice-président de la délégation. - Selon notre analyse, au moins quatre facteurs expliquent les bonnes performances du système d'apprentissage germanique.

Tout d'abord, l'apprentissage jouit d'une image positive dans l'opinion publique allemande et autrichienne. Notre délégation a constaté que ce sujet était essentiel pour les partenaires sociaux, qui refusaient toute approche polémique au profit d'une attitude constructive et responsable. En Allemagne, le cadre juridique du système d'apprentissage a été mis en place dès 1969 et n'a été révisé substantiellement qu'une seule fois en 2005. L'apprentissage n'y est ni une voie d'excellence, ni une voie de garage, mais plus simplement une voie d'accès normale à des centaines de métiers. Une Alliance pour la formation initiale et continue pour la période 2015-2018 a d'ailleurs été conclue entre tous les acteurs institutionnels pour promouvoir l'apprentissage, qui prend la relève des pactes nationaux conclus depuis 2004. En Autriche, de nombreux hauts fonctionnaires ainsi que des ministres de premier rang, comme l'actuel ministre du travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs, ont débuté leurs carrières par l'apprentissage. Parmi les cadres dirigeants autrichiens, le pourcentage de personnes possédant comme diplôme le plus élevé un certificat de fin d'apprentissage s'élève à 29,2 %, et atteint 6,8 % dans les professions académiques comme les scientifiques.

Ensuite, alors que le collège unique français a vocation, sauf exceptions, à assurer un enseignement indifférencié aux élèves jusqu'à la fin de la troisième, le système éducatif allemand organise une orientation précoce des élèves dès l'âge de onze-douze ans et même dix ans en Autriche, ce qui n'est pas sans susciter des critiques et des interrogations dans ce pays.

Par ailleurs, l'organisation institutionnelle de l'apprentissage accorde une place de choix aux partenaires sociaux. Contrairement à certaines idées préconçues, les organisations retenues en Allemagne et en Autriche sont complexes, du fait notamment de la structure fédérale des deux Etats : notre rapport précise la répartition des compétences entre les différents acteurs. En revanche, ces deux pays, contrairement à la France, donnent toute leur place aux syndicats de salariés et aux représentants des employeurs. Ainsi, en Allemagne, ils ont la mission d'élaborer par consensus le contenu de chaque formation d'apprentissage au sein de l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BiBB) ; de participer aux comités pour la formation professionnelle au sein des chambres consulaires ; de négocier les indemnités des apprentis dans chaque branche professionnelle ; de participer aux commissions d'examen de fin de formation en apprentissage, ou encore d'animer les comités d'entreprise, qui comprennent une formation spéciale pour les apprentis. Cette implication des partenaires sociaux est gage de souplesse et de réactivité : il faut seulement entre un an et demi et deux ans pour modifier ou créer une filière d'apprentissage en Autriche.

Enfin, le service public de l'emploi est davantage mobilisé qu'en France en matière d'apprentissage. L'équivalent autrichien de Pôle emploi et les services des chambres de commerce ont par exemple mis en place un portail commun afin de créer une bourse de l'apprentissage en ligne.

M. Jérôme Durain. – Malgré ses succès indéniables, le système d'apprentissage germanique est confronté à d'importants défis à court et moyen terme.

Il convient en effet de rappeler que jamais le nombre d'apprentis n'a été aussi bas dans ces deux pays. Le nombre de contrats d'apprentissage conclus en Allemagne est le plus faible depuis la réunification, alors que les perspectives d'évolution démographique sont défavorables dans les années à venir, avec une pénurie de main d'œuvre attendue dans certains secteurs. En outre, l'élévation du niveau scolaire détourne certains jeunes des formations en apprentissage, dont l'attractivité faiblit depuis plusieurs années. En Autriche, le nombre d'apprentis est en baisse quasi constante depuis le pic de 1980 (plus de 194 000 contrats avaient alors été conclus, soit presque 75 000 de plus qu'en 2013).

Par ailleurs, le taux de rupture des contrats d'apprentissage demeure à un niveau élevé : 24,4 % en Allemagne, contre 28,1 % en France en 2012. Certes, deux tiers des apprentis allemands sont embauchés par leur entreprise d'accueil, et la moitié en Autriche, contre un tiers en France. Mais un grand nombre d'apprentis allemands ayant connu une rupture de contrat quittent définitivement cette voie de formation.

Surtout, le marché allemand de l'apprentissage est doublement déséquilibré. En 2014, 37 101 places en apprentissage sont restées vacantes, et 20 872 jeunes n'ont pas trouvé de place en apprentissage, sur un total de 522 232 contrats conclus. Le nombre de places vacantes a même doublé par rapport à 2009. Les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'apprentissage sont variables selon les métiers. Certaines professions peinent à attirer des candidats (comme les serveurs de restaurant, les plombiers ou les vendeurs dans l'alimentation de détail), tandis que d'autres connaissent un afflux de demandes (assistants vétérinaires, laborantins, fleuristes).

Compte tenu des difficultés d'un grand nombre de jeunes à trouver une place en apprentissage, l'Allemagne et l'Autriche ont mis en place des systèmes palliatifs qui ont toutefois montré leurs limites.

En Allemagne, une nouvelle voie de formation professionnelle initiale (Übergangssystem, ou secteur de transition) a ainsi été créée pour assurer une formation théorique et pratique au sein de structures financées par des subventions publiques. L'objectif principal est de permettre une remise à niveau des jeunes, notamment issue de l'immigration, en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage en entreprise.

Notre délégation s'est rendue dans un centre à Kreuzberg à Berlin, financé par des fonds du secteur de transition, qui assure notamment des formations pour les métiers de la restauration, de la confection de textile, de la coiffure ou de la réparation mécanique.

Entre 50 et 62 % des jeunes en transition trouvent une place en apprentissage à l'issue d'un délai de douze mois. Toutefois, de nombreux observateurs critiquent le secteur de transition, compte tenu de la multiplication des programmes et des initiatives, de l'absence de pilotage du système, de son opacité et de son coût élevé.

L'Autriche a également mis en place un dispositif similaire à travers le système d'apprentissage inter-entreprises (Überbetriebliche Lehrausbildung, ou ÜBA).

Notre délégation s'est également rendue dans un établissement à Vienne qui délivre dans ce cadre des formations dans les métiers de la restauration.

L'équivalent autrichien de Pôle emploi a consacré 140 millions d'euros en 2013/2014 pour aider 14 500 jeunes bénéficiant d'un ÜBA. En 2011/2012, près de quatre jeunes sur dix ont trouvé une place d'apprentissage en entreprise. Le Gouvernement autrichien souhaite cependant aller plus loin et envisage de rendre obligatoire la formation des jeunes de moins de 18 ans, tout en interdisant aux entreprises d'embaucher des jeunes sans formation en deçà de cet âge.

Notre délégation ne souhaite pas proposer à ce stade des propositions précises et opérationnelles pour réformer le système d'apprentissage français, car elle espère que cette réflexion se poursuive, par exemple, au sein d'un groupe de travail ouvert à toutes les commissions concernées.

Nous sommes bien conscients qu'aucun modèle ne peut être tel quel importé dans un autre pays, mais il nous semble que certaines bonnes pratiques en Allemagne et en Autriche mériteraient d'être prises en considération, alors que le système d'apprentissage fait l'objet de critiques de toute part.

Nous pensons notamment à la conclusion d'un pacte national sur l'apprentissage, qui réunirait tous les acteurs du monde de l'apprentissage, avec des objectifs pluriannuels précis, réalistes, et renseignés chaque année.

Pour faire vivre ce pacte, il serait également nécessaire d'assurer un véritable pilotage national de l'apprentissage, à travers la création d'un « BiBB à la française », visant à coordonner l'action des régions, sans bien sûr revenir sur les acquis de la décentralisation. La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle a ouvert la voie en instaurant le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et ses déclinaisons régionales, les Crefop. Ce pilotage national de l'apprentissage implique la désignation d'un chef de file parmi les ministères concernés, et de définir le rôle que doit jouer le ministère de l'éducation nationale, dont l'implication aujourd'hui est pour le moins problématique.

Par ailleurs, il est à nos yeux essentiel que les partenaires sociaux élaborent eux-mêmes les projets de référentiels de formation en apprentissage, afin de répondre aux besoins concrets des entreprises, tout en respectant les droits des apprentis et leur employabilité à long terme.

Mme Françoise Gatel. - Le présentation de notre déplacement qui vient de vous être faite est fidèle et correspond à ce que j'ai pu observer. Je souscris aux propositions de réformes du système d'apprentissage français, étant entendu

qu'aucun modèle ne peut être implanté tel quel dans un autre pays. On ne peut passer sous silence l'existence d'une culture nationale en Allemagne et en Autriche qui accorde une place essentielle à l'apprentissage et à l'industrie. Notre législation sur l'apprentissage doit changer, notamment en matière de métiers dangereux. Lorsque j'ai demandé à un représentant des syndicats allemands s'il existait des règles spécifiques pour les apprentis couvreurs, ma question l'a étonné... Comment peut-on apprendre ce type de métier si l'on ne peut pas monter sur un toit ? La surenchère de normes et de protections dans notre pays freine le développement de l'apprentissage, alors qu'un apprenti peut par la suite reprendre l'entreprise lors du départ à la retraite de l'employeur. Il faudrait également que l'orientation vers l'apprentissage ne soit plus par défaut et considérée avec commisération mais que cette voie soit mieux valorisée par le ministère de l'éducation nationale. En Allemagne, l'apprentissage est une voie de réussite, qui ouvre ensuite à d'autres formations si le jeune le souhaite.

M. Jean Desessard. – *Je voudrais pour ma part insister sur trois points qui m'ont surpris pendant notre déplacement. Tout d'abord, l'âge moyen des apprentis est plus élevé en Allemagne qu'en France. Ensuite, les entreprises allemandes trouvent naturel d'accueillir des apprentis puis de les embaucher pour la plupart, et n'attendent pas de subvention de l'Etat. Enfin, certains métiers ne sont accessibles que par la voie de l'apprentissage, évitant ainsi tout risque de dévalorisation de cette voie de formation. Sur les propositions de réforme, je les rejoins également. Nous avons rencontré à Vienne trois inspecteurs de l'éducation nationale, et j'ai pu alors mesurer à quel point nous devons repenser le lien entre leur ministère de rattachement et les besoins des apprentis et des entreprises. Certains ont le sentiment que l'apprentissage est leur chasse-gardée. Impulsons une dynamique capable de créer de la complémentarité entre les différents acteurs.*

M. Jean-Pierre Caffet. – *S'agissant du pilotage du système d'apprentissage, est-il assuré par les Länder ? Pouvez-vous indiquer ce que vous entendez par qualifications intermédiaires ? L'apprentissage est-il la voie obligatoire pour accéder à certains métiers ?*

M. Yves Daudigny. – *Il est utile de rappeler qu'il ne faut pas idéaliser le modèle allemand, qui n'est pas transposable en France sans aménagement. Existe-t-il outre-Rhin comme dans notre pays une dichotomie entre les centres de formation d'apprentis et les lycées professionnels ?*

Mme Agnès Canayer. – *L'amélioration de l'adéquation entre les attentes des jeunes et les besoins des entreprises est un défi commun à tous nos pays. Trop souvent, des places d'apprentissage restent vacantes tandis que les candidatures des jeunes sont infructueuses. La question du savoir-être des jeunes et l'acquisition des codes de l'entreprise est, à mes yeux, essentielle. A Rotterdam, j'ai pu observer une plate-forme qui réunissait les représentants de l'éducation nationale, les collectivités territoriales, les entreprises et les apprentis : c'est ce genre d'initiatives qu'il faut encourager. La réactivité et la souplesse des formations en apprentissage doit être améliorée compte tenu des changements rapides dans le monde de l'entreprise.*

M. Philippe Mouiller. – Il revient à l'institut fédéral pour la formation professionnelle (BiBB) de piloter le système d'apprentissage en Allemagne et d'assurer la coordination entre les différents Länder. L'apprentissage en Allemagne n'existe quasiment pas dans l'enseignement supérieur, et corrélativement certains métiers nécessitant pas ou peu de qualifications ne bénéficient pas de filières d'apprentissage. C'est vrai, certains métiers en Allemagne et en Autriche ne sont accessibles que par la voie de l'apprentissage, c'est pourquoi il est si naturel pour certaines entreprises de recruter des apprentis.

M. Michel Forissier, président de la délégation. – Il n'existe pas en Allemagne et en Autriche de lycées professionnels concurrents des CFA. Issus d'un compromis entre partenaires sociaux, les programmes dans les filières d'apprentissage sont adaptés en fonction des métiers. Dans ces deux pays, les organisations syndicales comme celles patronales sont réunies dans des confédérations nationales, ce qui facilite le pilotage de l'apprentissage et évite de polluer la réflexion avec des considérations extérieures. L'Allemagne tente actuellement de faire évoluer son système d'apprentissage, notamment pour répondre aux spécificités des jeunes issus de l'immigration. S'il n'est pas question de dupliquer sans discernement le modèle germanique en France, il n'est pas interdit de nous inspirer de ce qui marche en Allemagne et en Autriche. Je pense notamment au copilotage au niveau national de la politique d'apprentissage entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux. Grâce à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, les régions doivent saisir l'opportunité qui leur est donnée d'expérimenter l'exercice de nouvelles compétences et bâtir une nouvelle politique en matière d'apprentissage.

M. Jérôme Durain. – Le système d'apprentissage en Allemagne est à la fois très centralisé et très décentralisé. Centralisé sous l'action du BiBB, décentralisé au niveau des Länder, l'Etat prenant toutefois en charge la moitié des frais de fonctionnement des CFA. La réponse en France aux difficultés de l'apprentissage ne doit donc pas être que territoriale. Pour permettre à certains jeunes d'acquérir les codes de l'entreprise et améliorer leur savoir-être, l'Allemagne et l'Autriche ont mis en place, on l'a dit, des systèmes de transition. J'ajoute que dans ces deux pays, certains métiers, comme la restauration, peinent à attirer des candidats.

Mme Françoise Gatel. – La réforme de l'apprentissage ne doit pas être hémiplégique : le volet de l'accompagnement social de l'apprenti est indispensable. Souvent éloignés de leur famille, partagés entre leur lieu de travail et leur CFA, les apprentis ont besoin de soutien, car l'entreprise d'accueil ne peut pas pourvoir à tous ses besoins. C'est pourquoi je plaide pour la création de campus de l'apprentissage, sur le modèle de ceux qui existent dans l'enseignement supérieur, pour réduire le taux de rupture anticipée des contrats.

Mme Isabelle Debré. – Comment peut-on revaloriser l'apprentissage aux yeux des jeunes et de leurs parents ? Faut-il avancer l'âge légal pour entrer en apprentissage ?

Mme Pascale Gruny. – Prévoir une pré-orientation des élèves vers l'apprentissage dès 10 ans comme en Autriche me paraît très contestable et de nature à favoriser les choix par défaut. Certes, le regard de la société sur

l'apprentissage évolue lentement, mais le manque de connaissance du monde de l'entreprise par les enseignants constitue indéniablement un frein important à son développement. Le rôle des parents ne doit pas être oublié : trop souvent, les jeunes ont des problèmes de comportement en entreprise ou d'absentéisme dans les CFA. Par ailleurs, la rémunération des apprentis, si elle ne constitue pas un obstacle pour les grandes entreprises, pose de sérieuses difficultés dans les petites structures. Je souscris aux propos de notre collègue Françoise Gatel sur la nécessité de mettre en place un accompagnement social des apprentis : en zone rurale, certains jeunes refusent une place en apprentissage à quinze kilomètres de chez eux.

Mme Élisabeth Doineau. – *Compte tenu du chômage qui frappe les jeunes en Europe, il est urgent de favoriser la mobilité des apprentis à l'international. L'Europe s'est construite notamment sur le principe de libre circulation des travailleurs : les apprentis doivent en bénéficier. Malheureusement, le poids de la bureaucratie, les règles du code du travail et la difficulté des systèmes d'équivalence des diplômes entre Etats-membres rendent malaisés les parcours d'apprentissage à l'étranger.*

M. Jean-Louis Tourenne. – *A partir du rapport de la délégation sénatoriale, nous devons poursuivre la réflexion pour une réforme d'ensemble de l'apprentissage. N'oublions pas que nous ne devons pas seulement former des apprentis aptes à exercer des métiers bien définis, mais aussi des citoyens. La cohésion sociale est à ce prix. C'est pourquoi il est parfois si difficile de trouver un terrain d'entente entre le ministère de l'éducation nationale, qui accorde une grande importance à la formation générale des jeunes, et les entreprises, qui ont parfois des objectifs à court terme. Les choses évolueront quand les enseignants eux-mêmes accepteront sans difficulté que leurs enfants suivent une filière d'apprentissage.*

M. Daniel Chasseing. – *Ma commune étant jumelée avec une petite ville allemande, j'ai pu constater à quel point la culture de l'apprentissage était répandue outre-Rhin. Si on faisait davantage découvrir les métiers aux jeunes, on pourrait sans doute éviter les choix de l'apprentissage par défaut. Beaucoup d'entreprises refusent de prendre des apprentis à cause de la complexité des règles. Pourra-t-on avec les nouvelles régions améliorer le fonctionnement de l'apprentissage ?*

M. Olivier Cadic. – *Comment expliquez-vous que deux tiers des apprentis sont embauchés par les entreprises d'accueil en Allemagne, et seulement un tiers en France ? Quel est le coût d'un apprenti dans notre pays ? Comme les entreprises allemandes assurent une grande part de la formation en apprentissage, à combien s'élèveraient les économies sur le budget de l'éducation nationale si on appliquait la même organisation en France ?*

M. Olivier Cigolotti. – *L'orientation précoce des jeunes Allemands et Autrichiens vers l'apprentissage vous paraît-elle constituer un facteur déterminant de réussite ou une cause du niveau élevé d'abandon ?*

M. Jean-Marie Vanlerenberghe, rapporteur général. – *Il serait utile d'approfondir le lien entre développement de l'apprentissage et baisse du taux de chômage des jeunes. Comment se fait l'orientation des jeunes vers l'apprentissage en Allemagne et en Autriche ? A quel niveau les partenaires sociaux participent-ils à*

l'élaboration des référentiels de formation : des branches, des Länder, de l'entreprise ? De qui dépendent les CFA en Allemagne ?

Mme Nicole Bricq. – *Pouvez-vous préciser la ventilation des aides publiques versées aux entreprises accueillant des apprentis, en distinguant le niveau fédéral de celui des Länder ?*

M. Michel Forissier, président de la délégation. – *A la lumière de mon expérience dans le secteur de la taille de pierre, j'ai constaté que c'est à travers la culture de l'entreprise que les jeunes deviennent des citoyens. Cette mise en situation est essentielle et souvent méconnue. Il faut également montrer aux jeunes des exemples de personnes qui ont réussi grâce à l'apprentissage et la formation professionnelle en général, et leur dire que le salaire d'un plombier ou d'un électricien n'a parfois rien à envier à celui d'un ingénieur débutant. Le pilier du système d'apprentissage doit être la valeur travail, sérieusement affaiblie ces dernières années. La revalorisation de l'apprentissage passe aussi par la prise de conscience pour les entreprises que cette formation en alternance est un excellent moyen de gérer les ressources humaines à long terme et de créer du lien entre les salariés et l'employeur. Notre rapport constitue un état des lieux de l'apprentissage en Allemagne et en Autriche qui doit déboucher sur une réflexion approfondie pour réformer notre système.*

M. Philippe Mouiller. – *En Autriche, dès dix ans, certains jeunes peuvent découvrir des métiers en immersion. Pendant quatre ans, ils poursuivent leur scolarité et sont ainsi en mesure de confirmer ou modifier leur choix d'orientation, l'apprentissage ne pouvant être débuté avant 14 ans. Par ailleurs, je rappelle qu'il n'y a pas de taxe d'apprentissage en Allemagne. Les aides publiques à l'apprentissage sont supportées outre-Rhin pour les trois-quarts par les Länder, pour un quart par l'Etat. L'amélioration des relations entre l'éducation nationale et le monde des entreprises est la condition sine qua non pour relancer l'apprentissage en France.*

M. Jérôme Durain. – *Si les entreprises allemandes ont une plus forte propension à embaucher les apprentis qu'en France, c'est sans doute parce que ces derniers répondent précisément à leurs besoins, après trois années de formation passées en leur sein. La question de l'image de l'apprentissage est cruciale : nous pâtissons en France d'une approche trop théorique voire aristocratique en la matière, alors que les Allemands se montrent plus pragmatiques, ce même travers se retrouvant d'ailleurs dans l'apprentissage des langues étrangères. N'oublions pas que le nouveau patron de Volkswagen a commencé sa carrière dans le groupe comme simple apprenti, ce qui semble peu imaginable dans notre pays où la frontière est grande entre l'élite et les professions en bas de l'échelle sociale.*

M. Alain Milon, président. – *Après consultation de notre commission, je constate que celle-ci accepte la publication du rapport de la délégation. Je souhaiterais également vous rappeler que la délégation sénatoriale aux entreprises organise demain matin deux tables rondes consacrées à l'apprentissage qui permettront de prolonger notre débat.*

PROGRAMME DES DÉPLACEMENTS

Allemagne (Berlin) du 20 au 22 avril 2015

La délégation était composée de MM. Jean Desessard, Jérôme Durain, Michel Forissier, Mme Françoise Gatel, MM. Eric Jeansannetas, et Philippe Mouiller, sénateurs.

- **Entretien avec M. l'Ambassadeur Philippe Etienne ;**
- **Présentation du modèle social allemand** par **M. Manuel Bougeard**, conseiller pour les affaires sociales à l'Ambassade de France en Allemagne ;
- **Entretien au Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** avec **M. Mario Patuzzi**, chef de division, politique générale en matière de formation professionnelle et de formation continue ;
- **Entretien à la Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** avec **Mme Renate Hornung-Draus**, directrice du département « Union Européenne et politique sociale internationale », **Mme Barbara Dorn**, directrice du service « Formation et formation professionnelle », et **M. Max Conzemius**, conseiller principal, département « Union Européenne et politique sociale internationale » ;
- **Conférence de Dominique Méda** : « *Français et Allemands au travail : clichés et défis communs* » ;
- **Visite du Bildungswerk in Kreuzberg (BWK Berlin)** par **M. Rainer FINK**, assistant de la direction ;
- **Entretien au Ministère fédéral de l'économie et de l'énergie** avec **Mme Anette Rückert**, chef de division formation professionnelle dans le secteur des services, brevets de maîtrise ;
- **Entretien à la Commission de l'éducation et de la formation du Bundestag** avec **Mme Patricia Lips**, présidente (CDU), **MM. Ernst Dieter Rossmann (SPD), Thomas Feist (CDU), Rainier Spiering (SPD), Willi Brase (SPD)** et **Uda Heller (CDU)** ;
- **Entretien avec des membres de la Commission des Affaires Sociales du Bundestag.**

Autriche (Vienne) les 23 et 24 avril 2015

La délégation était composée de MM. Philippe Mouiller, Jean Desessard, Jérôme Durain et Eric Jeansannetas, sénateurs.

- **Entretien au ministère des affaires sociales avec M. Johannes Schweighofer** (politique internationale du marché de l'emploi) ;
- **Entretien à la chambre de commerce autrichienne, avec Mme Katrin Eichinger-Kniely** (service de la formation) ;
- **Déjeuner de travail à l'ambassade de France avec M. l'ambassadeur Pascal Teixeira da Silva et M. Kaske** (Président de l'AK – chambre des travailleurs) ; **M. Huber** (Directeur de Cabinet WKÖ – chambre de commerce) ; **Mme Eichinger-Kniely** (WKÖ – chambre de commerce) ; **M. Reinhard Nöbauer** (BMBF – ministère de l'éducation) ;
- **Entretien avec M. Johannes Kopf**, membre du directoire de l'Arbeitsmarktservice ;
- **Entretien avec M. Rudolf Bernscherer**, directeur des ressources humaines de l'entreprise Kapsch Group ;
- **Entretien à l'ÖGB**, Confédération des syndicats autrichiens ;
- **Visite du centre de formation d'apprentis ZOBAeck à Vienne.**