Rapport 2011 sur la formation professionnelle
En tant que partenaire et acteur de l'offensive du Gouvernement fédéral en matière d'éducation et de formation, le ministère fédéral de l’Éducation et de la Recherche a pu faire appel à des apprentis lors de la production du Rapport 2011 sur la formation professionnelle. Le Rapport a été imprimé par les apprentis imprimeurs offset de l'imprimerie du ministère.

Édité par
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Grundsatzfragen der beruflichen Bildung
(Ministère fédéral de l’Éducation et de la Recherche –
Division Questions fondamentales de la formation professionnelle)
11055 Berlin

Commandes
par écrit à l'éditeur
Postfach 30 02 35
53182 Bonn

ou par
Tél.: +49 (0) 1805 - 262 302
Fax: +49 (0) 1805 - 262 303
(0,14 Euro/min. depuis le réseau fixe allemand)

Courriel: books@bmbf.bund.de
Internet: http://www.bmbf.de

Crédits photographiques
Page de couverture : Thinkstock

Bonn, Berlin 2011
Rapport 2011 sur la formation professionnelle
Table des matières

Liste des tableaux ................................................................. 2

Liste des graphiques ............................................................. 2

Décision du gouvernement fédéral relative au rapport 2011 sur la formation professionnelle ................................................................. 3

1. Les priorités du gouvernement fédéral en matière de formation professionnelle ................................................................. 4

2. Mesures en faveur du décloisonnement – les exigences requises d’un système d’éducation et de formation moderne ............... 6

3. La situation sur le marché de la formation en 2010 ................................................................. 12

3.1. Nouveaux contrats d’apprentissage et bilan formation au 30 septembre ................................................................. 13

3.2. Nouveaux contrats d’apprentissage conclus en 2009, par critères structurels ................................................................. 18

3.3. Prévisions pour 2011 ............................................................. 24

3.4. formation aux professions de santé ................................................................. 26

3.5. Les défis actuels ................................................................. 26

3.6. Les statistiques de la formation professionnelle – les rapports intégrés ................................................................. 40

4. Les mesures et les programmes de la politique de formation professionnelle ................................................................. 43

4.1. Renforcer la formation en alternance, développer l’orientation professionnelle, assurer l’aptitude à suivre une formation, faciliter les transitions, amener les jeunes au diplôme et ainsi garantir la disponibilité d’une main-d’œuvre qualifiée ................................................................. 43

4.1.1. Le pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée ................................................................. 43

4.1.2. Mesures et programmes visant à améliorer l’orientation professionnelle et l’aptitude à la formation des jeunes, accompagnement individualisé ................................................................. 44

4.1.3. Mesures et programmes pour l’amélioration du système et de la gestion des transitions ; approches innovantes de qualification de remise à niveau ................................................................. 47

4.1.4. Autres mesures et programmes pour le renforcement de la formation en alternance ................................................................. 50

4.2. Promouvoir l’employabilité par la formation continue et la formation tout au long de la vie ................................................................. 52

4.2.1. Mesures et programmes de promotion de la formation professionnelle continue ................................................................. 53

4.2.2. Formation continue et formation tout au long de la vie ................................................................. 55

4.3. L’évolutivité du système de formation professionnelle ................................................................. 56

4.3.1. Identification précoce des besoins en compétences ................................................................. 56

4.3.2. Les nouveaux règlements d’apprentissage ................................................................. 57

4.3.3. Les règlements de formation continue nouveaux ou actualisés ................................................................. 58

4.3.4. Les évolutions dans la recherche sur la formation professionnelle du BMBF ................................................................. 59

4.3.5. Evaluation des compétences dans la formation professionnelle ................................................................. 60

5. Coopération européenne et internationale dans la formation professionnelle ................................................................. 61

Position commune de la commission centrale de l’institut fédéral pour la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung) concernant le projet de rapport 2011 sur la formation professionnelle ................................................................. 68

Avis du groupe de représentants des employeurs sur le projet de rapport 2011 sur la formation professionnelle ................................................................. 70

Avis du groupe de représentants des salariés sur le projet de rapport 2011 sur la formation professionnelle ................................................................. 73

Index ........................................................................ 78
Liste des tableaux
Tableau 1 Nouveaux contrats d’apprentissage, offre et demande de 1992 à 2010 ..................................................15, 16
Tableau 2 Nouveaux contrats d’apprentissage conclus entre le 1er octobre 2009 et le 30 septembre 2010, 
par land et par secteur ..............................................................................................................................................19
Tableau 3 Évolution du nombre de nouveaux contrats d’apprentissage conclus, entre 2009 et 2010, 
par land et par secteur ..............................................................................................................................................20
Tableau 4 Nouveaux contrats d’apprentissage, par forme de financement .................................................................21
Tableau 5 Statut des demandeurs de places de formation professionnelle pour une formation débutant avant fin 2010 
(placement a posteriori) ..............................................................................................................................................30
Tableau 6 Entrants dans les secteurs du système de rapports intégrés ........................................................................42

Liste des graphiques
Graphique 1 Rapport offre/demande élargi, 2009 et 2010 ..............................................................................................17
Graphique 2 Taux d’entrée comptable .............................................................................................................................17
Graphique 3 Les 25 métiers les plus choisis pour une formation par les jeunes femmes en 2010 ..............................................22
Graphique 4 Les 25 métiers les plus choisis pour une formation par les jeunes hommes en 2010 ........................................23
Graphique 5 Nouveaux contrats d’apprentissage conclus pour des métiers à formation de deux ans ................................24
Graphique 6 Évolution du nombre de jeunes quittant les écoles d’enseignement général entre 2000 et 2020 ................25
Graphique 7 Statut des demandeurs de formation inscrits auprès de l’agence fédérale pour l’emploi 
Graphique 8 Évolution des taux d’entrée comptables dans la formation en alternance et dans les autres filières de formation ............................................................................................................................................32
Graphique 9 Demandeurs ayant déjà cherché une place d’apprentissage les années précédentes avec le soutien de la ba 
(données hors oca) .........................................................................................................................................................34
Graphique 10 Métiers ayant un taux élevé de places d’apprentissage non pourvues par rapport à l’offre totale des entreprises ....35
Graphique 11 Taux d’intervention de l’agence fédérale pour l’emploi (BA, Bundesagentur für Arbeit). ...................................37
Graphique 12 Évolution comparée des secteurs 2005–2010 (2005 = 100) .......................................................................42
Décision du Conseil des ministres relative au Rapport 2011 sur la formation professionnelle

Le Gouvernement fédéral adopte le Rapport 2011 sur la formation professionnelle remis par la Ministre fédérale de l’Éducation et de la Recherche.

Rapport 2011 sur la formation professionnelle

En 2010, la situation des demandeurs de formation a continué à s’améliorer, en raison de la baisse de leur nombre due à l’évolution démographique, de l’augmentation du nombre de contrats d’apprentissage financés par les entreprises, de la diminution du nombre de demandeurs dits « de longue durée » (Altbewerber) et de jeunes se trouvant dans le système de transition (Übergangssystem).

Les principaux défis à relever pour répondre aux besoins futurs en main-d’œuvre qualifiée restent les suivants :

- le recul, dû à l’évolution démographique, du nombre de jeunes quittant l’école ;
- l’obligation, impérative dans ce contexte, d’améliorer les possibilités d’accès à la formation professionnelle pour les jeunes venant du système de transition ;
- la nécessité de rendre plus attrayante la formation en alternance ;
- la prise en compte des évolutions en cours au niveau européen et international lors de la conception de la politique nationale de formation professionnelle.

L’objectif est d’organiser la formation professionnelle en tant que système global, associant formation initiale et continue, et de l’articuler étroitement avec les autres domaines de l’éducation et de la formation. Il faut donc :

- faciliter, par des mesures structurelles, l’accès à la formation en alternance ;
- associer de façon organique la formation professionnelle initiale et continue ;
- moderniser, flexibiliser et rendre plus attrayante la formation professionnelle ;
- développer la formation professionnelle continue ;
- faciliter le passage de la formation en alternance et continue à l’enseignement supérieur.

En 2010, le Gouvernement fédéral a pris en matière de formation professionnelle initiale et continue de nouvelles initiatives afin d’augmenter la capacité d’intégration du système allemand de formation professionnelle, de le moderniser et de renforcer la place qu’il occupe dans la coopération internationale et européenne. Dans l’optique d’une formation professionnelle anticipant les besoins futurs en main-d’œuvre qualifiée, deux champs d’action ont été privilégiés :

- Améliorer durablement les structures pour favoriser le passage à la formation professionnelle initiale. Parmi les mesures concrètes, on peut citer le nouveau programme « Les chaînes de formation jusqu’au diplôme » (Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss) du ministère fédéral de l’Education et de la Recherche (BMBF), la réorientation et la poursuite du Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée (Nationaler Pakt für Ausbildung und FachkräfteNachwuchs), mettant l’accent sur le recrutement de jeunes issus du système de transition, et l’objectif d’optimisation de l’aide fédérale accordée dans le cadre de ce système.

- Rendre la formation en alternance plus attrayante, surtout pour les jeunes les plus performants. Outre la préparation d’une campagne nationale en faveur de la formation professionnelle initiale et continue débutant en 2011, cela passe également par la conception d’une action au bénéfice de la formation professionnelle continue, visant à couvrir les besoins futurs en main-d’œuvre qualifiée.
1. Les priorités du Gouvernement fédéral en matière de formation professionnelle

Il existe en Allemagne un large consensus politique sur les vertus du système de formation professionnelle en alternance dite « duale ». C’est un système attrayant, permettant d’acquérir un excellent niveau de capacité d’action et de qualification professionnelle, assurant des taux d’embauche élevés et donc un chômage des jeunes relativement faible – autant d’avantages marquants par rapport à d’autres systèmes de formation professionnelle. C’est ce que confirme le bilan formation pour 2010 : en dépit de la crise économique et financière mondiale, la situation en matière de formation des jeunes a continué à s’améliorer en Allemagne. La vigoureuse politique de ressources humaines prévoyante menée par les entreprises et la baisse, due à des facteurs démographiques, du nombre de demandeurs de formation en sont les raisons majeures.

Au niveau national, 560 073 nouveaux contrats d’apprentissage ont été signés entre le 1er octobre 2009 et le 30 septembre 2010 (année précédente : 564 307). Ce léger tassement, conséquence directe de l’évolution démographique, est surtout dû aux nouveaux Länder. Dans les anciens Länder, le nombre de contrats a augmenté par rapport à l’année précédente, avec une évolution très satisfaisante pour les contrats d’apprentissage financés par les entreprises, qui ont connu une nouvelle augmentation, à 519 030 contrats.


La formation professionnelle n’en reste pas moins confrontée à des défis très divers qui exigent d’elle une adaptation permanente :

- La qualité de la formation doit suivre le progrès technologique rapide et les exigences croissantes en matière de qualification.
- La baisse du nombre de demandeurs de formation, due à l’évolution démographique, et déjà très sensible dans les nouveaux Länder, modifie le rapport entre l’offre et la demande sur le marché de la formation et augmente, à terme, le risque de pénurie de main-d’œuvre qualifiée.
- La formation professionnelle et l’enseignement supérieur se disputent de plus en plus âprement les candidats les plus talentueux. Pour faire face à cette concurrence, encore accrue par l’augmentation du nombre d’étudiants de 1er semestre, il convient de prendre des mesures ciblées pour rendre le système en alternance plus attrayant et en faire la promotion, également auprès des jeunes les plus performants.
- Le cloisonnement persistant entre les différents secteurs du système de formation professionnelle exige d’augmenter l’ouverture et l’imbrication de l’école, du système de transition et de la formation professionnelle en alternance, également afin de réduire le nombre trop élevé de jeunes n’ayant pas accès au système dual.

L’objectif du Gouvernement fédéral est de faire de l’Allemagne une république de l’éducation et de la formation. L’État fédéral et les Länder sont convenus de porter à 10 % du produit intérieur brut (PIB) les dépenses totales de l’État et du secteur privé en matière d’éducation et de recherche. À cet effet, les dépenses fédérales dans ce domaine augmenteront de 12 milliards d’euros d’ici 2013.

En 2010, le Gouvernement fédéral a fixé des priorités supplémentaires et adopté toute une série de nouveaux accords et initiatives mobilisant des ressources financières considérables, et dont certains ont déjà été mis en œuvre.

1 Selon EUROSTAT, l’Allemagne a eu en décembre 2010 l’un des plus faibles taux de chômage des moins de 25 ans. Il était de 8,6 %, contre 20,4 % dans la zone euro et 21,0 % dans l’UE27.

2 Le terme de « jeunes » utilisé dans le présent rapport ne se réfère pas à une définition juridique ou à une tranche d’âge particulière.
priorités et activités dictées par l’évolution démographique. Elles comprennent notamment des mesures visant à rendre la formation professionnelle plus attrayante pour les jeunes talentueux, ainsi que l’intégration ciblée au système en alternance des demandeurs de longue durée, des jeunes issus de l’immigration et des jeunes défavorisés.


- Une action de renforcement de la formation professionnelle continue sera menée en 2011. Elle a pour but d’inciter les salariés à avoir plus recours aux mesures de formation continue et vise également la mise en œuvre ciblée de programmes d’aide correspondants du Gouvernement fédéral, l’amélioration de la transparence et de la qualité de l’offre de formation continue et une articulation plus étroite entre les formations initiale et continue. Autre axe d’action, la campagne « Rendre la formation professionnelle plus attrayante pour les jeunes à fort potentiel » (Attraktivitätserhöhung Berufliche Bildung für Leistungsstarke) vise à recruter des jeunes talentueux pour la formation professionnelle initiale et continue.

- Un champ d’action important est l’assurance qualité, la flexibilisation et le décloisonnement de la formation professionnelle. Dans ce domaine, les axes prioritaires sont l’assurance qualité du processus de formation, le regroupement de métiers apparentés au sein de familles professionnelles, la réalisation de l’accès aux préqualifications professionnelles et de leur validation au profit des qualifications de l’enseignement supérieur, ainsi que la création de procédures d’évaluation et de validation des préqualifications professionnelles des migrants.

Structure de la suite du rapport :

- La partie 2 est consacrée cette année au champ d’action du « décloisonnement ».
- La partie 3 décrit l’évolution du marché de la formation et recense les autres actions nécessaires.
- La partie 4 présente les actions et programmes principaux du Gouvernement fédéral visant à promouvoir la formation professionnelle initiale et continue. Elle traite également de la capacité d’évolution du système de formation professionnelle en fonction des besoins futurs.
- La partie 5 fournit des informations sur la coopération européenne et internationale dans le domaine de la formation professionnelle.

Le rapport du Gouvernement fédéral sur la formation professionnelle est complété par un rapport statistique* publié en même temps que lui par l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB).

3 Cf. http://datenreport.bibb.de
2. Mesures en faveur du décloisonnement – les exigences requises d’un système d’éducation et de formation moderne

La mondialisation et l’évolution démographique sont des défis majeurs pour la société et le système d’éducation et de formation. Dans ce contexte, il convient donc de préserver la capacité de performance élevée du système d’éducation et de formation et de l’adapter aux défis de l’avenir. Un système d’éducation et de formation refermé sur lui-même ne peut pas satisfaire aux exigences d’une société moderne marquée par la mobilité et l’équité des chances. Décloisonner le système pour permettre des accès et des transitions est donc l’un des grands défis politiques et sociétaux que doit relever l’Allemagne.

Afin d’améliorer et de rendre plus attrayantes les options de formation tout au long de la vie, il faut créer des incitations supplémentaires et supprimer les obstacles, le décloisonnement du système d’éducation et de formation constituant ici un facteur très important. À ce propos, la politique de l’éducation et de la formation a pour mission de créer des perspectives de promotion adéquates et équivalentes, d’offrir des possibilités d’accès, de réaliser l’articulation entre la formation professionnelle initiale et continue et d’augmenter efficacement la mobilité entre les domaines de l’éducation et de la formation. En ce sens, décloisonner le système d’éducation et de formation, c’est faire en sorte que les connaissances et les compétences acquises dans un certain secteur puissent être reconnues et validées dans un autre. Cela signifie en outre la prise en compte des compétences acquises lors de processus d’apprentissage informels. Le système d’enseignement et de formation, qui va de l’éducation de la petite enfance à la formation professionnelle, entre la formation initiale et continue et entre les interfaces et des transitions entre l’école et la formation professionnelle, est un système cohérent et doit être capable d’offrir des perspectives de promotion et de mobilité entre ces différents domaines.

La proposition de « Cadre allemand des certifications pour la formation tout au long de la vie » (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslange Lernen, DQR) adoptée le 10 novembre 2010 englobe l’ensemble des qualifications de tous les secteurs du système d’éducation et de formation allemand. En mettant l’accent sur les connaissances acquises, le Cadre allemand des certifications assure la transparence des équivalences et des différences entre les qualifications et doit donc apporter une contribution importante au décloisonnement.

Le point suivant est essentiellement consacré aux mesures nécessaires au décloisonnement, que ce soit entre la formation professionnelle et l’enseignement supérieur ou au sein même de la formation professionnelle. Les mesures et les programmes facilitant l’accès à la formation (au sein de la formation professionnelle) sont exposés de façon détaillée au chapitre 4.1 de ce rapport.

Le décloisonnement au centre de la politique de l’éducation et de la formation

Le décloisonnement n’est pas un thème nouveau de la décennie actuelle, puisque dès le début des années 60, le cloisonnement était considéré comme un défaut structurel du système d’éducation et de formation allemand. Publiées en 2007 sous la direction du BMBF, les recommandations du Cercle d’innovation pour la formation professionnelle (Innovationskreis Berufliche Bildung, IKBB)4 exigent un décloisonnement de grande ampleur au niveau des interfaces et des transitions entre l’école et la formation professionnelle, entre la formation initiale et continue et entre la formation professionnelle et les études. Ces recommandations recèlent, en mettant l’accent sur la formation professionnelle, des conditions importantes pour apporter un soutien structurel à la formation tout au long de la vie en décloisonnant le système. Depuis, des mesures importantes ont été engagées :

- Lors du sommet sur l’éducation et la formation « La promotion par la formation » (Aufstieg durch Bildung) qui s’est tenu en octobre 2008 à Dresde, l’État fédéral et les Länder sont convenus de favoriser le passage de la formation professionnelle initiale ou continue aux établissements d’enseignement supérieur par un ensemble de mesures destinées à favoriser la promotion. Ces mesures doivent permettre, d’ici 2012, une nette augmentation du nombre d’étudiants de 1er semestre disposant de qualifications professionnelles, mais n’ayant pas de diplôme scolaire donnant accès à l’enseignement supérieur.5

- La résolution de la Conférence permanente des ministres de l’Éducation et des Affaires culturelles des Länder (KMK) relative à l’« Accès à l’enseignement supérieur des candidats dépourvus du diplôme scolaire nécessaire, mais disposant de qualifications professionnelles » du 6 mars 2009 et surtout sa mise en œuvre progressive par les Länder marquent une étape importante pour l’élargissement de l’accès à l’enseignement supérieur. Les Länder ont ainsi adopté des critères communs régissant l’accès à l’enseignement supérieur pour les candidats qui disposent de qualifications professionnelles, mais ne sont pas titulaires d’un diplôme scolaire donnant accès à l’enseignement supérieur. En vertu de cette résolution, les diplômés de formations continues de perfectionnement professionnel (brevets de maîtrise (Meister), de technicien (Techniker), de spécialiste (Fachwirt) ou équivalents) peuvent intégrer des établissements d’enseignement supérieur. Les personnes disposant de qualifications professionnelles, mais non titulaires d’un brevet sanctionnant une formation de perfectionnement, peuvent obtenir le baccalauréat spécialisé (fachgebundene Hochschulreife) si elles ont mené à terme une formation professionnelle d’au moins deux ans dans le domaine concerné,

---

4 Cf. www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere_10_Leitlinien.pdf
5 Cf. www.bmbf.de/pub/beschluss_bildungsgipfel_dresden.pdf
justifient de trois ans d’expérience professionnelle dans ce domaine et ont passé un examen d’aptitude ou effectué un stage d’orientation d’un an (Probestudium).

- Actualisées en 2010 par la Conférence permanente des ministres de l’Éducation, les « Lignes d’orientation structurelles communes des Länder pour l’accréditation des programmes de bachelor et de master » (Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Master-studiengängen) permettent en outre, dans certains cas exceptionnels définis, de remplacer pour les programmes de master en formation continue le diplôme d’enseignement supérieur sanctionnant des qualifications professionnelles par un examen d’entrée. Cette formule est notamment indiquée pour les diplômés de formations continues de perfectionnement professionnel qui, après avoir passé avec succès l’examen d’entrée et rempli les éventuelles conditions d’accès complémentaires, peuvent accéder directement aux cursus de master.

En décembre 2010, la Commission centrale du BIBB a adopté une recommandation en faveur du décloisonnement entre la formation professionnelle et l’enseignement supérieur.6

La Commission centrale encourage l’adoption d’un certain nombre de mesures concrètes destinées à favoriser la transition entre la formation professionnelle et l’enseignement supérieur et à adapter les conditions d’études aux besoins. Il s’agit notamment d’intégrer des dispositions de validation des qualifications professionnelles aux règlements d’examen de l’enseignement supérieur, de développer des cursus d’études en parallèle à l’activité professionnelle et de renforcer l’information et le conseil.

Le décloisonnement – état des lieux et évolution

Des dispositions juridiques posent un cadre ouvrant des possibilités d’accès et de transition entre les filières de formation et les niveaux de formation. La loi sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz, BBiG) révisée en 2005 contient différentes dispositions permettant la reconnaissance et la validation des acquis d’apprentissage. En outre, le décloisonnement est encouragé par un grand nombre d’activités et d’initiatives du Gouvernement fédéral, au niveau de différentes interfaces :

Améliorer la transparence des acquis d’apprentissage

À la veille de quitter l’école d’enseignement général, les jeunes sont confrontés à deux défis : choisir une formation et trouver une place de formation. Le système dit « de transition » offre à ceux qui ne réussissent pas à accéder à une formation professionnelle des options d’orientation professionnelle et la possibilité d’acquérir des compétences ou de réduire leurs handicaps, afin d’améliorer leurs chances de trouver une formation. La transition vers le système en alternance, par exemple par le biais d’une validation des connaissances et compétences acquises pendant la préparation à la formation professionnelle, exige toutefois une grande transparence des acquis d’apprentissage. Réaliser cette transparence et permettre la transition vers la formation reste une mission importante.

Augmenter la mobilité au sein du système de formation professionnelle

Il existe, au sein du système de formation professionnelle, une autre interface, entre la formation scolaire à temps plein et la formation en alternance. La validation des acquis d’apprentissage de la formation scolaire à temps plein au bénéfice de la formation en alternance peut favoriser la mobilité entre ces deux sous-systèmes. Les diplômés de formations professionnelles scolaires à temps plein s’engagent dans une formation en alternance peuvent ainsi éviter d’avoir à répéter certaines modules de formation.


Une autre possibilité de décloisonnement consiste à valider les acquis d’apprentissage concernant plusieurs métiers. Si le jeune a changé de métier d’apprentissage à l’intérieur du même champ professionnel – par exemple s’il a abandonné sa formation ou changé d’entreprise formatrice – on peut supposer que ses acquis d’apprentissage pourront être validés. L’existence de recoupements entre les programmes d’enseignement dans ces métiers peut être prouvée, mais on manque, au niveau de cette interface, de procédures standardisées pourtant indispensables pour accélérer l’entrée de la future main-d’œuvre qualifiée dans l’activité professionnelle.

Les jeunes peuvent également acquérir un diplôme professionnel, préalable essentiel à une intégration réussie au monde du travail, sans avoir suivi de formation, mais en passant un examen final. L’admission à l’examen en vertu de l’article 45, alinéa 2 de la loi sur


7 Cfr. le rapport statistique accompagnant le Rapport 2010 sur la formation professionnelle, page 242
la formation professionnelle, ou de l’article 37, alinéa 2 du Code de l’artisanat (examen des compétences en candidature libre – Externenprüfung) permet aux jeunes disposant d’une expérience professionnelle d’acquérir un diplôme, ce qui améliore non seulement leurs chances sur le marché de l’emploi, mais aussi leurs possibilités d’accès à la formation tout au long de la vie. En 2009, cette formule a permis à plus de 28 000 personnes d’obtenir un diplôme professionnel à part entière.

Après l’obtention du premier diplôme sanctionnant une qualification professionnelle, que ce soit par une formation en alternance ou par les procédures d’admission aux examens des chambres professionnelles, la formation professionnelle continue offre aux salariés la possibilité de se perfectionner et donc d’augmenter leur qualification et leurs perspectives d’évolution dans leur entreprise. Bénéficiant du soutien financier de l’aide à la formation continue de perfectionnement, environ 157 500 salariés* ont entamé en 2009 une formation continue, ce qui représente une augmentation de 18 % des aides à la formation continue de perfectionnement par rapport à l’année précédente. En outre, en 2010, l’Agence fédérale pour l’emploi (Bundesagentur für Arbeit, BA) a apporté son soutien à 585 584 entrants (projections provisoires) dans des mesures de qualification, comme la promotion de la formation professionnelle continue ou la qualification des salariés en situation de chômage partiel.

Une enquête récente réalisée par l’Association des chambres de commerce et d’industrie allemandes (DIHK) auprès de titulaires de diplômes de formation permanente délivrés par les chambres de commerce et d’industrie (CCI) montre que 67 % d’entre eux bénéficient d’une promotion dans leur entreprise ou se voient confier des responsabilités plus étendues, que 61 % voient leur situation financière s’améliorer, que 31 % augmentent leur sécurité d’emploi et que 21 % remplissent mieux les missions qui leur sont confiées qu’avant la formation continue. Environ 7 % ont trouvé un emploi à l’issue de la formation continue. L’étude « Formation continue de perfectionnement et études : une comparaison des parcours éducatifs et professionnels » (Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiographien im Vergleich) menée par l’Initiative en faveur de la recherche en formation professionnelle du BMBF montre, en prenant comme exemple quelques diplômes de formation continue, que les titulaires d’une formation continue de perfectionnement professionnel réussissent, en améliorant leur capacité de performance professionnelle, à se voir confier des activités plus intéressantes et plus qualifiées, qui se traduisent généralement aussi par une augmentation de leur rémunération. L’élargissement des capacités d’action professionnelles améliore leurs perspectives de promotion et leur permet de réagir de façon appropriée à l’évolution du profil de leur poste.

L’admission à la formation continue de perfectionnement exige cependant, en plus d’une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme, plusieurs années d’expérience professionnelle. Pendant cette période, les salariés acquièrent déjà, de manière informelle, des compétences pouvant éventuellement être validées. Faciliter l’accès à la formation continue favoriserait le décloisonnement entre les formations initiale et continue, ce qui simplifierait pour les entreprises le recrutement de personnel technique et d’encadrement de haut niveau. L’élaboration et l’expérimentation de possibilités de validation de l’expérience professionnelle au bénéfice de la formation continue font partie des missions de l’initiative pilote DECVET (présentation détaillée dans la suite du texte). L’objectif doit être de continuer à amplifier les transitions entre les formations professionnelles initiale et continue et de favoriser ainsi les perspectives d’évolution personnelle.

Élargir les accès à l’enseignement supérieur

Peu de personnes disposant de qualifications professionnelles et non titulaires d’un baccalauréat, général ou spécialisé (Abitur ou Fachabitur), commencent des études supérieures à l’issue de leur formation professionnelle et/ou d’une période d’activité professionnelle. En 2007, le pourcentage d’étudiants de 1er semestre non titulaires d’un diplôme classique donnant accès à l’enseignement supérieur était d’un peu plus de 1 % en Allemagne. Il faut toutefois avoir à l’esprit que le système de formation professionnelle et l’enseignement supérieur sont tous les deux bien acceptés et très appréciés. Il n’est donc pas rare que des jeunes souhaitent combiner une formation professionnelle en entreprise et des études, car ils estiment obtenir ainsi une qualification professionnelle de grande qualité. Ainsi, pendant le semestre d’hiver 2009/2010, 21 % des étudiants de 1er semestre avaient un diplôme sanctionnant une formation professionnelle en entreprise. Trente-sept p. cent des étudiants des établissements spécialisés d’enseignement supérieur (Fachhochschulen) avaient suivi une formation professionnelle en entreprise avant leurs études, le pourcentage étant de 11 % dans les universités.10

Face au risque de pénurie de main-d’œuvre qualifiée et à l’importance croissante de la formation tout au long de la vie, le décloisonnement peut aider à répondre aux besoins futurs en main-d’œuvre qualifiée. En outre, la formation continue dans l’enseignement supérieur joue un rôle de plus en plus important en raison de la complexité croissante des processus de travail dans les entreprises. De nombreuses entreprises l’ont déjà compris, dont certains ont déjà une longue expérience professionnelle, de suivre une formation continue dans l’enseignement supérieur, en les encourageant à faire des études parallèlement à leur activité professionnelle. Les salariés, eux aussi, estiment qu’un décloisonnement accru, offrant de vastes chances de formation et d’évolution personnelle, est un atout. Ainsi, lors de la 7e enquête des CCI sur la réussite des formations continues, 22 % des titulaires

8 Source : Office fédéral de la statistique
9 Cf. www.bmbl.de/de/6201.php
Les filières d’études proposées en parallèle à l’exercice d’une activité professionnelle ou à temps partiel leur permettent de concilier vie professionnelle, études et vie familiale. Il convient également d’adapter les offres d’études à ce public, tant au plan méthodologique que pédagogique, en tenant compte de l’expérience professionnelle de ces étudiants. Le concours « La promotion par la formation : ouvrir l’enseignement supérieur » (Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen) reprend ces exigences et vise à mettre au point et développer des offres d’études répondant aux besoins futurs.

**Mesures et programmes du BMBF : promotion des talents, mise en valeur des potentialités**

La création d’un environnement propice à l’accès aux niveaux de formation et à la mobilité entre ceux-ci, mais aussi entre les différents secteurs du système d’éducation et de formation, est une mission essentielle de la politique de l’éducation. L’objectif doit être de rendre plus perméables les cloisons séparant les différents domaines de l’éducation et de la formation et de promouvoir l’égalité des chances et la participation à des mesures de formation tout au long de la vie. Ces dernières années, le BMBF a donc lancé des mesures et des programmes en faveur du décloisonnement.

**Jobstarter Connect**


**Cap sur le diplôme professionnel**

L’initiative de promotion « Qualification modulaire diplômante de remise à niveau » (Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung) du programme « Cap sur le diplôme professionnel » (Perspektive Berufsabschluss) (durée : 2008–2012) du BMBF vise à créer un environnement pérenne, propice à l’obtention d’un diplôme professionnel et donc, à réduire le pourcentage de jeunes adultes peu ou pas qualifiés, ayant ou non un emploi. Pour ce faire, cette initiative, qui interagit avec les acteurs régionaux du marché de l’emploi, met en place, avec des ajustements régionaux, des formules de qualification de remise à niveau conçues en fonction des besoins, assure la transparence et le regroupement des possibilités d’aide et met en place des structures de conseil et de soutien.

**DECVET – Initiative pilote pour la mise au point d’un système national de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels**

La gestion des transitions au niveau des interfaces majeures du système national de formation professionnelle est au centre des préoccupations de l’initiative pilote « DECVET – Mise au point d’un système national de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels ». Il n’existe pas encore pour la formation professionnelle de système unifié de description et de validation des acquis d’apprentissage. C’est à ce niveau que l’initiative pilote DECVET, lancée en 2007 par le BMBF, intervient afin d’identifier et de mettre en œuvre des solutions.

Intervenant dans différents secteurs d’activité, elle finance actuellement dix projets pilotes consacrés à l’identification et à l’expérimentation de potentiels de validation à la périphérie du système dual. La mise au point de procédures transparentes et décloisonnées de validation des acquis d’apprentissage doit augmenter la mobilité verticale et horizontale entre les secteurs de la formation professionnelle. L’expérimentation de ces procédures se fait au niveau de quatre interfaces majeures du système de formation professionnelle :

11 Cf. www.jobstarter.de/de/j208.php
12 Cf. www.perspektive-berufsabschluss.de
13 Cf. paragraphe 4.1.3
entre la préparation à la formation professionnelle et la formation professionnelle en alternance ;

dans la formation professionnelle en alternance, au niveau de l’interface entre les qualifications transversales communes à plusieurs métiers d’un champ professionnel ;

ten entre la formation professionnelle scolaire à temps plein et la formation professionnelle en alternance ;

entre la formation professionnelle en alternance et la formation continue régie par les articles 53 et 54 de la loi sur la formation professionnelle.

Les projets pilotes ont comme objectif l’élaboration de modèles et de procédures de détermination, d’évaluation et de validation des acquis d’apprentissage. Les modèles de validation ont été élaborés selon les étapes suivantes :

- définition d’unités d’acquis d’apprentissage axées sur les résultats ;
- évaluation, validation et consignation des acquis d’apprentissage (métode d’identification des compétences) ;
- élaboration de propositions pour la détermination des crédits ;
- identification des potentiels de validation au niveau des interfaces avec le système en alternance (comparaison des équivalences) ;
- élaboration de modèles de validation transférables.

Jusqu’à la fin de l’initiative pilote DECVET, en 2012, il est surtout prévu, outre l’exploitation et l’évaluation des résultats des tests, de procéder à une analyse concernant tous les projets et d’élaborer des énoncés susceptibles d’être généralisés et de synchroniser cette initiative nationale avec des processus européens.

**Bourse de formation continue**

La bourse de formation continue [Weiterbildungsstipendium] de l’initiative nationale avec des processus européens.

- les énoncés susceptibles d’être généralisés et de synchroniser cette initiative nationale avec des processus européens.

Jusqu’à la fin de l’initiative pilote DECVET, en 2012, il est surtout prévu, outre l’exploitation et l’évaluation des résultats des tests, de procéder à une analyse concernant tous les projets et d’élaborer des énoncés susceptibles d’être généralisés et de synchroniser cette initiative nationale avec des processus européens.

**Validation de compétences professionnelles dans des filières de l’enseignement supérieur (ANKOM)**

L’initiative ANKOM du BMBF avait pour objectif d’identifier les compétences acquises pendant la formation professionnelle (continue) et susceptibles d’être validées en tant qu’équivalences dans des filières de l’enseignement supérieur, ainsi que d’élaborer des modèles de validation correspondants. De l’automne 2005 à l’été 2008, un total de onze projets a bénéficié d’une aide. En s’appuyant sur les expériences acquises, les responsables du suivi scientifique de l’initiative ANKOM ont élaboré une « ligne directrice pour l’assurance qualité des procédures de validation des compétences professionnelles et acquises en dehors de l’enseignement supérieur au bénéfice de filières de l’enseignement supérieur » , qui énonce toutes les étapes importantes de la validation (description des acquis d’apprentissage, examen des équivalences, organisation des procédures de validation et évaluation). Cette ligne directrice assure la transparence et favorise l’instauration d’un climat de confiance entre toutes les parties concernées (candidats disposant de qualifications professionnelles souhaitant faire des études, acteurs de la formation professionnelle initiale et continue, établissements d’enseignement supérieur, ministères, agences d’accréditation, etc.). Actuellement, le suivi scientifique se poursuit et durera jusqu’à l’été 2011. Il a pour objectif, dans l’optique d’un vaste processus de transfert, de faire connaître les résultats et d’aider, tant les organismes de formation professionnelle que les établissements d’enseignement supérieur, à réaliser dans la pratique le décloisonnement et la validation.

**Concours « La promotion par la formation : ouvrir l’enseignement supérieur »**

En proposant le concours « La promotion par la formation : ouvrir l’enseignement supérieur » , l’État fédéral et les Länder s’associent pour améliorer, au cours des années à venir, la mobilité entre la formation professionnelle et l’enseignement supérieur. Ce concours bénéficie d’un financement de 250 millions d’euros du BMBF. Dans une optique de mise en œuvre des possibilités de formation tout au long de la vie, il vise à élargir l’offre d’études à orientation pratique, pouvant être suivies parallèlement à l’activité professionnelle, mais aussi en alternance. L’aide concrète doit débuter en 2011.

---

14  Cf. www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html

16  Cf. http://ankom.his.de/material/dokumente/ANKOM_Leitlinie_1_2010.pdf

2. Mesures en faveur du décloisonnement – Les exigences requises d’un système d’éducation et de formation moderne

Bourse de promotion
La bourse de promotion (Aufstiegsstipendium) du BMBF assure une aide personnalisée. Lorsque des spécialistes talentueux tirent déjà des revenus de leur qualification professionnelle, ce sont souvent les aspects financiers qui les empêchent de commencer des études afin d’obtenir une qualification supplémentaire. Les bourses du BMBF sont conçues comme une incitation supplémentaire aux études et améliorent ainsi les perspectives de promotion professionnelle des personnels talentueux. L’aide est de 750 euros par mois pour les personnes étudiant à temps plein et de 1 700 euros par an pour celles menant des études parallèlement à leur activité professionnelle. Deux ans après le début du programme, plus de 2 500 bourses de promotion avaient déjà été accordées. Actuellement, 40 % des bénéficiaires du programme « Bourse de promotion » font des études parallèlement à leur activité professionnelle. Environ 30 % étudient des matières comme les mathématiques, l’informatique, les sciences naturelles et la technique (MINT). Huit boursiers sur dix étudient dans un établissement spécialisé d’enseignement supérieur, environ 40 % ont plus de 30 ans et un tiers seulement ont le baccalauréat général. Ainsi, outre ses objectifs propres dits, le programme apporte également une contribution importante à la politique éducative et sociale en augmentant l’équité des chances d’accès à l’enseignement supérieur.

Organisation de la formation tout au long de la vie – un défi permanent
Actuellement, très peu de personnes disposant de qualifications professionnelles peuvent être mobiles au sein des domaines de l’éducation et de la formation et entre ceux-ci tout en bénéficiant d’une reconnaissance et d’une validation pleines et entières des compétences acquises. Cette situation n’est pas satisfaite pour l’Allemagne, société de l’information et de la connaissance, que ce soit pour l’économie, les entreprises, la politique de l’éducation ou les personnes concernées. Le Gouvernement fédéral entend donc aider les personnes performantes à développer leurs potentialités et à éviter les voies d’attente et les « doubles qualifications ».

En adoptant la proposition de Cadre allemand des certifications pour la formation tout au long de la vie présentée le 10 novembre 2010 par le groupe de travail, l’État fédéral et les Länder se sont dotés d’un instrument englobant tous les domaines du système d’éducation et de formation et permettant de comparer et donc de valider les compétences acquises dans des contextes d’apprentissage et de travail différents. Pendant la phase d’expérimentation de 2010, le classement pilote de qualifications issues de tous les domaines éducatifs et dans quatre secteurs a toutefois montré que la description des règlements d’apprentissage existants n’était pas encore suffisamment axée sur les acquis de la formation pour permettre de constater des équivalences. L’État fédéral, les Länder et surtout les dispensateurs de formation doivent donc formuler rapidement tous les règlements d’apprentissage, cursus, plans-cadres de formation, exigences relatives aux examens, etc., en les axant sur les compétences et les acquis de la formation.

Des procédures concrètes et pratiques d’amélioration de la transparence et de la reconnaissance des compétences professionnelles ont été élaborées dans le cadre des initiatives pilotes ANKOM et DECVET financées par le BMBF. Le Gouvernement fédéral entend mettre en œuvre, sur la base de ces approches et aspects différents, une stratégie globale qui ne se traduise pas uniquement par des améliorations isolées dans certains segments du système d’éducation et de formation, mais englobe tous les domaines de la formation tout au long de la vie, y compris l’apprentissage informel. Pour garantir l’attrait et la viabilité de la formation professionnelle, il est essentiel que le système offre une grande diversité de perspectives intéressantes d’évolution et de carrière. Il faut également que la qualification professionnelle soit considérée comme une autre voie royale, de même valeur, conduisant à des postes et fonctions de haut et très haut niveau.

Au plan mondial, l’Allemagne se distingue en matière de formation initiale et continue et de diplômes professionnels par un système excellent, qu’elle développe de façon méthodique. Un grand nombre de qualifications et de compétences, que l’on acquiert ailleurs dans l’enseignement supérieur, sont transmises en Allemagne de façon efficace et adéquate par la formation professionnelle initiale et continue. Les titulaires de ces diplômes occupent, comme les diplômés de l’enseignement supérieur, avec lesquels ils sont en concurrence, des postes au profil très exigeant. Le niveau élevé de qualification conféré par la formation professionnelle initiale et continue reste un avantage concurrentiel dans le contexte international.

Outre l’amélioration de l’environnement structurel en vue de favoriser le décloisonnement, le Gouvernement fédéral entend également augmenter durablement le recours aux possibilités existantes. Pour y parvenir, il faut surtout organiser les accès et les transitions en fonction des besoins. En augmentant et en développant l’éventail de formations continues et de filières d’études en parallèle à l’activité professionnelle et en élaborant des concepts et des structures permettant un conseil et un suivi méthodiques, on incite le personnel qualifié à acquérir des qualifications supplémentaires. Tous les acteurs de la formation professionnelle concernés sont invités à transformer les défis à relever en chances à saisir.

18 Cf. www.bmbf.de/de/12742.php
3. La situation sur le marché de la formation en 2010

La formation professionnelle en alternance apporte une contribution durable à la productivité, à la capacité d’innovation et à la compétitivité de l’économie allemande. Un de ses atouts déterminants est d’être proche du monde du travail. En effet, elle permet d’une part aux entreprises de former leur relève en main-d’œuvre qualifiée en fonction des exigences pratiques et de leurs besoins ; elle garantit d’autre part aux apprentis des taux d’embauche élevés et constitue donc un prérequis essentiel à une vie autonome et à la participation à la vie sociale. D’un autre côté, cette proximité au monde du travail rend la situation sur le marché de la formation sensiblement tributaire de la conjoncture. C’est ce qu’ont montré dernièrement les résultats de l’enquête du BIBB pour 2009, une année où le nombre de nouveaux contrats d’apprentissage avait nettement baissé sous l’effet de la crise économique et financière mondiale (et de l’évolution démographique).

Dans ce contexte, les prévisions du BIBB pour 2010 tablaient sur une poursuite du recul de l’offre de formation (nouveaux contrats d’apprentissage plus places de formation non pourvues) de l’ordre de 2 200 places ou 3,5 %, à 563 000 places.

Le résultat, maintenant bien meilleur que les prévisions, a largement bénéficié de l’évolution positive de la conjoncture. L’offre de formation n’a baissé que de 1 884 places, soit 0,3 %, pour s’établir à 579 678 places (cf. chapitre 3.1, tableau 1). Les anciens Länder ont même connu une légère augmentation du nombre de nouveaux contrats d’apprentissage, à 484 254, en progression de 4 445 (+0,9 %).

Outre la situation conjoncturelle, les facteurs démographiques exercent une influence déterminante sur l’évolution de la situation sur le marché de la formation. Cet effet est déjà manifeste dans les nouveaux Länder, où l’offre de formation a baissé de 6 314 places (-6,2 %) à 95 328 places en raison de l’effondrement, dû à l’évolution démographique, du nombre de jeunes quittant l’école. Ici aussi, la situation sur le marché de la formation s’est améliorée, car le nombre de jeunes intéressés par une formation a beaucoup diminué. En 2010, dans les nouveaux Länder, le nombre de jeunes quittant les écoles d’enseignement général a baissé d’environ 17 800 par rapport à 2009. Un coup d’œil rétrospectif montre l’ampleur de la baisse : il y a dix ans, le nombre de jeunes quittant l’école était encore d’environ 235 000 dans les nouveaux Länder ; en 2010, il avait diminué de plus de la moitié et était d’environ 114 100. Cela n’est pas sans conséquences pour le marché de la formation : alors qu’il n’y a pas si longtemps, c’étaient presque exclusivement les jeunes qui ne trouvaient pas de place de formation, de plus en plus d’entreprises ne réussissent pas à pourvoir les places qu’elles proposent. Les nouveaux Länder ne sont pas les seuls touchés, même si les effets y sont à l’heure actuelle globalement plus marqués.


19 Cf. Rapport 2010 sur la formation professionnelle, page 9
20 Cf. Rapport 2010 sur la formation professionnelle, pages 20–21
21 On constate le même phénomène pour les jeunes quittant les écoles professionnelles et les demandeurs dits « de longue durée » (Altbewerber).
22 Les analyses du BIBB montrent que dans les nouveaux Länder, la baisse du nombre de jeunes quittant l’école est telle que les chances de formation des jeunes y sont de moins en moins liées à la situation sur le marché du travail local. Désormais, les demandeurs ont donc de relativement bonnes chances de trouver une place de formation, même là où le taux de chômage reste très élevé. Cf. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6524
23 Cf. chapitre 3.5
24 Pour les mesures et les programmes du gouvernement fédéral, cf. partie 4.
3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION EN 2010

3.1. Nouveaux contrats d’apprentissage et bilan formation au 30 septembre

Légère augmentation dans les anciens Länder, recul dû à l’évolution démographique dans les nouveaux Länder

Selon l’enquête menée par le BIBB auprès des services compétents, 560 073 nouveaux contrats d’apprentissage ont été signés entre le 1er octobre 2009 et le 30 septembre 2010, ce qui représente une baisse de 4 234 contrats ou 0,8 % par rapport à 2009. Ce recul, uniquement dû aux nouveaux Länder (baisse de 7 335 contrats ou 7,4 %, à 91 663 contrats), est donc une conséquence directe de l’évolution démographique.

Dans les anciens Länder, le nombre de contrats conclus s’est établi à 468 410, soit une augmentation de 3 101 contrats (+0,7 %) par rapport à l’année précédente.

Le nombre de places de formation non pourvues dépasse à nouveau celui des demandeurs non placés

En septembre 2010, les statistiques de l’Agence fédérale pour l’emploi (BA) faisaient encore état de 19 605 places de formation vacantes, soit 2 350 places ou 13,6 % de plus qu’en 2009. Les places de formation vacantes ont connu une augmentation particulièrement marquée (+38,6 %) dans les nouveaux Länder, où leur nombre a quadruplé ces dernières années (2000 : 930 ; 2005 : 850 ; 2010 : 3 665). Il a également beaucoup augmenté dans les anciens Länder, où il s’est établi à 15 844, soit une progression de 9,3 % par rapport à l’année précédente.

En ce qui concerne les demandeurs non placés, la situation est également meilleure qu’un an plus tôt : en septembre 2010, ils étaient 12 255 (soit une baisse de 3 424 demandeurs ou 21,8 % depuis septembre 2009). Le nombre de places de formation vacantes est donc encore resté supérieur à celui des demandeurs non placés.

26 Pour les demandeurs inscrits, la BA fournit désormais toujours aussi les données des organismes communaux agréés (OCA). Cela entraîne donc des différences entre les chiffres de référence pour 2009 cités ici et les rapports antérieurs (unique Agences pour l’emploi (AA) et Groupements pour l’emploi (ARGE)). L’interprétation des données doit tenir compte du fait que le total des données des OCA et des AA/ARGE contient des chevauchements de faible ampleur, c’est-à-dire des demandeurs qui bénéficient à la fois du soutien des AA/ARGE et des OCA dans leur recherche de formation. Ces doubles déclarations se produisent par exemple en cas de survenance d’une situation de dépendance en vertu du livre II du Code social (Sozialgesetzbuch, SGB) ou, au contraire, lorsque cette situation prend fin. Elles sont donc conformes à la logique du système. Il faut également prendre en considération le fait que les indications concernant les places de formation déclarées ne contiennent pas encore les données fournies par les OCA. La BA estime toutefois que le nombre de places de formation déclarées auprès des OCA sans l’étre auprès des AA et des ARGE doit être faible. Elle parle du principe qu’il n’y a pas de distorsions notables si on ne tient compte que des places de formation professionnelle déclarées auprès des AA et des ARGE. En revanche, prendre uniquement en compte les demandeurs inscrits auprès des AA et des ARGE fausserait gravement les statistiques (cf. les explications de la BA sur les statistiques à l’adresse www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/201009/iiia5/analysed.xls).

Dans un souci de meilleure lisibilité, l’abréviation « BA » est employée dans le présent rapport pour désigner l’Agence fédérale pour l’emploi.

Dans le cadre du placement en formation, elle englobe les Agences pour l’emploi et les organismes prestataires de l’allocation de base.

27 Le point suivant et le chapitre 3.5 (plus détaillé) fournissent des informations sur les demandeurs en orientation alternative au 30/9 inscrits auprès de la BA mais maintenant leur demande de placement en formation.

25 En raison des déclarations rectificatives communiquées par une chambre, le BIBB a révisé les données de 2009, ce qui a entraîné des différences par rapport aux présentations antérieures.
Bilan du marché de la formation

Par rapport à l’année précédente, la situation des jeunes sur le marché de la formation a continué à s’améliorer, comme le signalent les indicateurs utilisés pour évaluer cette situation28:

- **Rapport offre/demande**
  Conformément à l’article 86, alinéa 2 de la loi sur la formation professionnelle, l’offre de places de formation est égale au nombre de nouveaux contrats d’apprentissage majoré des places de formation vacantes déclarées à la BA. La demande se calcule à partir du nombre de nouveaux contrats d’apprentissage et du nombre de jeunes non placés inscrits à la BA. Ainsi, en 2010, l’offre de formation était de 579 678 places, soit une baisse de 1 884 places ou 0,3 %. La demande était de 572 328 places, ce qui représentait une diminution de 7 658 places ou 1,3 %. Comme la demande a baissé plus fortement que l’offre, le rapport offre/demande s’est amélioré par rapport à l’année précédente (cf. tableau 1), pour s’établir à 101,3 (2009 : 100,3) au niveau national. Dans les anciens Länder, il était de 101,5 (2009 : 100,7) et donc meilleur que dans les nouveaux Länder, où il était de 99,9 (2009 : 98,3).

- **Rapport offre/demande élargi**
  Étant donné que la définition classique de la demande ne reflète pas complètement le nombre de jeunes en recherche de formation, le Rapport sur la formation professionnelle et le Rapport national sur la formation (Nationaler Bildungsbericht) donnent également une définition « élargie » de la demande. Outre les demandeurs non placés, elle intègre également les jeunes qui se sont engagés dans une autre option que la formation (p. ex. une mesure préparant à l’emploi, un stage) mais souhaitent encore bénéficier d’un placement en formation29. Étant donné que leur nombre a baissé, passant de 77 110 en 2009 à 72 342 en 2010 (cf. chapitre 3.5), le rapport offre/demande élargi s’est lui aussi amélioré par rapport à l’année précédente (cf. graphique 1). Conformément à sa définition, il est de 89,9 (année précédente : 88,5) et donc moins bon que le rapport offre/demande « classique ». Le rapport offre/demande élargi montre, à la différence du rapport « classique », une situation plus favorable sur le marché de la formation dans les nouveaux Länder20. Le rapport élargi entre l’offre et la demande était de 93,8 (année précédente : 92,1) dans les nouveaux Länder et de 89,2 (année précédente : 87,8) dans les anciens Länder.

- **Taux d’entrée comptable**
  Le taux d’entrée comptable, calculé sur la base de la cohorte d’âge quittant les écoles d’enseignement général, donne une vision très simplifiée du contexte du marché, car les jeunes quittant l’école l’année considérée ne sont pas les seuls demandeurs de formation. Ce chiffre a cependant l’avantage de correspondre relativement bien au volume d’une cohorte d’âge et de ne pas dépendre du taux d’intervention de la BA30. En 2010, le taux d’entrée comptable était de 66,1 % (cf. graphique 2) au plan national, soit une légère augmentation par rapport à 2009 (64,8 %). En raison de la chute démographique plus marquée que connaissent les nouveaux Länder, le taux d’entrée comptable y était plus élevé d’environ 15 points que dans les anciens Länder et il s’est également amélioré par rapport à l’année précédente. Une couverture suffisante en places de formation est garantie quand le taux d’entrée comptable est d’au moins deux tiers pendant plusieurs années consécutives31. C’était le cas au niveau national en 2010. Les résultats ont nettement dépassé cet objectif dans les nouveaux Länder, mais ne l’ont pas tout à fait atteint dans les anciens Länder. En raison de l’environnement économique, encore difficile au début de l’année de formation, un taux d’entrée de 63,8 % dans les anciens Länder peut être qualifié de bon, même si l’on considère l’évolution dans le temps.

---

28 Les différences entre les chiffres de référence pour 2009 et les rapports antérieurs proviennent d’une part de révisions des données effectuées par la BA et le BIBB, d’autre part de la prise en compte des demandeurs issus des OCA. La BA a procédé au 31/03/2011 à une révision supplémentaire de ses statistiques relatives au marché de la formation.

29 Il faut tenir compte du fait que cette définition élargie de la demande utilise comme seuil critère le maintien de la demande de placement des candidats. En termes de « prise en charge », ces jeunes sont loin d’être tous sans formation offrant une qualification à part entière (cf. chapitre 3.5).

30 Cela est dû à une différence dans la gestion des jeunes sans place de formation et à une politique d’aide différente, cf. également les indications fournies au point « Contrats d’apprentissage financés par les entreprises ou essentiellement sur fonds publics ».

31 Cf. chapitre 3.5

### Tableau 1: Nouveaux contrats d’apprentissage, offre et demande de 1992 à 2010 (1re partie)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>Nouveaux contrats d’apprentissage</th>
<th>Places de formation vacantes</th>
<th>Deman- deurs non placés</th>
<th>Rapport offre/demande</th>
<th>Variation par rapport à l’année précédente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Contrats</td>
<td>Offre</td>
<td>Demande</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total national</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1992</td>
<td>595 215</td>
<td>12 975</td>
<td>608 190</td>
<td>118,7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1993</td>
<td>570 120</td>
<td>17 759</td>
<td>610 527</td>
<td>111,6</td>
<td>-25 095</td>
</tr>
<tr>
<td>1994</td>
<td>560 802</td>
<td>22 233</td>
<td>652 052</td>
<td>106,0</td>
<td>-2 038</td>
</tr>
<tr>
<td>1995</td>
<td>572 774</td>
<td>597 736</td>
<td>590 328</td>
<td>103,2</td>
<td>4 692</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>547 327</td>
<td>34 947</td>
<td>612 785</td>
<td>99,4</td>
<td>1 553</td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>587 517</td>
<td>613 381</td>
<td>634 938</td>
<td>96,6</td>
<td>13 190</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>612 529</td>
<td>23 404</td>
<td>635 933</td>
<td>98,1</td>
<td>25 012</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>631 015</td>
<td>23 439</td>
<td>648 204</td>
<td>99,2</td>
<td>18 486</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>621 693</td>
<td>25 690</td>
<td>645 387</td>
<td>99,3</td>
<td>-9 322</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>614 236</td>
<td>24 535</td>
<td>638 771</td>
<td>99,6</td>
<td>-7 457</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>572 323</td>
<td>18 005</td>
<td>630 328</td>
<td>99,1</td>
<td>-41 913</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>557 634</td>
<td>14 840</td>
<td>572 474</td>
<td>97,6</td>
<td>13 190</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>572 980</td>
<td>18 005</td>
<td>630 328</td>
<td>99,1</td>
<td>13 884</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>550 180</td>
<td>12 636</td>
<td>579 649</td>
<td>98,6</td>
<td>22 200</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>576 153</td>
<td>15 401</td>
<td>591 328</td>
<td>99,6</td>
<td>13 884</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>587 517</td>
<td>613 381</td>
<td>634 938</td>
<td>96,6</td>
<td>13 190</td>
</tr>
<tr>
<td>Nouvelle série temporelle, OCA compris</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>564 307</td>
<td>17 255</td>
<td>579 686</td>
<td>100,3</td>
<td>-4 234</td>
</tr>
<tr>
<td>Anciens Länder</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1992</td>
<td>484 954</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1993</td>
<td>456 959</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1994</td>
<td>435 388</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1995</td>
<td>436 082</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>436 082</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>448 323</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>468 732</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>482 213</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>483 082</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>480 183</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>474 426</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>434 747</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>448 876</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>434 162</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>452 215</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>500 787</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>502 604</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>465 309</td>
<td>12 975</td>
<td>607 907</td>
<td>122,6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nouvelle série temporelle, OCA compris</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tableau 1: Nouveaux contrats d'apprentissage, offre et demande de 1992 à 2010 (2e partie)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>Nouveaux contrats d'apprentissage</th>
<th>Places de formation vacantes</th>
<th>Demandeurs non placés</th>
<th>« Offre »</th>
<th>« Demande »</th>
<th>« Rapport offre/demande »</th>
<th>Variation par rapport à l'année précédente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Chiffres absolu</td>
<td>%</td>
<td>Chiffres absolu</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>1992</td>
<td>110 261</td>
<td>3657</td>
<td>2027</td>
<td>113 918</td>
<td>112 288</td>
<td>101,5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1993</td>
<td>113 161</td>
<td>2430</td>
<td>3854</td>
<td>115 591</td>
<td>117 015</td>
<td>98,8</td>
<td>2 900   2,6</td>
</tr>
<tr>
<td>1994</td>
<td>132 694</td>
<td>1 690</td>
<td>2 068</td>
<td>134 384</td>
<td>134 762</td>
<td>99,7</td>
<td>19 533  17,3</td>
</tr>
<tr>
<td>1995</td>
<td>136 692</td>
<td>1 325</td>
<td>6 141</td>
<td>138 017</td>
<td>142 333</td>
<td>96,6</td>
<td>3 998   3,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>139 679</td>
<td>1 305</td>
<td>14 562</td>
<td>140 984</td>
<td>154 241</td>
<td>91,4</td>
<td>2 987   2,2</td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>139 194</td>
<td>752</td>
<td>16 628</td>
<td>139 946</td>
<td>155 822</td>
<td>89,8</td>
<td>–485   –0,3</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>143 797</td>
<td>629</td>
<td>13 378</td>
<td>144 426</td>
<td>157 175</td>
<td>91,9</td>
<td>4 603   3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>148 802</td>
<td>782</td>
<td>10 848</td>
<td>149 584</td>
<td>159 650</td>
<td>93,7</td>
<td>5 005   3,5</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>138 611</td>
<td>930</td>
<td>9 428</td>
<td>139 541</td>
<td>148 039</td>
<td>94,3</td>
<td>–10 191 –6,8</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>134 053</td>
<td>917</td>
<td>8 500</td>
<td>134 970</td>
<td>142 553</td>
<td>94,7</td>
<td>–4 558  –3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>124 897</td>
<td>882</td>
<td>10 203</td>
<td>125 779</td>
<td>135 100</td>
<td>93,1</td>
<td>–9 156  –6,8</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>122 887</td>
<td>846</td>
<td>12 748</td>
<td>123 733</td>
<td>135 635</td>
<td>91,2</td>
<td>–2 010  –1,6</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>124 104</td>
<td>845</td>
<td>14 742</td>
<td>124 949</td>
<td>138 846</td>
<td>90,0</td>
<td>1 217   1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>116 018</td>
<td>850</td>
<td>11 154</td>
<td>116 868</td>
<td>127 172</td>
<td>91,9</td>
<td>–8 086  –6,5</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>123 938</td>
<td>1 835</td>
<td>16 240</td>
<td>125 773</td>
<td>140 178</td>
<td>89,7</td>
<td>7 920   6,8</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>125 098</td>
<td>2 338</td>
<td>9 576</td>
<td>127 436</td>
<td>134 674</td>
<td>94,6</td>
<td>1 160   0,9</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>113 738</td>
<td>2 769</td>
<td>4 358</td>
<td>116 507</td>
<td>118 096</td>
<td>98,7</td>
<td>–11 360 –9,1</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>98 998</td>
<td>2 644</td>
<td>2 697</td>
<td>101 642</td>
<td>101 695</td>
<td>99,9</td>
<td>–14 740 –13,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>91 663</td>
<td>3 665</td>
<td>3 760</td>
<td>95 328</td>
<td>95 423</td>
<td>99,9</td>
<td>–7 335  –7,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

L'existence de données impossibles à affecter peut entraîner des différences entre la somme des « Anciens Länder » et des « Nouveaux Länder » et le total national. Pour 2009, les données diffèrent de celles des présentations antérieures, car elles ont été revues par la BA et le BIBB.

Sources : Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB), Agence fédérale pour l’emploi (BA).
Graphique 1: Rapport offre/demande élargi, 2009 et 2010

Graphique 2: Taux d’entrée comptable
(Contrats d’apprentissage pour 100 jeunes quittant l’école)
3.2. Nouveaux contrats d’apprentissage conclus en 2009, par critères structurels

Évolution dans les différents secteurs de formation

Le recul du nombre de contrats constaté en 2010 dans l’ensemble de l’Allemagne et dans tous les secteurs de formation est dû à l’évolution dans les nouveaux Länder. Dans les anciens Länder, le nombre de nouveaux contrats a légèrement augmenté dans trois secteurs de formation sur sept (cf. tableaux 2 et 3).

Dans le secteur de formation Industrie et commerce, qui est de loin le plus important, 331 043 contrats ont été conclus dans l’ensemble de l’Allemagne, ce qui représente 59,1 % des nouveaux contrats conclus en 2010. Par rapport à l’année précédente, le nombre de contrats signés dans l’industrie et le commerce a légèrement baissé au niveau national, de 2 361 contrats (–0,7 %). En revanche, la place de l’industrie et du commerce dans les nouveaux Länder n’a pas bougé, et était, comme en 2009, de 59,1 %. En 2010, on a constaté une évolution positive du nombre de nouveaux contrats dans les anciens Länder : il s’est établi à 273 904, soit une augmentation de 2 897 contrats ou 1,1 % par rapport à l’année précédente. Dans les nouveaux Länder, le nombre de contrats d’apprentissage conclus dans l’industrie et le commerce était de 57 139, soit une diminution de 5 240 contrats ou 8,4 %.

Le nombre de contrats conclus dans l’artisanat était de 155 178, soit 404 contrats ou 0,3 % de moins qu’en 2009. Au plan national, l’artisanat représentait 27,7 % des nouveaux contrats d’apprentissage (année précédente : 27,6 %). Dans ce secteur aussi, les anciens Länder enregistrent une légère augmentation, de 882 contrats ou 0,7 %, par rapport à l’année précédente et totalisent 132 724 contrats. Dans les nouveaux Länder, la baisse s’est poursuivie et on n’y a recensé que 22 454 nouveaux contrats, soit un recul de 1 286 contrats ou 5,4 % par rapport à 2009. Un coup d’œil sur les années précédentes montre l’ampleur de la diminution dans l’artisanat dans les nouveaux Länder : en 2010, le nombre de nouveaux contrats y a baissé de 5 240 par rapport à 2000, soit un recul de 47,8 %. Depuis 1995, qui avait été une année record pour les contrats dans l’artisanat, la baisse a même été de 33 838 contrats, soit 60,1 %.

Dans les professions libérales, le nombre de nouveaux contrats d’apprentissage a baissé de 175 contrats ou 0,4 % à 42 500 (anciens Länder : 37 477, nouveaux Länder : 5 023). La baisse a été moins forte (–0,2 %) dans les anciens Länder que dans les nouveaux (–2,2 %). La part de ce secteur de formation dans le nombre de nouveaux contrats est restée stable à 7,6 %.

Dans le secteur public, 13 609 contrats d’apprentissage ont été conclus au plan national, ce qui représente une baisse de 115 contrats ou 0,8 %, à 13 609 contrats. Le recul est le seul fait des nouveaux Länder (–304 contrats ou –9,6 %). Avec +1,8 % (+189 contrats), ce sont les anciens Länder qui signent l’augmentation relative la plus forte de tous les secteurs de formation.

Le secteur de l’agriculture a déclaré 13 922 nouveaux contrats d’apprentissage, soit 724 contrats ou 4,9 % de moins qu’en 2009. La baisse a été de 4,2 % dans les anciens Länder et de 7,4 % dans les nouveaux Länder.

Dans l’économie domestique, on a recensé 3 582 contrats, soit 415 et 10,4 % de moins qu’en 2009. Ici aussi, le recul est plus marqué dans les nouveaux Länder (–12,8 %) que dans les anciens (–9,5 %).

Un total de 239 nouveaux contrats d’apprentissage a été conclu dans la marine marchande, où le repli a été de 40 contrats ou 14,3 % par rapport à l’année précédente. À la différence des autres secteurs de formation, cette baisse est due aux anciens Länder (–44 contrats ou –16,4 %). Dans les nouveaux Länder, le nombre de nouveaux contrats d’apprentissage signés dans la marine marchande s’est établi à 15, soit une progression de 4 contrats.

Le tableau 2 montre le nombre de nouveaux contrats d’apprentissage par secteur de formation et par Land. Le tableau 3 présente les variations en chiffres absolus et en pourcentage par rapport à l’année précédente.

---

33 Le volume de formation réel dans les différents secteurs ne coïncide pas totalement avec les résultats chiffrés signalés par secteur de formation. Les contrats d’apprentissage conclus par le secteur public ou les professions libérales dans des métiers d’apprentissage relevant de l’industrie, du commerce ou de l’artisanat ne sont pas comptabilisés pour leurs propres secteurs, mais déclarés par l’industrie, le commerce ou l’artisanat pour leur secteur respectif (exemple : le contrat de formation d’un apprenti mécanicien automobile dans l’administration militaire de l’État fédéral est recensé pour le secteur de formation Artisanat). De plus, en Hesse, les chambres de commerce et d’industrie assument aussi pour certains métiers du secteur public la mission du service compétent, et dans le Schleswig-Holstein et en Hesse, elles sont également responsables du secteur de formation de l’économie domestique.

34 En ce qui concerne les contrats conclus en 2009 dans l’artisanat, il y a des différences par rapport aux présentations précédentes, que ce soit pour les anciens Länder ou pour l’ensemble de l’Allemagne. En effet, les données de 2009 ont dû être revues en raison des déclarations rectificatives communiquées par une chambre des métiers.

35 Il faut tenir compte du fait que les augmentations/baisse relatives dans les « petits » secteurs de formation n’ont qu’un effet comptable faible sur l’évolution globale des nombres de contrats.
### Tableau 2: Nouveaux contrats d’apprentissage conclus entre le 1er octobre 2009 et le 30 septembre 2010, par Land et par secteur

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Total</th>
<th>Industrie et commerce</th>
<th>Artisanat</th>
<th>Professions libérales</th>
<th>Secteur public</th>
<th>Agriculture</th>
<th>Économie domestique</th>
<th>Marine marchande</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bade-Wurtemberg</td>
<td>74 603</td>
<td>44 486 59,6</td>
<td>20 780 27,9</td>
<td>5 222 7,0</td>
<td>2 098 2,8</td>
<td>1 479 2,0</td>
<td>538 0,7</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Bavière</td>
<td>94 326</td>
<td>54 092 57,3</td>
<td>28 500 30,2</td>
<td>7 612 8,1</td>
<td>1 550 1,6</td>
<td>2 165 2,3</td>
<td>407 0,4</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>19 173</td>
<td>11 538 60,2</td>
<td>4 664 24,3</td>
<td>1 908 10,0</td>
<td>653 3,4</td>
<td>303 1,6</td>
<td>107 0,6</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandebourg</td>
<td>13 622</td>
<td>8 547 62,7</td>
<td>3 169 23,3</td>
<td>667 4,9</td>
<td>499 3,7</td>
<td>614 4,5</td>
<td>126 0,9</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Brême</td>
<td>5 980</td>
<td>3 962 66,3</td>
<td>1 292 21,6</td>
<td>452 7,6</td>
<td>139 2,3</td>
<td>47 0,8</td>
<td>64 1,1</td>
<td>24,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Hambourg</td>
<td>14 382</td>
<td>10 018 69,7</td>
<td>2 714 18,9</td>
<td>1 117 7,8</td>
<td>239 1,7</td>
<td>150 1,0</td>
<td>51 0,4</td>
<td>93,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Hesse</td>
<td>40 234</td>
<td>24 302 60,4</td>
<td>10 912 27,1</td>
<td>2 954 7,3</td>
<td>1 297 3,2</td>
<td>748 1,9</td>
<td>21 0,1</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklembourg-Poméranie occidentale</td>
<td>9 879</td>
<td>6 103 61,8</td>
<td>2 374 24,0</td>
<td>497 5,0</td>
<td>344 3,5</td>
<td>404 4,1</td>
<td>142 1,4</td>
<td>15,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Basse-Saxe</td>
<td>58 318</td>
<td>31 645 54,3</td>
<td>18 172 31,2</td>
<td>4 660 8,0</td>
<td>1 356 2,3</td>
<td>1 959 3,4</td>
<td>447 0,8</td>
<td>79,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Rhénanie du Nord-Westphalie</td>
<td>122 310</td>
<td>73 997 60,2</td>
<td>32 039 26,2</td>
<td>10 911 8,9</td>
<td>2 805 2,3</td>
<td>2 329 1,9</td>
<td>629 0,5</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Rhénanie-Palatinat</td>
<td>28 493</td>
<td>15 830 55,6</td>
<td>8 879 31,2</td>
<td>2 079 7,3</td>
<td>649 2,3</td>
<td>781 2,7</td>
<td>275 1,0</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Sarre</td>
<td>8 473</td>
<td>5 017 59,2</td>
<td>2 460 29,0</td>
<td>586 6,9</td>
<td>1 40 1,7</td>
<td>192 2,3</td>
<td>78 0,9</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Saxe</td>
<td>22 248</td>
<td>14 391 64,7</td>
<td>5 137 23,1</td>
<td>937 4,2</td>
<td>654 2,9</td>
<td>909 4,1</td>
<td>220 1,0</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Saxe-Anhalt</td>
<td>14 320</td>
<td>8 781 61,3</td>
<td>3 896 27,2</td>
<td>547 3,8</td>
<td>387 2,7</td>
<td>569 4,0</td>
<td>140 1,0</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>21 291</td>
<td>10 955 51,5</td>
<td>6 976 32,8</td>
<td>1 884 8,8</td>
<td>478 2,2</td>
<td>818 3,8</td>
<td>152 0,7</td>
<td>28,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Thüringen</td>
<td>12 421</td>
<td>7 779 62,6</td>
<td>3 214 25,9</td>
<td>467 3,8</td>
<td>321 2,6</td>
<td>455 3,7</td>
<td>185 1,5</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Anciens Länder</td>
<td>468 410</td>
<td>273 904 58,5</td>
<td>132 724 28,3</td>
<td>37 477 8,0</td>
<td>10 751 2,3</td>
<td>10 668 2,3</td>
<td>2662 0,6</td>
<td>224,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Nouveaux Länder et Berlin</td>
<td>91 663</td>
<td>57 139 62,3</td>
<td>22 454 24,5</td>
<td>5 023 5,5</td>
<td>2 858 3,1</td>
<td>3 254 3,5</td>
<td>920 1,0</td>
<td>15,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total national</td>
<td>560 073</td>
<td>331 043 59,1</td>
<td>155 178 27,7</td>
<td>42 500 7,6</td>
<td>13 609 2,4</td>
<td>13 922 2,5</td>
<td>3582 0,6</td>
<td>239,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source: Institut fédéral pour la formation professionnelle, chiffres arrêtés au 30 septembre 2010
### Tableau 3 : Évolution du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage conclus, entre 2009 et 2010, par Land et par secteur

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Total</th>
<th>Industrie et commerce</th>
<th>Artisanat</th>
<th>Professions libérales</th>
<th>Secteur public</th>
<th>Agriculture</th>
<th>Economie domestique</th>
<th>Marine marchande</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
<td>Nombre</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bade-Wurttemberg</td>
<td>-207</td>
<td>-0,3</td>
<td>-121</td>
<td>-0,3</td>
<td>27</td>
<td>0,1</td>
<td>-33</td>
<td>-0,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Bavière</td>
<td>762</td>
<td>0,8</td>
<td>755</td>
<td>1,4</td>
<td>262</td>
<td>0,9</td>
<td>-127</td>
<td>-1,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Berlin</td>
<td>-312</td>
<td>-1,6</td>
<td>-34</td>
<td>-0,3</td>
<td>-225</td>
<td>-4,6</td>
<td>51</td>
<td>2,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Brandebourg</td>
<td>-1443</td>
<td>-9,6</td>
<td>-827</td>
<td>-8,8</td>
<td>-467</td>
<td>-12,8</td>
<td>-39</td>
<td>-5,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Brême</td>
<td>-153</td>
<td>-2,5</td>
<td>-113</td>
<td>-2,8</td>
<td>29</td>
<td>2,3</td>
<td>-63</td>
<td>-12,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Hambourg</td>
<td>886</td>
<td>6,6</td>
<td>700</td>
<td>7,5</td>
<td>210</td>
<td>8,4</td>
<td>-52</td>
<td>-4,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Hesse</td>
<td>781</td>
<td>2,0</td>
<td>255</td>
<td>1,1</td>
<td>568</td>
<td>5,5</td>
<td>-30</td>
<td>-1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Mecklembourg-Poméranie occidentale</td>
<td>-1946</td>
<td>-16,5</td>
<td>-1441</td>
<td>-19,1</td>
<td>-256</td>
<td>-9,7</td>
<td>-7</td>
<td>-1,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Basse-Saxe¹)</td>
<td>923</td>
<td>1,6</td>
<td>583</td>
<td>1,9</td>
<td>347</td>
<td>1,9</td>
<td>7</td>
<td>0,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Rhénanie du Nord-Westphalie</td>
<td>806</td>
<td>0,7</td>
<td>1136</td>
<td>1,6</td>
<td>-346</td>
<td>-1,1</td>
<td>273</td>
<td>2,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Rhénanie-Palatinat</td>
<td>-358</td>
<td>-1,2</td>
<td>-28</td>
<td>0,2</td>
<td>-284</td>
<td>-3,1</td>
<td>-84</td>
<td>-3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Sarre</td>
<td>-316</td>
<td>-3,6</td>
<td>-226</td>
<td>-4,3</td>
<td>31</td>
<td>1,3</td>
<td>-15</td>
<td>-2,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Saxe</td>
<td>-1568</td>
<td>-6,6</td>
<td>-1232</td>
<td>-7,9</td>
<td>-199</td>
<td>-3,7</td>
<td>-68</td>
<td>-6,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Saxe-Anhalt</td>
<td>-617</td>
<td>-4,1</td>
<td>-623</td>
<td>-6,6</td>
<td>39</td>
<td>1,0</td>
<td>-30</td>
<td>-5,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Schleswig-Holstein</td>
<td>-23</td>
<td>-0,1</td>
<td>-118</td>
<td>-1,1</td>
<td>38</td>
<td>0,5</td>
<td>64</td>
<td>3,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Thuringe</td>
<td>-1449</td>
<td>-10,4</td>
<td>-1083</td>
<td>-12,2</td>
<td>-178</td>
<td>-5,2</td>
<td>-64</td>
<td>-4,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Anciens Länder</td>
<td>3101</td>
<td>0,7</td>
<td>2879</td>
<td>1,1</td>
<td>882</td>
<td>0,7</td>
<td>-60</td>
<td>-0,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Nouveaux Länder et Berlin</td>
<td>-7335</td>
<td>-7,4</td>
<td>-5240</td>
<td>-8,4</td>
<td>-54</td>
<td>-0,3</td>
<td>-115</td>
<td>-2,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Total national</td>
<td>-4234</td>
<td>-0,8</td>
<td>-2361</td>
<td>-0,7</td>
<td>-404</td>
<td>-0,3</td>
<td>-175</td>
<td>-0,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Institut fédéral pour la formation professionnelle, chiffres arrêtés au 30 septembre 2010
3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION EN 2010

Tableau 4: Nouveaux contrats d’apprentissage, par forme de financement

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>Nouveaux contrats de formation</th>
<th>Total national</th>
<th>Anciens Länder</th>
<th>Nouveaux Länder</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Chiffres absolus</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>Total</td>
<td>564 307</td>
<td>465 309</td>
<td>98 998</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés par l’entreprise</td>
<td>518 506</td>
<td>442 439</td>
<td>76 067</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés sur fonds publics</td>
<td>45 801</td>
<td>22 870</td>
<td>22 931</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>Total</td>
<td>560 073</td>
<td>468 410</td>
<td>91 663</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés par l’entreprise</td>
<td>519 030</td>
<td>445 934</td>
<td>73 096</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés sur fonds publics</td>
<td>41 043</td>
<td>22 476</td>
<td>18 567</td>
</tr>
<tr>
<td>Pourcentage</td>
<td></td>
<td>100,0%</td>
<td>100,0%</td>
<td>100,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>Total</td>
<td>91,9%</td>
<td>95,1%</td>
<td>76,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés par l’entreprise</td>
<td>8,1%</td>
<td>4,9%</td>
<td>23,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés sur fonds publics</td>
<td>7,3%</td>
<td>4,8%</td>
<td>20,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>Total</td>
<td>92,7%</td>
<td>95,2%</td>
<td>79,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>financés par l’entreprise</td>
<td>7,3%</td>
<td>4,8%</td>
<td>20,3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB), chiffres arrêtés au 30/9

Contrats d’apprentissage financés par les entreprises ou essentiellement sur fonds publics

Sur les 560 073 nouveaux contrats d’apprentissage conclus au plan national, 519 030 (92,7 %) étaient financés par les entreprises et 41 043 (7,3 %) essentiellement sur fonds publics, ce qui marque une progression de la formation financée par les entreprises par rapport à la formation financée essentiellement sur fonds publics. La part des contrats d’apprentissage financés essentiellement sur fonds publics est, conformément aux attentes, nettement plus élevée dans les nouveaux Länder que dans les anciens (cf. tableau 4).

La place plus importante qu’occupe la formation essentiellement financée sur fonds publics dans les nouveaux Länder n’est pas, à elle seule, un signe que la situation sur le marché de la formation y reste moins bonne que dans les anciens Länder. Il s’agit plutôt d’une conséquence des différences dans la gestion des demandeurs ne trouvant pas de place de formation et d’une politique d’aide différente. Dans les anciens Länder, les jeunes ne trouvant pas de place de formation ont surtout accès à des filières du système de transition offrant une qualification partielle. Dans les nouveaux Länder, en revanche, on a mis – notamment en réaction à la situation sur le marché, nettement plus mauvaise depuis des années – à leur disposition de nombreuses places de formation scolaires ou essentiellement financées sur fonds publics offrant une qualification à part entière.

Il convient de souligner une évolution particulièrement positive : les anciens Länder et l’Allemagne dans son ensemble enregistrent une progression, bien que minime, des contrats d’apprentissage financés par les entreprises. Dans les anciens Länder, leur nombre a augmenté de 3 495 (+0,8 %) à 468 410. Au plan national, et en dépit des baisses liées à l’évolution démocratique enregistrées dans les nouveaux Länder, on en recensait encore 524 (+0,1 %) de plus que l’année précédente. Dans les nouveaux Länder, le nombre de contrats d’apprentissage essentiellement financés sur fonds publics (suite à l’ajustement effectué pour tenir compte de l’évolution démographique) a connu un recul (–19,0 %) nettement plus marqué que celui des contrats financés par les entreprises (–3,9 %).

La « forme de financement », qui permet de distinguer les parts respectives des contrats d’apprentissage financés par les entreprises et des contrats financés essentiellement sur fonds publics, a été utilisé comme critère à partir entière lors de l’enquête menée en 2008 par le BIBB. Les données fournies étaient encore très incomplètes, surtout dans les anciens Länder. La qualité de la collecte a été nettement améliorée en 2009 et 2010, même si certains signes indiquent encore qu’elle est insuffisante dans quelques régions des anciens Länder et que la part des contrats d’apprentissage essentiellement financés sur

36 Le classement repose sur la forme de financement, non sur le lieu d’apprentissage et distingue les contrats financés par les entreprises et ceux financés essentiellement sur fonds publics.

37 Cf chapitre 4.1.4, Programme d’aide à la création de places de formation dans l’Est de l’Allemagne (Ausbildungsplatzprogramm Ost)
fonds publics pourrait donc avoir été globalement légèrement sous-estimée. Cela ne change pourtant rien à l’information principale, à savoir que le nombre de contrats d’apprentissage financés par les entreprises conclus dans les anciens Länder a augmenté en 2010.

**Différenciation en fonction du sexe**

Sur les 560 073 nouveaux contrats d’apprentissage conclus en 2010, 325 147 (58,1 %) l’ont été avec de jeunes hommes et 234 926 (41,9 %) avec de jeunes femmes. La proportion relativement plus faible de femmes est, entre autres, due au fait que de nombreux métiers à formation scolaire attirent souvent plus les jeunes femmes que les jeunes hommes et constituent ainsi une option à la formation professionnelle en alternance. La formation scolaire aux professions de santé en est un exemple.

À la différence des deux années précédentes, où la baisse se concentrait surtout sur les jeunes hommes, le nombre de contrats d’apprentissage conclus avec de jeunes femmes a baissé en 2010 (-7 094 contrats ou –2,9 % par rapport à l’année précédente). Cette évolution est particulièrement marquée dans les nouveaux Länder, où la baisse a été de 9,6 % et donc beaucoup plus forte que dans les anciens Länder (-1,5 %). Le nombre de nouveaux contrats conclus avec des candidats masculins a en revanche augmenté légèrement, de 2 860 contrats ou 0,9 %, au plan national (anciens Länder : +2,3 %, nouveaux Länder : –5,6 %). Le Gouvernement fédéral continuera à observer cette évolution.

Des éditions précédentes du Rapport sur la formation professionnelle avaient déjà montré que les femmes sont non seulement moins présentes dans la formation professionnelle en alternance, mais qu’elles se concentrent aussi sur un plus petit nombre de métiers d’apprentissage. En 2010, 75,9 % des jeunes femmes commençant une formation se répartissaient sur 25 métiers seulement. Du côté masculin, les 25 métiers les plus souvent choisis représentaient 59,8 % des jeunes hommes commençant une formation. Les graphiques 3 et 4 montrent les 25 métiers les plus choisis par chacun des deux sexes.

Sur les sept secteurs de formation, les professions libérales représentaient la proportion la plus élevée de contrats conclus avec de jeunes femmes (94,6 %). Venaient ensuite l’économie domestique (91,7 %) et le secteur public (64,2 %). Dans l’industrie et le commerce, 41,9 % des contrats ont été conclus avec des jeunes femmes. La part des femmes était plutôt faible dans l’artisanat (26,2 %), l’agriculture (23,2 %) et la marine marchande (2,5 %).

**Graphique 3 : Les 25 métiers les plus choisis pour une formation par les jeunes femmes en 2010**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Métiers de formation</th>
<th>Nombre de contrats</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vendeuse</td>
<td>11 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial en commerce de détail</td>
<td>8 500</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial de bureau</td>
<td>7 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistante médicale</td>
<td>6 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Coiffeuse</td>
<td>5 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistante dentaire</td>
<td>4 500</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent technico-commercial</td>
<td>4 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Vendeuse spécialisée en alimentation</td>
<td>3 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial en bureautique</td>
<td>3 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Technicienne d’hôtellerie</td>
<td>2 500</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial bancaire</td>
<td>2 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial en commerce de gros et international</td>
<td>2 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistante fiscale</td>
<td>2 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistante juridique</td>
<td>1 500</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistante administrative</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Technicienne de restauration</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Cuisinière</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial pour les assurances et les finances</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Spécialiste en restauration</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial pour les transports et la logistique</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Concepteur média pour supports numériques et imprimés</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Spécialiste en économie domestique</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Opticienne</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistante vétérinaire</td>
<td>1 000</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent du secteur des assurances sociales</td>
<td>1 000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Source : Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB), chiffres arrêtés au 30 septembre 2010*
3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION EN 2010

Graphique 4 : Les 25 métiers les plus choisis pour une formation par les jeunes hommes en 2010

<table>
<thead>
<tr>
<th>Métiers à formation de deux ans</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mécanicien automobile</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial en commerce de détail</td>
</tr>
<tr>
<td>Mécanicien industriel</td>
</tr>
<tr>
<td>Cuisinier</td>
</tr>
<tr>
<td>Électronicien</td>
</tr>
<tr>
<td>Verrier</td>
</tr>
<tr>
<td>Mécanicien de machines et équipements pour sanitaire, chauffage et climatisation</td>
</tr>
<tr>
<td>Technicien en logistique de stockage</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial en commerce de gros et international</td>
</tr>
<tr>
<td>Informaticien spécialiste</td>
</tr>
<tr>
<td>Peintre et vernisseur</td>
</tr>
<tr>
<td>Menuisier</td>
</tr>
<tr>
<td>Mécanicien</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial de bureau</td>
</tr>
<tr>
<td>Agent commercial bancaire</td>
</tr>
<tr>
<td>Électronicien en technique d'exploitation</td>
</tr>
<tr>
<td>Mécanicien d'usinage</td>
</tr>
<tr>
<td>Jardinier</td>
</tr>
<tr>
<td>Maçon</td>
</tr>
<tr>
<td>Boulanger</td>
</tr>
<tr>
<td>Couvreur</td>
</tr>
<tr>
<td>Agriculteur</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB), chiffres arrêtés au 30 septembre 2010

Cette progression est uniquement due aux anciens Länder, où le nombre de nouveaux contrats conclus dans des métiers à formation de deux ans (40 503) a augmenté de 1 757 contrats ou 4,5 % par rapport à 2009. Les nouveaux Länder ont en revanche connu un recul sensible de 769 contrats, soit 5,8 %, mais la proportion de nouveaux contrats conclus dans des métiers à formation de deux ans (13,6 %) y est restée supérieure à celle des anciens Länder (8,6 %), affichant même à nouveau une légère augmentation par rapport à l’année précédente (13,4 %).

Dans les nouveaux Länder, le nombre relativement plus élevé de nouveaux contrats conclus dans des métiers à formation de deux ans que dans les anciens Länder s’explique par la place plus importante qu’occupe dans les nouveaux Länder la formation financée essentiellement sur fonds publics, qui concerne assez souvent des métiers à formation de deux ans. Ainsi, en 2010, 52,5 % des contrats conclus dans les nouveaux Länder dans des métiers à formation de deux ans concernaient des formes d’apprentissage financées essentiellement sur fonds publics, contre 53,6 % en 2009.

Sur les quarante métiers à formation de deux ans existant actuellement, dix-huit ont été modernisés ou créés depuis 2001. Une étude menée en 2010 pour le compte du ministère fédéral de
l’Économie et de la Technologie (BMWi) réunit d’autres résultats sur ces métiers.40

3.3. Prévisions pour 2011

Selon toute probabilité, la situation sur le marché de la formation continuera à s’améliorer en 2011.

Selon les résultats fournis par PROSIMA, le modèle économétrique de prévision et de simulation utilisé par le BIBB pour évaluer l’offre de formation, il faut s’attendre en 2011 à une augmentation de l’offre (nouveaux contrats d’apprentissage et places de formation vacantes) d’un peu moins de 39 000 places, à 618 500 places. Cela suppose toutefois que l’estimation relativement optimiste posée par PROSIMA, de 4,5 % d’augmentation du produit intérieur brut, se vérifie dans les faits41. Cette prévision est nettement supérieure aux 2,3 % de croissance économique escomptés à ce jour par le Gouvernement fédéral pour l’année 201142. L’augmentation de l’offre pourrait donc ne pas être tout à fait aussi élevée que prévu.


41 Cette variable est évaluée par le modèle lui-même et ne peut être ajustée. Voir à ce propos les explications méthodologiques relatives à PROSIMA figurant dans le rapport statistique accompagnant le Rapport 2010 sur la formation professionnelle, chapitre A2.

42 Cf. www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Presse/ pressemitteilungen.did=380958.html
3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION EN 2010

Graphique 6 : Évolution du nombre de jeunes quittant les écoles d’enseignement général entre 2000 et 2020

Globalement, on peut cependant considérer que les effets des doubles promotions de bacheliers sur le marché de la formation sont faibles et ne se manifestent pas sur l’ensemble du territoire national. Cela est essentiellement dû au fait que peu de jeunes sortant d’écoles d’enseignement général munis d’un diplôme donnant accès à l’enseignement supérieur sont intéressés par une formation professionnelle en alternance. Ainsi, les résultats des enquêtes menées par le BIBB auprès de jeunes quittant l’école montrent qu’un peu plus d’un bachelier sur cinq seulement envisage de commencer dans l’immédiat une formation professionnelle en alternance. Les jeunes quittant l’école avec, au plus, un brevet du premier cycle du secondaire (mittlerer Abschluss) sont bien plus importants pour le marché de la formation. Leur nombre a baissé de 20 321 (anciens Länder : 17 646, nouveaux Länder : 2 675) rien qu’entre 2010 et 2011.

Les jeunes intéressés par une formation ne se recrutent pas uniquement parmi ceux qui quittent les écoles d’enseignement général à la fin de l’année scolaire en cours. Il faut aussi prendre en considération les jeunes quittant les écoles professionnelles à la fin de l’année scolaire en cours et ceux ayant quitté l’école les années précédentes, qui souhaitent aussi ou encore suivre une formation professionnelle. Les prévisions de demande établies par le BIBB intègrent ces trois groupes et tiennent également compte

43 Cf. le rapport statistique accompagnant le Rapport 2011 sur la formation professionnelle, chapitre A 2
des effets de la fin du service militaire obligatoire sur le marché des places de formation. En fonction de la base de calcul adoptée, le BIBB estime qu’ils sont compris entre 15 000 et 25 000 personnes⁴⁴ ; ils ne sont donc pas comparables aux conséquences sur l’enseignement supérieur. La raison est que la plupart des jeunes intéressés par une formation en alternance (jeunes quittant l’école sans diplôme donnant accès à l’enseignement supérieur) n’ont pas, en règle générale, encore atteint la majorité légale et ne seront donc concernés que plus tard par l’appel sous les drapeaux ou par le service civil. Il est difficile d’évaluer l’ampleur des répercussions, car on ne peut pas encore prévoir l’écho que rencontrera le service volontaire. On ne peut pas tout à fait exclure que dans certaines régions, surtout dans celles concernées par les doubles promotions du baccalauréat, des bacheliers masculins prendront la place de demandeurs aux capacités moindres.

Au plan national, ni les doubles promotions de bacheliers, ni la fin du service militaire obligatoire n’aggraveront la situation sur le marché de la formation. Cela n’est pas seulement dû à la baisse du nombre de jeunes due à des raisons démographiques, mais surtout à l’augmentation de l’offre prévue pour 2011, grâce à laquelle la situation sur le marché de la formation, et donc, les chances des jeunes, continueront à s’améliorer.

3.4. Formation aux professions de santé

Pendant l’année scolaire 2009/2010, 187 052 jeunes suivaient une formation à une profession de santé. Ces formations sont dispensées par des écoles du système de santé et, en raison des différences liées au caractère fédéral du système éducatif allemand, par des écoles d’enseignement professionnel (Berufsfachschulen) et des écoles d’enseignement professionnel supérieur (Fachschulen). On constate par rapport à l’année précédente une faible augmentation de 3 960 élèves (+2,2 %) suivant une formation à une profession de santé.

Le nombre total d’élèves en formation dans le domaine des soins à la personne âgée a encore nettement augmenté par rapport à l’année précédente pour s’établir à 46 174 (+11,1 %). En outre, le nombre de jeunes commençant une formation dans le domaine des soins à la personne âgée a nettement augmenté par rapport à l’année scolaire 2008/2009, passant à 19 447 (+25,4 %). Le nombre de jeunes suivant une formation d’aide-soignant en gériatrie, qui est soumise au droit des Länder, a également augmenté, de 4,3 % à 6 436.

Le recul du nombre de jeunes suivant une formation d’assistant pharmaco-technique ou d’assistant médico-technique de laboratoire s’est poursuivi. On constate une baisse, minime, des formations en ergothérapie et assistance diététique. Le nombre de jeunes suivant une formation de physiothérapeute, de masseur/masseuse et balnéothérapeute et d’orthophoniste a certes baissé, mais il est encore supérieur aux chiffres de 2003/2004. On a en revanche enregistré une légère augmentation pour les métiers de sage-femme, de secouriste et de podologue.

3.5. Les défis actuels

Dans le Rapport 2010 sur la formation professionnelle, le Gouvernement fédéral attirait déjà l’attention sur deux phénomènes apparemment contradictoires : il s’agissait, d’une part, du nombre non négligeable de jeunes qui ne réussissent pas immédiatement à accéder à une formation, et, d’autre part, des difficultés croissantes qu’ont les entreprises à pourvoir les places de formation qu’elles proposent. Le chapitre précédent a montré que la situation sur le marché de la formation a continué à s’améliorer, mais qu’il faut encore agir.

Une politique de formation professionnelle responsable doit toujours avoir deux choses à l’esprit : d’une part, la volonté qu’ont les entreprises de tirer un profit élevé de la formation, d’autre part, l’intérêt que présente pour les individus, pour la société et pour l’économie dans son ensemble une formation largement valorisable sur le marché de l’emploi. Il faut éviter d’une part l’exclusion sociale et d’autre part les obstacles à la compétitivité des entreprises que posent les déficits en matière de qualification et la pénurie de main-d’œuvre qualifiée.

Certains demandeurs en orientation alternative maintiennent leur demande de placement pour la formation souhaitée

À la fin de l’année de placement, la BA signale, en plus des 12 255 demandeurs « non placés », 72 342 jeunes (2009 : 77 110) pour lesquels la recherche de place de formation se poursuit également (« Demandeurs en orientation alternative au 30/9 »). Ces jeunes s’étaient engagés en 2010 dans une autre option que la formation, mais n’en continuaient pas moins à chercher une place de formation et souhaitaient bénéficier d’un placement en conséquence par la BA. C’est pourquoi le Rapport sur la formation professionnelle contient des calculs alternatifs reposant sur une définition élargie de la demande (cf. chapitre 3.1).

Comme cela a déjà été présenté dans le Rapport 2010 sur la formation professionnelle, il faut tenir compte du fait que cette définition élargie de la demande utilise comme unique critère le maintien de la demande de placement des demandeurs et se place donc du point de vue des jeunes en recherche de formation. En termes de prise en charge, les candidats en orientation alternative qui maintiennent leur demande de placement ne sont pas tous sans formation offrant une qualification à part entière. Ainsi, sur les 72 342 demandeurs en orientation alternative au 30 septembre maintenant leur demande de placement, 6 489 poursuivent la formation qu’ils ont commencée et 658 autres demandeurs suivent des études (cf. graphique 7).

Pourtant, le grand nombre des demandeurs restants montre qu’il est encore difficile pour de nombreux jeunes d’accéder à une formation. Autre point négatif, le nombre relativement élevé (95 908) de demandeurs recensés par les services statistiques de la BA qui n’ont plus demandé à bénéficier d’une aide active dans leur recherche de formation45, dont on ignore le statut et pour lesquels la recherche de place de formation a été arrêtée (« autres anciens demandeurs à statut non précisé »). Leur nombre a pu être réduit de 6 183 (–6,1 %) par rapport à l’année précédente.

L’enquête menée en 2010 par la BA et le BIBB fournit en revanche des informations sur le statut de ces jeunes 46 : pendant l’hiver 2009/2010, environ 22 % des candidats à statut inconnu suivaient certes une formation professionnelle offrant une qualification à part entière (15 % dans une formation en alternance, 7 % dans une formation professionnelle scolaire ou dans l’enseignement supérieur), mais le taux de chômage était particulièrement fort dans ce groupe (28 %). Le risque est donc élevé de voir cette catégorie de personnes passer de façon pratiquement inaperçue à travers les mailles du système d’éducation et de formation, avec les conséquences négatives que l’on sait pour l’employabilité et les perspectives de participation à la vie sociale.

Les analyses de l’enquête menée en 2010 par la BA et le BIBB auprès des demandeurs montrent aussi que les jeunes en difficulté, les demandeurs âgés et les jeunes issus de l’immigration sont très nombreux parmi les personnes à statut « inconnu ». Les résultats indiquent par ailleurs que lorsque les jeunes bénéficient à l’école d’une bonne préparation au choix de la profession et à la recherche d’une formation, que leur famille pratique la culture du dialogue et qu’ils peuvent faire appel à des mentors ou à des accompagnateurs d’insertion, ils sont plus enclins à maintenir le contact avec les services de conseil et de placement, augmentant ainsi leurs chances de trouver une place de formation.


46 Cf. www.bibb.de/de/wlk30081.htm

| Démendeurs de places de formation professionnelle inscrits auprès de la BA | 555 420 |
| Demandes de placement terminée | 462 631 |
| Demandes de placement maintenue | 92 789 |

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2009</th>
<th>2010</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>« Demandeurs entrés en formation » (demandeurs ayant trouvé une place de formation)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>dont sans subvention</td>
<td>215 841</td>
<td>227 635</td>
</tr>
<tr>
<td>sans subvention</td>
<td>39 883</td>
<td>40 006</td>
</tr>
<tr>
<td>« Autres anciens demandeurs* à statut connu »</td>
<td>104 860</td>
<td>103 871</td>
</tr>
<tr>
<td>« Autres anciens demandeurs* à statut non précisé »</td>
<td>102 047</td>
<td>95 835</td>
</tr>
<tr>
<td>« Demandeurs en orientation alternative au 30/09 »</td>
<td>77 110</td>
<td>72 342</td>
</tr>
<tr>
<td>Enseignement scolaire</td>
<td>18 597</td>
<td>18 497</td>
</tr>
<tr>
<td>Études</td>
<td>605</td>
<td>658</td>
</tr>
<tr>
<td>Année de préparation à l'emploi</td>
<td>613</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td>Année de formation professionnelle de base</td>
<td>1 665</td>
<td>2 048</td>
</tr>
<tr>
<td>Stage</td>
<td>6 865</td>
<td>6 436</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation professionnelle antérieure</td>
<td>8 369</td>
<td>6 489</td>
</tr>
<tr>
<td>dont sans subvention</td>
<td>1 385</td>
<td>1 039</td>
</tr>
<tr>
<td>avec subvention</td>
<td>6 984</td>
<td>5 450</td>
</tr>
<tr>
<td>Activité professionnelle</td>
<td>8 310</td>
<td>9 009</td>
</tr>
<tr>
<td>Armée/service civil</td>
<td>1 496</td>
<td>1 116</td>
</tr>
<tr>
<td>Année de volontariat social/écologique</td>
<td>1 415</td>
<td>1 585</td>
</tr>
<tr>
<td>Mesure de formation préparant à l'emploi</td>
<td>20 648</td>
<td>18 698</td>
</tr>
<tr>
<td>Mes de formation prép. à l'emploi p. handicapés</td>
<td>89</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>Stage de première qualification</td>
<td>4 546</td>
<td>4 368</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre aides</td>
<td>3 869</td>
<td>2 545</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre aide d'intégration pour handicapés</td>
<td>23</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>« Demeandeurs non placés »</td>
<td>15 679</td>
<td>12 255</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Pour des raisons de clarté, le présent graphique n'indique pas les options pour les « autres anciens demandeurs » dont la demande de placement est terminée. Cf. à ce propos le Rapport statistique accompagnant le Rapport 2011 sur la formation professionnelle.

Source : Statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi (BA); graphique du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche (BMBF).
Les activités de placement de la BA ne se terminent pas le 30 septembre, mais se poursuivent pendant ce que l’on appelle le « cinquième trimestre », ou « phase de placement a posteriori ». La nouvelle publication de la BA intitulée « Demandeurs de places de formation pour une formation débutant avant fin 2010 » (Bewerber für Berufsausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2010)47, dont la première édition date de novembre 2010, renseigne sur la situation actuelle et sur le statut des demandeurs qui cherchent ou cherchaient encore entre le 1er octobre et le 31 décembre une place de formation pour 2010 (y compris les organismes communaux agréés – OCA). La date tardive de ces demandes de placement peut avoir de nombreuses raisons (le demandeur n’a pas encore trouvé de formation ou il est en rupture de formation, par exemple). À la différence des indications figurant dans les publications antérieures sur le placement a posteriori, le présent rapport ne se limite donc plus à la réduction du nombre de demandeurs non placés, mais il fournit également, par le biais des autres catégories de la BA, des informations sur le « statut de la recherche de formation » et sur les nouveaux demandeurs.

Au total, 70 245 candidats souhaitant un placement dans une formation débutant avant fin 2010 étaient inscrits, dont 48 824 au titre de la dernière année sous revue et 21 421 candidats qui n’avaient pas le statut de demandeur la dernière année sous revue.

En plus des 48 824 demandeurs déjà inscrits pendant l’année 2009/2010 et qui maintenaient leur demande de placement en formation après le 1er octobre, il y avait, outre 11 931 « demandeurs non placés »48 et 22 596 « candidats en orientation alternative au 30/9 », qui cherchaient encore une formation, également 8 164 « autres anciens demandeurs » et 6 133 « demandeurs entrés en formation » au titre de la dernière année sous revue.

En ce qui concerne les « demandeurs en orientation alternative au 30/9 », il faut tenir compte du fait qu’en raison de la logique des processus opérationnels de la BA, seuls sont recensés les demandeurs de la dernière année sous revue qui ont encore réitéré après le 1er octobre leur volonté de placement en formation en 2010. De ce fait, le nombre de « demandeurs en orientation alternative » est de 22 596 et donc bien inférieur au chiffre de 72 342 arrêté à la date de référence du 30 septembre (cf. graphique 7). En effet, en raison de la date avancée dans l’année, la catégorie de personnes recherchant entre octobre et décembre une formation pour l’année en cours diminue. On peut cependant supposer que la majorité de ces jeunes se réinscriront comme demandeurs pour l’année de formation 2010/2011.

Il est positif de voir que le nombre de demandeurs non placés a pu être nettement réduit dans le cadre de l’action de placement a posteriori49. Alors qu’au début, le nombre de demandeurs non placés était encore de 11 931, il était passé à 5 833 fin décembre 2010.

Pourtant, tous les jeunes ne répondent pas à l’invitation aux actions communes de placement a posteriori organisées par les services compétents et les Agences pour l’emploi.

Ainsi la proportion de candidats de l’année sous revue précédente non placés au 30 septembre 2010, qui ne souhaitaient plus ensuite bénéficier d’une aide active de la BA dans leur recherche de formation et dont on ignore le statut, était malheureusement encore très élevée (2 190 demandeurs ou 18,4 %)50.

Sur les anciens demandeurs non placés, 1 081 (9,1 %) ont pu être placés dans une formation professionnelle. Fin 2010, 1 975 autres s’étaient engagés dans une autre option que la formation, mais continuaient à chercher une place de formation.

Le tableau 5 fournit des informations sur le statut des demandeurs de places de formation pour une formation débutant avant fin 2010.


48 Selon la BA, la différence minime avec le nombre de demandeurs non placés inscrits fin septembre (12 255) est due au fait que quelques demandeurs non placés ont changé d’avis depuis et ne souhaitent plus de formation au titre de la loi sur la formation professionnelle ou du Code de l’artisanat, mais, par exemple, une formation professionnelle scolaire ou une formation de fonctionnaire et ne figurent plus alors dans les statistiques relatives au marché des places de formation.

49 Cf. chapitre 4.1.1

50 Les répercussions négatives qui peuvent en résulter ont été décrites au point précédent.
**Tableau 5 : Statut des demandeurs de places de formation professionnelle pour une formation débutant avant fin 2010 (placement a posteriori)**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Déjà demandeur pendant l’année 2009/2010</th>
<th>dont:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Demandeurs de la dernière année sous revue entrés en formation au 30/09</td>
<td>6 133</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres anciens demandeurs de la dernière année sous revue</td>
<td>8164</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Demandeurs de la dernière année sous revue en orientation alternative au 30/09</td>
<td>22 596</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Demandeurs non placés au 30/09 de la dernière année sous revue</td>
<td>11 931</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N’était pas demandeur pendant la dernière année sous revue</td>
<td>21 421</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Total national | Demandeurs poursuivant leur recherche au 01/10/2010 ou ayant repris ou commencé une recherche après le 01/10/2010 | 48 824 |
|               | dont:                                                                                         |       |
|               | Demandeurs entrant en formation d’ici fin 2010                                                 | 4 263 |
|               | Autres anciens demandeurs                                                                      | 8 511 |
|               | dont: statut non indiqué                                                                        | 4 297 |
|               | Demandeurs en orientation alternative poursuivant leur recherche                               | 21 695 |
|               | Demandeurs encore non placés, sans orientation alternative                                       | 14 355 |

| Anciens Länder | Demandeurs poursuivant leur recherche au 01/10/2010 ou ayant repris ou commencé une recherche après le 01/10/2010 | 40 716 |
|               | dont:                                                                                         |       |
|               | Demandeurs entrant en formation d’ici fin 2010                                                 | 3 291 |
|               | Autres anciens demandeurs                                                                      | 6 687 |
|               | dont: statut non indiqué                                                                        | 3 267 |
|               | Demandeurs en orientation alternative poursuivant leur recherche                               | 19 572 |
|               | Demandeurs encore non placés, sans orientation alternative                                       | 11 166 |

| Nouveaux Länder | Demandeurs poursuivant leur recherche au 01/10/2010 ou ayant repris ou commencé une recherche après le 01/10/2010 | 8 100 |
|                | dont:                                                                                         |       |
|                | Demandeurs entrant en formation d’ici fin 2010                                                 | 972  |
|                | Autres anciens demandeurs                                                                      | 1 823 |
|                | dont: statut non indiqué                                                                        | 1 030 |
|                | Demandeurs en orientation alternative poursuivant leur recherche                               | 2 119 |
|                | Demandeurs encore non placés, sans orientation alternative                                       | 3 186 |

Sources : Statistiques de l’Agence fédérale pour l’emploi (BA), calculs de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB)
Jeunes du « système de transition »

Le système dit « de transition » offre aux jeunes ne remplissant pas les conditions nécessaires pour s’engager dans une formation professionnelle ou qui, pour d’autres raisons, n’ont pas trouvé de place de formation, la possibilité d’améliorer leurs perspectives personnelles d’accéder à la formation.

Entre 1992 et 2005, le pourcentage de jeunes suivant des filières offrant une formation professionnelle de base a considérablement augmenté. Cette progression est due au fait que ces mesures ont été utilisées non seulement par des jeunes défavorisés au sens premier, mais aussi par des jeunes dit « défavorisés sur le marché », donc par des demandeurs n’ayant pas trouvé de place de formation. En raison de l’évolution démographique et conjoncturelle et de l’engagement des partenaires du Pacte, la situation sur le marché de la formation s’améliore de plus en plus, ce qui se traduit également par une baisse du nombre de jeunes dans le système de transition (cf. graphique 8). L’augmentation de 2009, visible sur le graphique, n’est pas en contradiction avec cette évolution. En chiffres absolus, le nombre d’entrants dans les mesures indiquées ici baisse (cf. chapitre 3.6). Étant donné que le recul du nombre de jeunes quittant l’école est un peu plus marqué, le taux d’entrée comptable dans ces mesures augmente.

En outre, l’interprétation du graphique 8 doit tenir compte du fait qu’il met en regard des ordres de grandeur comptables afin d’évaluer l’importance relative des différentes filières de formation (dans le temps). On utilise comme base pour le calcul du pourcentage (en l’absence d’indication différente) le nombre de jeunes quittant les écoles d’enseignement général pendant l’année en cours. Des jeunes ayant quitté l’école les années précédentes figurent également dans les filières de formation respectives. À cela vient s’ajouter le fait que de nombreux jeunes suivent plusieurs mesures et ne sont donc pas recensés une, mais plusieurs fois51. Étant donné que les statistiques qui servent de base ne sont pas des statistiques individuelles ou de déroulement, on ne sait pas combien de filières de formation un jeune a suivi. Il faut par ailleurs tenir du compte que la présentation concerne un choix de mesures et ne prétend pas être exhaustive.

Sociétaires d’améliorer la qualité globale des données disponibles, le BMBF a lancé le projet « Chances de réalisation d’un système de rapports intégrés sur la formation » (Realisierungschancen einer Integrierten Ausbildungsbewertung) auquel est consacré le chapitre 3.6. Il est prévu de remplacer la présentation utilisée jusqu’à présent dans le Rapport sur la formation professionnelle par les rapports intégrés sur la formation (graphique 8).

Il existe actuellement un grand nombre de mesures et de programmes destinés à soutenir la transition des jeunes vers la formation. Dans le cadre de la prolongation du Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée 2010–2014, les signataires du Pacte ont adopté un objectif commun, à savoir une meilleure harmonisation et, là où cela est judicieux, un regroupement des différents programmes et instruments de financement. Le Gouvernement fédéral souhaite une imbrication accrue des transitions entre l’école, les systèmes de transition et les formations. Les programmes d’aide et mesures correspondants sont présentés au chapitre 4 du présent rapport. Un groupe de travail interministériel doit en outre formuler des propositions visant à mieux harmoniser et à regrouper les mesures.

Améliorer les perspectives des demandeurs de longue durée

La situation tendue sur le marché de la formation ces dernières années avec, jusqu’en 2005, un recul de l’offre de formation et une augmentation du nombre de jeunes sortant de l’enseignement secondaire, a entraîné une augmentation des taux de demandeurs qui, au lieu de commencer une formation en entreprise, s’engagent dans d’autres filières de formation et de qualification. Un nombre important maintient sa demande de formation dans le système dual et se trouve donc ainsi en concurrence avec les jeunes sortant actuellement de l’école pour les places de formation disponibles. Même si la situation sur le marché de la formation s’améliore, les demandeurs dits « de longue durée » restent un défi. C’est pourquoi le Gouvernement fédéral, mettant en œuvre les résultats du Cercle d’innovation pour la formation professionnelle (IKBB) et du concept « La jeunesse – formation et emploi » (Jugend – Ausbildung und Arbeit) avait mis en place avec l’initiative en faveur de la qualification « La promotion par la formation » un ensemble de mesures ciblées destinées aux demandeurs de longue durée méritant un soutien particulier (cf. partie 4). Ces efforts conjoints ont entraîné une baisse du nombre de demandeurs de longue durée, mais il faut continuer à agir en ce sens. Les candidats de longue durée sont donc un groupe ciblé important dans le contexte du Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée.

En 2010, la qualité des statistiques de la BA sur les demandeurs de longue durée s’est améliorée. Le point suivant traite dans un premier temps, comme dans les éditions précédentes du Rapport sur la formation professionnelle, des « demandeurs ayant quitté l’école avant l’année sous revue ». Il présente ensuite les résultats des nouvelles données sur les « demandeurs des années sous revue précédentes ».

51 Un exemple : un jeune qui termine d’abord une mesure de préparation à l’emploi et commence ensuite une formation est recensé deux fois, bien qu’il ne s’agisse que d’une et même personne. La raison est que les entrées dans les différentes options de formation dans une année sous revue sont considérées comme des cas et non comme des personnes.
Graphique 8 : Évolution des taux d’entrée comptables dans la formation en alternance et dans les autres filières de formation

La base du calcul des taux est le nombre de jeunes quittant les écoles d’enseignement général, sauf pour le taux d’étudiants en 1er semestre, qui repose sur les cohortes d’âge, et pour le taux de chômage, qui repose sur le nombre d’actifs.

Sources : Office fédéral de la statistique (StBA), Agence fédérale pour l’emploi, Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB)

Demandeurs ayant quitté l’école avant l’année sous revue

Les statistiques de la BA sur le marché des places de formation n’indiquaient pas jusqu’à présent si les demandeurs inscrits avaient déjà cherché les années précédentes une place de formation avec l’aide de la BA. On savait seulement si l’année de sortie de l’école des demandeurs actuels était plus ancienne. Dans les statistiques de la BA, ces personnes étaient définies comme « demandeurs de longue durée ». Les demandeurs ayant quitté l’école les années précédentes ne sont pas forcément des demandeurs ayant effectivement déjà cherché une formation professionnelle.52

En 2010, le nombre de candidats ayant quitté l’école avant l’année sous revue a baissé de 0,1 % au plan national pour s’établir à 255 799 (2009 : 256 115). Le recul est le fait des nouveaux Länder, où le nombre a baissé de 10,3 % à 51 319 (2009 : 57 234). Dans les anciens Länder, le nombre était de 204 405, soit une progression de 2,8 % par rapport à l’année précédente (2009 : 198 817).


52 On peut citer l’exemple des appelés du contingent qui postulent pour la première fois à une place de formation après leur service militaire. Inversement, les demandeurs issus de la promotion scolaire actuelle peuvent être des demandeurs de longue durée si, par exemple, ils ont, après plusieurs candidatures infructueuses, décidé d’améliorer leur qualification en retournant à l’école (cf. Rapport 2010 sur la formation professionnelle, page 24).
**Candidats issus des années précédentes sous revue**

En 2010, la base statistique concernant les candidats de longue durée a été considérablement améliorée. Pour la première fois, la BA a pu faire figurer aux côtés des demandeurs ayant quitté l’école les années précédentes ceux qui, au cours d’une des années antérieures sous revue, avaient déjà cherché une formation avec l’aide d’une Agence pour l’emploi, d’un Groupement pour l’emploi ou d’un organisme communal agréé (OCA). Outre des caractéristiques sociodémographiques, les données saisies comprennent la période de dernière inscription avant l’année sous revue en cours (durant les cinq dernières années) et le « statut de recherche au 30 septembre » des candidats de l’année sous revue.

Pour une bonne interprétation des données, il faut noter que la BA a classé les demandeurs par classe d’années en fonction de leur dernière inscription. Il est donc à l’heure actuelle impossible de dire si un candidat inscrit pour la dernière année un an avant l’année sous revue a déjà été à la recherche d’une place d’apprentissage avec l’assistance de la BA au cours des années précédentes. De même, le fait que la dernière inscription soit déjà ancienne ne permet pas de conclure que le demandeur a cherché vainement une place de formation pendant toute la période ainsi définie.

La BA ne recensant les candidats inscrits chez les OCA que depuis l’année 2008/2009, ils ne figurent dans les rapports que depuis cette date. Concrètement, cela signifie que les seules données disponibles sur les candidats de longue durée pour l’année 2009/2010 sont celles qui concernent les demandeurs ayant déposé leur dossier un an avant (portée d’un an)54. L’enregistrement complet des candidats des années antérieures (portée quinquennale) ne sera achevé qu’en 2013/1455.

Afin de pouvoir malgré tout porter un jugement sur la réduction du nombre de candidats de longue durée, les faits présentés ci-dessous concernent principalement les demandeurs des années précédentes, inscrits dans les Agences et les Groupements pour l’emploi (hors OCA). Les données vont dans le sens d’un net recul du nombre de candidats de longue durée.

Les demandeurs de longue durée, qui étaient encore 262 817 (42,4%) en 2008 (hors OCA) ont vu leur nombre chuter à 201 742 (37,8%) en 2009. En 2010, ils étaient encore 184 745 (35,2%) à avoir postulé dans au moins une des cinq dernières années sous revue (cf. graphique 9). Le nombre de candidats de longue durée a donc baissé de 78 072 (29,7%) au cours des trois dernières années.

Ce recul concerne aussi bien l’ouest de l’Allemagne (41,6% en 2008 : 37,1 % en 2009 ; 34,7% en 2010) que l’ex-RDA (45,2 % en 2008 ; 40,7 % en 2009 ; 38,2% en 2010).

**Résultats de l’enquête demandeurs 2010 réalisée par la BA et le BIBB**

Contrairement aux statistiques de la BA, l’enquête menée auprès des demandeurs par la BA et le BIBB peut faire apparaître la date de première candidature à une place d’apprentissage. Il est donc possible de dire à partir de quand un demandeur est devenu demandeur de longue durée.

Selon cette enquête BA/BIBB 2010, 209 240 des candidats inscrits, soit 38 %, étaient à classer parmi la catégorie des demandeurs de longue durée56.

Des analyses plus anciennes effectuées par l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) ont montré que la catégorie des candidats de longue durée était très hétérogène, avec pour partie de bonnes, pour partie de très mauvaises perspectives d’apprentissage. Les chances de ces personnes d’entrer en formation dépendent de plusieurs facteurs, tels que le moment auquel elles ont quitté l’école, les notes obtenues, l’âge et l’environnement régional sur le marché du travail ou de l’apprentissage. Plus la sortie de scolarité est lointaine, plus les notes sont mauvaises, plus le demandeur est âgé, plus faibles seront ses perspectives de trouver une entreprise prête à financer sa formation. Ces résultats ont été confirmés par la récente enquête menée auprès des candidats par la BA et le BIBB57. La prime à la création de places supplémentaires destinées aux candidats de longue durée a été une mesure essentielle pour faire face à ce défi58.

53 La BA distingue les « demandeurs entrés en formation », les « autres anciens demandeurs », les « demandeurs en orientation alternative au 30 septembre » et les « demandeurs non placés ».

54 En 2010, on en comptait au plan national 154 042, soit 27,9% (Allemagne de l’Ouest : 129 938, soit 28,4%, ex-RDA : 24 063, soit 25,4%).

55 Cf. le rapport sur les méthodes du service statistique de la BA, Statistiques sur le marché de la formation : les demandeurs des années antérieures dans l’année sous revue (http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Methodenberichte-Nav.html).

56 Les demandeurs inscrits chez les OCA n’étant pas – comme il a été mentionné plus haut – pris en considération, les chiffres réels concernant les candidats de longue durée devraient être légèrement supérieurs pour les années en question.

57 La méthode de comptabilisation ayant été légèrement modifiée, le pourcentage de demandeurs de longue durée calculé pour 2010 n’est pas directement comparable aux résultats des enquêtes BA/BIBB antérieures.

58 Cf. le rapport statistique accompagnant le Rapport sur la formation professionnelle 2011, chapitre A 3.2.1.

59 Cf. paragraphe 4.1.4
Graphique 9 : Demandeurs ayant déjà cherché une place d’apprentissage les années précédentes avec le soutien de la BA (données hors OCA)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Total national</th>
<th>Anciens Länder</th>
<th>Nouveaux Länder</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2008</td>
<td>262817</td>
<td>62444</td>
<td>200303</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>201742</td>
<td>41797</td>
<td>159900</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>184745</td>
<td>33557</td>
<td>151135</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nota : En raison de certaines situations inclassables, le total des demandeurs de longue durée dans les anciens et les nouveaux Länder est, pour chaque année, inférieur au chiffre indiqué pour l’ensemble de l’Allemagne.

Source : Statistiques de l’Agence fédérale pour l’emploi (BA, Bundesagentur für Arbeit).

3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION EN 2010

Les entreprises n’arrivent pas à pourvoir leurs postes d’apprentissage

Les problèmes sur le marché de la formation ne concernent pas seulement une partie des jeunes demandeurs. Les entreprises ont pour leur part de plus en plus de mal à pourvoir leurs places d’apprentissage.

Selon les derniers résultats de l’enquête Qualification (Qualifizierungsmonitor) 201060 du ministère fédéral de l’Économie (BMWi) et de l’Institut de l’économie allemande (IW), une bonne moitié (50,3 %) des entreprises interrogées sur le bilan de l’année 2009, encore fortement marquée par les effets de la crise financière et économique, a fait état de postes vacants traduisant des problèmes de recrutement. Plus d’une entreprise sur cinq (21,4 %) y voit un problème important, près de trois sur dix (28,9 %) un problème mineur. Par rapport à la totalité de l’offre de formation, 13,2 % des places d’apprentissage proposées n’ont pas trouvé preneur en 2009. Cela correspondrait, au plan national, à environ 71000 postes vacants. Ce problème s’est encore accentué en 2010. Plus de la moitié des entreprises en quête d’apprentis (54,3 %) ont indiqué avoir des difficultés pour en embaucher.

L’enquête annuelle de l’Association des chambres de commerce et d’industrie allemandes (DIHK) menée auprès des entreprises affiliées à une CCI61 fait elle aussi état d’une hausse du nombre de sociétés n’ayant pu pourvoir leurs places d’apprenti. Le pourcentage de celles ayant répondu non à la question « Avez-vous pourvu tous les postes offerts ? » est passé de 15 % en 2007 à 21 % en 2008 et en 2009.62

60 L’enquête Qualification a été effectuée pour le compte du BMWi. À cette occasion, l’Institut de l’économie allemande de Cologne (Institut der deutschen Wirtschaft, IW) et IW Consult ont interrogé en août et en septembre 2010 un échantillon représentatif de près de 1800 entreprises sur la situation dans le domaine de la formation et de la qualification et sur les besoins en main-d’œuvre. Pour en savoir plus, consulter le site http://www.bmw.de/Navigation/service/veröffentlichungen, did=363870.html.


62 Les résultats de l’enquête sur la formation menée par le BIBB, qui étaient déjà mentionnés dans le Rapport 2010 sur la formation professionnelle, donnaient des chiffres un peu plus faibles. Selon cette étude, le pourcentage de places d’apprentissage non pourvues en 2008 par rapport à l’offre des entreprises était de 10,5 %, seuls 56 % de ces postes ayant été déclarés à pourvoir aux Agences pour l’emploi. La part des sociétés ayant des places de formation vacantes (14,8 %) est restée élevée par rapport à l’année précédente. La situation est particulièrement délicate dans l’ex-RDA, où un tiers des entreprises
Jusqu'à présent, la cause principale de la vacance des postes d'apprentissage citée le plus souvent dans les enquêtes menées auprès des entreprises sont les capacités et le niveau scolaire insuffisants des candidats63. Ces dernières années, le recul du nombre de demandeurs dû à l'évolution démographique est devenu l'une des raisons les plus importantes au problème des postes non pourvus. Ce constat s'applique surtout aux nouveaux Länder, mais le nombre de places restées vacantes a également augmenté dans l'ouest de l'Allemagne (cf. chapitre 3.1).

Les résultats de l’enquête du BIBB au 30 septembre permettent d'identifier les métiers dans lesquels le pourcentage de places d'apprenti non pourvues par rapport à l’offre totale des entreprises est particulièrement élevé. Étant donné que ces calculs ne peuvent inclure, par définition, que les postes non pourvus ayant été déclarés à la BA avant la fin de l’année, les chiffres sont cependant plus faibles que dans les autres enquêtes citées.

Le graphique n°10 présente les métiers dans lesquels une pénurie de demandeurs se dessine déjà.

Comparé à 2009, l’ordre des métiers a quelque peu changé, mais pour presque tous, le pourcentage de postes non pourvus par rapport à l’offre totale des entreprises est plus élevé que l’année précédente64.


64 La seule exception est le métier de couvreur-zingueur (h/f) qui, avec 9,8 % en 2009, figurait encore dans les dix professions ayant le pourcentage le plus élevé de postes non pourvus par rapport à l’offre totale des entreprises, et qui est descendu à 8,6 % actuellement. Cf. Rapport sur la formation professionnelle 2010, page 27.
Signes indiquant un recul du taux d’intervention de la BA, mais légère reprise en 2010

Les statistiques de la BA représentent une source d’information centrale et essentielle en ce qui concerne l’évolution du marché de la formation. D’une part, elles ont fourni régulièrement, de mars à septembre, des données sur les demandeurs inscrits et les places d’apprenti déclarées. D’autre part, les données concernant les demandeurs non placés, les postes non pourvus et les candidats en orientation alternative alimentent le bilan arrêté au 30 septembre. Il faut toutefois noter qu’il n’existe aucune obligation de droit ou de fait, pour les jeunes comme pour les entreprises, de s’inscrire à la BA et que pour cette raison, les statistiques de la BA ne reflètent qu’une partie, certes considérable, du marché de la formation.

Le Rapport 2010 sur la formation professionnelle avait montré que les services de la BA en matière de placement étaient de moins en moins utilisés depuis quelques années⁶⁵. Alors qu’en 2004 les jeunes gens interrogés étaient encore 68,5 % à indiquer avoir fait appel à la BA pour leur recherche d’une place d’apprenti, ils n’étaient plus que 67,0 % en 2005, 65,3 % en 2006 et 51,8 % en 2008. Cette tendance s’est enrayée, comme le montre une récente analyse hors-série de l’enquête 2010 du BIBB sur les élèves en fin de scolarité. En 2010, le pourcentage de jeunes ayant effectué leurs recherches avec le concours de la BA s’est élevé à 56,5, soit une progression de 4,7 points par rapport à 2008. Le taux d’intervention de la BA reste cependant encore en deçà des années précédentes.

Aucune action n’est nécessaire du point de vue de la politique de la formation pour les demandeurs qui ont réussi à trouver une place d’apprenti sans l’assistance de la BA. Il en va de même pour les postes offerts non déclarés, mais ayant tout de même donné lieu à la signature d’un contrat. Ces deux cas de figure, qui n’apparaissent pas, dans un premier temps, dans les statistiques de la BA, mais sont enregistrés ultérieurement dans l’enquête du BIBB arrêtée au 30 septembre au titre des nouveaux contrats d’apprentissage, alimentent les statistiques sur le marché de la formation.

Les jeunes qui ont cherché une place d’apprenti sans recourir à la BA et n’en ont pas trouvé ne laissent pas de traces dans les statistiques. Il en est de même pour les postes de formation proposés qui n’ont pas été déclarés et n’ont pas trouvé preneur. Les problèmes soulevés par cette situation ne consistent pas seulement dans une absence d’enregistrement statistique de ces candidats malheureux comme demandeurs de place d’apprentissage, mais dans le fait que ces jeunes ne peuvent plus être conseillés et pris en charge par un personnel qualifié lors de leurs recherches. Les postes inconnus restés vacants sont perdus pour le marché de la formation, sans avoir pu donner lieu à un soutien institutionnel supplémentaire en vue de leur attribution ; au-delà de cet effet, il risque d’y avoir des répercussions négatives sur la disponibilité des entreprises concernées à former.

Il est préoccupant de constater qu’entre 2004 et 2008, le contact institutionnel avec la BA apparaît s’être distendu plus fortement dans la catégorie des jeunes ayant connu l’échec que chez leurs camarades ayant réussi. D’autres résultats, provenant des enquêtes menées par le BIBB auprès des élèves ayant quitté l’école, vont dans le même sens. Il est donc d’autant plus heureux que cette catégorie ait enregistré en 2010 une hausse relativement plus forte du recours à la BA (+7,4 points) que la catégorie des jeunes ayant réussi (+2,6 points) (cf. graphique 11).

Le Gouvernement va suivre cette évolution. On ne peut prédire, à l’heure actuelle, si cette augmentation du taux d’intervention de la BA va durer ou s’il s’agit là d’une conséquence passagère de la crise économique qui conduit les jeunes à recourir plus fortement à l’aide de l’État par crainte de ne pas trouver de place de formation. En 2011, le Gouvernement va amplifier son action en faveur des jeunes gens ayant des difficultés à entrer en formation⁶⁶. Il leur recommande, ainsi qu’aux entreprises, de faire appel à l’assistance de la BA pour trouver les uns une place d’apprentissage, les autres des apprentis.

⁶⁶ Cf. parties 1 et 4.
3. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION EN 2010

Graphique 11 : Taux d’intervention de l’Agence fédérale pour l’emploi (BA, Bundesagentur für Arbeit)

Source : enquête du BIBB sur les élèves en fin de scolarité 2004 à 2010

Jeunes adultes sans diplôme professionnel

En Allemagne, 15 % environ67 des jeunes adultes entre 20 et 29 ans (soit à peu près 1 460 000 personnes) ne possèdent pas de diplôme professionnel et sont par conséquent privés de la condition nécessaire pour participer en tant qu’acteur qualifié à la vie professionnelle68. Cette situation a des répercussions négatives considérables, et pour l’individu et pour la société. Du fait de l’évolution démographique, ces jeunes sont eux aussi une main-d’œuvre potentielle nécessaire.

Selon les résultats de l’étude sur les transitions effectuée en 2006 par le BIBB, les principales causes individuelles d’un défaut de formation professionnelle sont un mauvais bagage scolaire et des situations de vie particulières. Le manque d’intérêt pour une formation offrant une qualification à part entière ne joue qu’un rôle mineur. Presque toutes les personnes interrogées avaient déjà été en recherche d’une place d’apprentissage ; un bon tiers, pour la plupart des jeunes ayant un mauvais bagage scolaire, avait déjà été en formation professionnelle sans la mener à bien.

Les expériences faites ont montré qu’un suivi continu, individuel, mis en place de bonne heure (par exemple par des accompagnateurs d’insertion ou des tuteurs, et associé à une gestion des transitions systématisée) constitue dans un tel cas la bonne approche pour donner aux jeunes les compétences nécessaires pour participer à la vie professionnelle. C’est sur ce constat que le Gouvernement fédéral va s’appuyer pour renforcer son action.

67 Cf. le Rapport statistique accompagnant le Rapport sur la formation professionnelle, chapitre A8. Le Rapport national sur la formation a déterminé pour 2008 à l’aide des données du recensement par enquêtes représentatives un taux de personnes sans qualifications de 17 %. Le pourcentage un peu plus élevé de personnes sans qualifications formelles s’explique par le fait que dans le cas présent, et contrairement à la définition du BIBB, les conscrits et les jeunes effectuant un service civil n’ont pas été inclus dans le groupe de référence de la cohorte d’âge correspondante.

68 Les personnes dont il s’agit ici ne sont pas ou plus en formation. Cette catégorie est en outre très hétérogène. Bien qu’elle comprenne pour la plupart des personnes peu qualifiées qui font face par conséquent à des difficultés sur le marché du travail, on y trouve aussi des personnes n’ayant pas mené à leur terme leur formation ou leurs études. Si ces dernières sont sur le plan formel peu ou pas qualifiées, elles rencontrent cependant moins de difficultés à s’insérer dans le marché du travail parce qu’elles ont déjà acquis des qualifications et qu’elles n’ont abandonné leur formation ou leurs études qu’à partir du moment où elles avaient trouvé une perspective d’emploi.
Résiliations de contrats et ruptures de formation

Les enquêtes des offices de la statistique de l’État fédéral et des Länder ont révélé qu’en 2009, 22,1 % des contrats d’apprentissage avaient été rompus de manière prématurée69.

Les résiliations de contrat peuvent avoir des causes très variées, par exemple la cessation de paiement et le dépôt de bilan de l’entreprise, le passage d’une formation financée sur fonds publics à une formation prise en charge financièrement par l’entreprise, ou encore le changement d’orientation professionnelle de l’apprenti. Il faut donc se garder de toutes les assimiler à une rupture de formation. Selon les résultats du BIBB, la moitié environ des apprentis qui mettent fin à leur contrat le font pour changer d’orientation et continuer dans un nouveau métier ou dans une nouvelle entreprise. Quoi qu’il en soit, les ruptures de contrat entraînent pour les deux parties des incertitudes et des pertes de temps, d’énergie et d’autres ressources.

À cela s’ajoute le fait que certaines catégories de personnes sont plus fortement touchées que d’autres. Les analyses récentes du BIBB montrent ainsi que le taux de rupture est d’autant plus élevé que le diplôme d’enseignement général est modeste (sans certificat de fin d’études en « Hauptschule » [enseignement général du premier cycle du secondaire] : 36,3 %, avec : 30,8 %, avec certificat de fin d’études en « Realschule » [enseignement général renforcé du premier cycle du secondaire] : 19,6 %, avec diplôme d’accès à l’enseignement supérieur : 12,9 %). Des différences sont également perceptibles entre les apprentis de nationalité allemande et ceux de nationalité étrangère. Le taux de rupture prématurée des contrats a été de 27,4 % en moyenne pour les seconds et seulement de 21,8 % pour les premiers. La nationalité n’est sans doute pas le seul facteur déterminant pour ce résultat ; les différences de niveau entre les diplômes des apprentis allemands et de leurs homologues étrangers jouent vraisemblablement aussi un rôle70.

Le Gouvernement fédéral s’est fixé comme objectif de réduire nettement le nombre de jeunes qui abandonnent leur formation. Pour ce faire, il convient, d’une part, de renforcer dès la scolarité générale l’orientation professionnelle et de développer l’aptitude à suivre une formation. Il faut d’autre part augmenter pendant la formation les dispositifs de soutien et d’accompagnement pour les jeunes et les entreprises. Un des outils principaux pour cela est le nouveau programme « Les chaînes de formation jusqu’au diplôme »71, qui inclut l’intervention de seniors experts72 chargés de lutter contre les abandons, un projet qui a fait ses preuves et qui est en cours d’extension.

Personnes issues de l’immigration

Il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les chances de formation des jeunes issus de l’immigration.

Les données des offices de la statistique de l’État fédéral et des Länder73 sur la formation professionnelle révèlent que le taux de jeunes étrangers quittant l’école sans diplôme est plus de deux fois supérieur à celui des jeunes Allemands (13,8 % contre 5,8 % en 2009). Des efforts ont certes été faits pour faire baisser ce chiffre (15,0 % contre 6,2 % en 2008), mais les résultats obtenus ont été meilleurs chez les jeunes Allemands (–1,2 point) que chez les jeunes étrangers (–0,4 point). Le niveau des diplômes de fin de scolarité de ces derniers est d’une manière générale plus bas que celui de leurs camarades allemands74.

Les jeunes étrangers continuent d’être fortement sous-représentés dans la formation professionnelle. En 2009, leur taux
de participation, 31,4 %, n’a atteint qu’environ moitié de celle des jeunes Allemands, avec 64,3 %. Il a cependant baissé moins fortement (0,8 point) que celui des jeunes Allemands (3,9 points). Les baisses sont en outre dues uniquement aux étrangers de sexe masculin (-1,8 point). Les étrangères ont été la seule catégorie à enregistrer une légère hausse du taux de participation (0,2 point).

Leur participation continue toutefois d’être la plus basse, avec 29,1 % (par comparaison : étrangers : 33,6 %, Allemandes 55,5 %, Allemands 72,7 %).

Le niveau de participation nettement plus bas des jeunes étrangers n’est pas lié à un manque d’intérêt. Le Rapport 2010 sur la formation professionnelle avait déjà montré que les jeunes issus de l’immigration quittant l’enseignement général étaient tout aussi intéressés par une formation professionnelle que les jeunes Allemands\(^7\). Sauf s’ils sont titulaires d’un diplôme d’accès à l’enseignement supérieur (Studienberechtigung), ils ont toutefois de bien moins bonnes chances d’obtenir une place d’apprentissage. Les processus de transition vers la formation sont globalement plus difficiles et plus longs pour eux.

La proportion de jeunes d’origine étrangère sans diplôme professionnel est beaucoup plus élevée\(^7\).

La formation professionnelle fournit d’une part aux jeunes - qu’ils soient ou non issus de l’immigration - le bagage nécessaire pour réussir dans le monde du travail et leur permet d’autre part de mener une vie autonome. Pour les migrants, la formation professionnelle est, avec l’enseignement scolaire, le principal vecteur d’intégration sociale. Compte tenu de l’évolution démographique, et pour éviter une pénurie de main-d’œuvre qualifiée, l’économie allemande a besoin de tous les jeunes. L’objectif prioritaire du Gouvernement fédéral est donc de supprimer les obstacles à la formation et à l’emploi des jeunes issus de l’immigration. Ces derniers constituent par conséquent une cible prioritaire pour le « Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée en Allemagne 2010–2014 »\(^8\).

L’objectif poursuivi par le Gouvernement d’améliorer la reconnaissance des qualifications acquises à l’étranger est également un élément important de la politique de la formation professionnelle.

Le Gouvernement a présenté en mars 2011 un projet de loi visant à réviser et à améliorer les procédures de reconnaissance. Ce texte prévoit de mettre en place un droit légal à une procédure d’évaluation des diplômes et des qualifications professionnels acquis à l’étranger, et ce quels que soient l’origine et la nationalité du demandeur. Cette évaluation serait fondée sur les normes de formation et de qualification allemandes, c’est-à-dire sur les métiers allemands. Les Länder ont également annoncé leur intention d’améliorer, dans le cadre de leur domaine de compétence, les règles de reconnaissance légales et réglementaires en vigueur. Pour compléter les mesures législatives, le Gouvernement a prévu, en coopération avec les Länder, des mesures d’accompagnement destinées à améliorer les procédures administratives et les procédures de reconnaissance, à contrôler leur qualité, à conseiller et à suivre demandeurs et employeurs, ainsi qu’à développer les possibilités de qualification de remise à niveau et de recyclage. Ces mesures ont également pour objectif d’empêcher la dévalorisation des diplômes professionnels allemands et la remise en cause de la qualité du système de formation en alternance.

\(^7\) Le calcul du taux de participation à la formation repose sur les données des offices de la statistique de l’État fédéral et des Länder et sur le relevé permanent des données démographiques du StBA (au 31 décembre). Il n’est donc pas identique au taux d’entrée comptable mentionné ailleurs. Le taux de participation est le pourcentage de jeunes titulaires d’un nouveau contrat d’apprentissage par rapport au nombre de jeunes du même âge dans la population résidente. Le passage des études statistiques sur la formation professionnelle aux données individuelles a donné lieu à un calcul plus précis du taux de participation des jeunes étrangers, qui ne permet pas de comparer les valeurs indiquées ici à celles publiées antérieurement. Le taux de participation total a été de 61,0 % en 2009, soit un recul de 3,6 points. Le taux d’entrée comptable a lui aussi baissé en 2009. Les données des statistiques sur la formation professionnelle ne sont pas encore disponibles pour 2010.

\(^8\) Contrairement aux statistiques sur la formation professionnelle, ces enquêtes effectuées par échantillonnage enregistrent l’origine migratoire.

\(^7\) Ces données sont basées sur l’étude sur les transitions effectuée en 2006 par le BIBB. Ce dernier en prépare actuellement une mise à jour, dans le cadre d’un projet financé par le ministère de l’Éducation et de la Recherche. Les premiers résultats devraient être publiés dans le Rapport 2012 sur la formation professionnelle et son annexe statistique.

\(^7\) Cf. paragraphe 4.1.1
Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Gouvernement fédéral encourage très activement l’insertion professionnelle des personnes handicapées. Sur la base des Codes sociaux (SGB, Sozialgesetzbuch) II, III et IX, la BA soutient ces jeunes avant même la fin de leur scolarité en leur proposant une vaste gamme de services d’orientation et de conseil professionnels pour le passage de l’école à l’emploi. Dans cette phase, on utilise aussi, en coopération avec des intervenants extérieurs, l’instrument de l’orientation professionnelle approfondie dans les écoles de l’enseignement spécialisé (Förderschulen et Sonderschulen).

La loi sur la formation professionnelle et le Code de l’artisanat (Handwerksordnung, HwO) prévoient que les personnes handicapées seront formées aux métiers d’apprentissage au même titre que les personnes non handicapées. Les services compétents ne doivent adopter de dispositions particulières, élaborées à partir de métiers d’apprentissage, que pour les handicapés qui, en raison de la nature et de la gravité de leur handicap, ne peuvent envisager une formation dans un métier reconnu. Afin de garantir la transparence et la cohérence nécessaires, la loi prévoit que ces dispositions doivent être élaborées conformément aux recommandations de la Commission centrale de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (article 66 de la loi sur la formation professionnelle, article 42 du Code de l’artisanat). En 2010, 11 799 nouveaux contrats d’apprentissage ont été conclus dans toute l’Allemagne sur la base de ces dispositions.

Un dispositif général de réglementation des conditions de formation des handicapés, valable pour tous les domaines professionnels et conforme aux art. 66 de la BBiG et 42 m du C. de l’artisanat, a pu être adopté en décembre 2009 (amendé au 30 septembre 2010) sur recommandation de la Commission centrale. Ce dispositif général a donné lieu à l’élaboration de dispositions-types applicables à des domaines professionnels précis.

Tout comme pour les mesures préparant à l’emploi, la formation met l’accent sur l’adéquation au marché du travail et aux besoins des entreprises. La priorité est accordée aux formations en entreprise. Si, pour des raisons liées au handicap, l’entreprise n’est pas un lieu d’apprentissage adapté au jeune, des formations hors entreprise, proches du domicile, ou en centre de formation professionnelle spécialisé (Berufsbildungswerk) sont proposées en fonction du soutien à apporter.

D’après des données provisoires, 50 700 handicapés au total ont bénéficié en 2010, en moyenne annuelle, d’un dispositif d’aide à l’insertion professionnelle initiale à visée diplômante (52 900 en 2009). À cela se sont ajoutés 17 300 jeunes (18 100 en 2009) en dispositifs de préparation à l’emploi. 26 800 personnes au total (contre 28 300 en 2009) se trouvaient en moyenne annuelle en 2010 au cours procédure d’admission et en unité de formation professionnelle dans un Atelier pour personnes handicapées. Il s’agissait dans ce cas de handicapés qui, du fait de leurs performances, ne sont pas ou pas encore en mesure de répondre aux exigences du marché général du travail.


3.6. Les statistiques de la formation professionnelle – Les rapports intégrés

Le Gouvernement fédéral s’est fixé pour objectif l’amélioration continue de la qualité des statistiques relatives au marché de la formation. Plusieurs changements ont été introduits ces dernières années. Une de ces nouveautés est l’intégration, dans l’enquête des données sur les parcours scolaires des jeunes (BIBB), du critère « Forme de financement », qui permet de distinguer entre les contrats pris en charge financièrement par les entreprises et les contrats financés sur fonds publics (cf. chapitre 3.2 « Contrats d’apprentissage financés par les entreprises ou sur fonds publics »). Un autre exemple est la décision des offices de la statistique de l’État fédéral et des Länder de passer, pour les enquêtes sur la formation professionnelle, des données agrégées aux données individuelles. Cela se traduit par une extension considérable des possibilités d’analyse. Il est désormais possible d’étudier en fonction de leur nationalité non plus seulement le nombre d’apprentis, mais aussi les nouveaux contrats, les résultats aux examens et les ruptures de contrat. Ces dernières peuvent également être analysées en fonction du passage scolaire (voir le chapitre 3.5 « Résiliations de contrats et ruptures de formation »). L’une et l’autre nouveauté ont apporté une masse de connaissances très importante du point de vue la politique de la formation.

80 Cf. le Rapport statistique accompagnant le Rapport 2011 sur la formation professionnelle, chapitre A4.1.4
81 Cf. www.bmas.de/portal/48838/2010__11__ _04__ma_C3__9Fnahmen __workshop.html
82 Cf. le Rapport 2010 sur la formation professionnelle, pp. 30–32
83 Pour les nouveaux contrats signés au 31 décembre et les examens, voir le rapport statistique accompagnant le Rapport 2011.
Système de rapports intégrés sur la formation

Le Gouvernement considère comme une des principales tâches des prochaines années la mise en place d’un système intégré de rapports sur la formation, afin d’obtenir des données de meilleure qualité et surtout plus complètes, permettant d’évaluer les parcours éducatifs et de formation professionnelle des jeunes gens sortant des établissements d’enseignement général. Cette intégration doit favoriser un enregistrement si possible exhaustif et une représentation transparente du comportement des jeunes d’une même année durant la phase de transition.

L’intégration des rapports sur la formation se déroule dans le cadre de deux projets, l’un de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle, l’autre mené conjointement par les offices statistiques de l’État fédéral et des Länder. Celui du BIBB a pour objet principal la mise au point et l’analyse d’indicateurs significatifs pour les rapports sur l’éducation et la formation. Le système des indicateurs, composés de « secteurs » et de « comptes », a déjà été abordé dans le Rapport 2010 sur la formation professionnelle.84

Le projet des offices de la statistique a comme priorité le développement et la fourniture d’une base de données interrégionale pour le système d’indicateurs. Le système de rapports intégrés devra reposer sur des ensembles de données complets et comparables. Une des tâches primordiales du projet consistera par conséquent à dresser un état des lieux des données des Länder et à en vérifier la qualité, l’accès, la comparabilité et la disponibilité dans le temps jusqu’à présent, il est avéré que les données ne sont pas suffisantes pour enregistrer intégralement, au plan interrégional, le comportement des jeunes d’une même année quittant l’école et se trouvant dans la phase de transition. La raison principale à cela est que les données individuelles ne couvrent pas l’ensemble du territoire des Länder.

Pour obtenir de premiers résultats acceptables malgré l’hétérogénéité des données, on a effectué dans les seize Länder des analyses spéciales de grande envergure pour les années 2005 à 2010.


Dans le plus grand secteur, celui de la formation professionnelle, le nombre d’entrants est en recul depuis l’année record 2007 (788 893). Le secteur « Formation professionnelle » comprend la formation dans le système par alternance, dans les écoles professionnelles ainsi que les dispositifs destinés aux métiers de la santé et du domaine social. Ce secteur compte 62 820 entrants de moins depuis 2007, principalement pour des raisons démographiques.

Le nombre de jeunes entrants désirables d’obtenir un baccalauréat a augmenté de 99 645 depuis 2005.

Le nombre des étudiants de premier semestre est lui aussi en hausse, avec +79 942. La tendance à la progression du niveau des diplômes de l’enseignement général et secondaire se poursuit donc. L’évolution dans le temps des secteurs est représentée dans le tableau n° 6 et le graphique n°12.

Les résultats montrent que l’intégration des rapports a déjà apporté une valeur ajoutée qu’une disponibilité plus rapide des données, la suppression des lacunes et la généralisation des données individuelles pourraient encore améliorer.87 Le Gouvernement fédéral espère que l’intégration du système de rapports intégrés au Pacte pour la formation 2010–2014 et l’accord des Länder seront une puissante incitation à soutenir le projet et l’amélioration de la qualité des données.

85 Cf. www.bibb.de/de/56237.htm et les communiqués de presse sur le même sujet de l’Office fédéral de la statistique et de l’Office de la statistique du Land de Hesse.
### Tableau 6 : Entrants dans les secteurs du système de rapports intégrés

<table>
<thead>
<tr>
<th>Secteur</th>
<th>2005</th>
<th>2006</th>
<th>2007</th>
<th>2008</th>
<th>2009</th>
<th>2010</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Secteur Formation professionnelle</td>
<td>739 149</td>
<td>751 563</td>
<td>788 893</td>
<td>774 684</td>
<td>728 484</td>
<td>726 073</td>
</tr>
<tr>
<td>Secteur Système de transition</td>
<td>417 647</td>
<td>412 083</td>
<td>390 552</td>
<td>362 058</td>
<td>348 235</td>
<td>323 687</td>
</tr>
<tr>
<td>Secteur Diplôme d'accès à l'enseignement supérieur</td>
<td>454 423</td>
<td>466 700</td>
<td>463 464</td>
<td>514 434</td>
<td>526 684</td>
<td>554 068</td>
</tr>
<tr>
<td>Secteur Études</td>
<td>366 242</td>
<td>355 472</td>
<td>373 510</td>
<td>400 600</td>
<td>428 000</td>
<td>446 184</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Nota:**

Les indications de ce tableau ne peuvent être comparées à d'autres figurant dans le Rapport 2011 sur la formation. Le secteur Formation professionnelle mentionné ici comprend par exemple les « comptes » Formation professionnelle en alternance selon la BBiG (métiers d’apprentissage reconnus), y compris les formations professionnelles comparables (art. 3 al. 2, n° 3 de la BBiG) ; diplômes professionnels offrant une qualification à part entière, en école d'enseignement professionnel selon la BBiG/C. de l'artisanat ; formation professionnelle offrant une qualification à part entière en école d'enseignement professionnel hors BBiG/C. de l’artisanat ; cursus en école d’enseignement professionnel et lycée professionnel, débouchant sur le diplôme ou sur un certificat d’accès à l’enseignement supérieur ; formation régie par les lois fédérales ou régionales dans les métiers de la santé, de l’éducation et du social ; formation professionnelle sous contrat de droit public (formation de fonctionnaire de niveau moyen). Pour plus de renseignements sur les secteurs et sur les « comptes », cf. le rapport statistique accompagnant le Rapport 2011 sur la formation professionnelle, chap. A7.

**Source :** Office fédéral de la statistique 2011 : présélection de données – Système de rapports intégrés. Entrants dans le système de formation 2010 par secteurs/comptes et Länder


4. Les mesures et les programmes de la politique de formation professionnelle

La formation professionnelle doit pour cela devenir plus attrayante, plus souple et moins cloisonnée. Cet objectif requiert de doter le système de formation de passerelles et d’articulations pérennes. Il convient de mobiliser l’ensemble des ressources disponibles afin de faire face à la pénurie de main-d’œuvre qualifiée et d’agir le plus en amont possible. Le Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée, qu’ont rejoint deux nouveaux partenaires, a été reconduit en octobre 2010 après révision en profondeur de son contenu et de ses orientations. Le nouvel accord met désormais en avant, en plus des objectifs qualitatifs existants en matière de recrutement d’entreprises formatrices et de création de places de formation, des objectifs quantitatifs pour les jeunes en difficulté et pour les jeunes à fort potentiel. Le but du Gouvernement allemand est de renforcer la formation professionnelle au cours des prochaines années, de concentrer son action au moyen d’instruments à vocation systémique et structurelle mieux articulés, tout en l’adaptant aux évolutions démographiques et techniques.

Ce processus se poursuivra l’année prochaine, avec pour objectif d’augmenter sensiblement le rapport coût-efficacité, en particulier dans le domaine des dispositifs du « système de transition ». À cet effet, le Gouvernement a notamment mis en place, sous la direction du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, un groupe de travail interministériel « Système de transition » chargé d’élaborer des propositions visant à une meilleure coordination et convergence des programmes et des instruments destinés à favoriser l’insertion des jeunes gens dans le monde du travail et de la formation. La mise en application des résultats est prévue pour 2011 et accompagnera la réforme des instruments de la politique du marché du travail.

Afin de pouvoir adapter rapidement et en fonction des besoins les spécialités de formation initiale et continue aux évolutions et aux exigences de qualification nouvelles, il faut que les règlements d’apprentissage soient ouverts aux changements techniques et que leur qualité et actualité soient contrôlées en permanence. Il faut aussi organiser de façon systématique l’identification précoce des tendances en matière de qualification et la recherche sur la formation professionnelle, afin de pouvoir réagir à temps et de manière appropriée.

4.1. Renforcer la formation en alternance, développer l’orientation professionnelle, assurer l’aptitude à suivre une formation, faciliter les transitions, amener les jeunes au diplôme et ainsi garantir la disponibilité d’une main-d’œuvre qualifiée

Au cours des dernières années, le Gouvernement allemand a pris une série de dispositions qui ont amélioré la situation dans le domaine de la formation professionnelle ; il a également mis en chantier des mesures visant à la moderniser, qui ont été adaptées et se sont poursuivies en 2010. L’articulation et la coordination de ces dispositifs ont fait l’objet d’un soin particulier.

4.1.1. Le Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée

La révision du contenu du Pacte se devait de prendre en compte le renversement de situation qui s’est produit depuis sa mise en place en 2004. Du fait de l’évolution démographique, le manque de places d’apprentissage que l’on constatait alors a cédié le pas à une pénurie de demandeurs dans certains secteurs d’activité et dans certaines régions. En même temps, on enregistre toujours un nombre très important de candidats qui ne réussissent pas à passer immédiatement de l’école à la formation professionnelle. Parmi eux, on compte les demandeurs dits de longue durée et les jeunes issus de l’immigration, défavorisés socialement, en difficulté d’apprentissage ou handicapés.

C’est pour ces jeunes précisément que le Pacte, dans sa nouvelle version placée sous le mot d’ordre « Valoriser toutes les potentialités », veut élargir les possibilités d’accès à la formation professionnelle. Les priorités consistent par conséquent à améliorer à un stade aussi précoce que possible l’aptitude des jeunes quittant le premier cycle du secondaire (« Hauptschulen » et « Realschulen ») à suivre une formation professionnelle ; à offrir un soutien accru aux jeunes en difficulté scolaire ; à permettre aux jeunes se trouvant dans le système de transition d’accéder à de véritables cursus de qualification leur offrant une perspective de diplôme ; et à promouvoir l’insertion des jeunes issus de l’immigration dans la formation professionnelle.

Le nouvel accord concerne toute une série de mesures. Les principales sont l’opération lancée par le BMBF « Que faire après l’école ? – Les chaînes de formation jusqu’au diplôme », ainsi que l’engagement nouveau pris par les entreprises de créer 10 000 stages de première qualification par an à destination des jeunes en difficulté (EQ Plus).
Afin de répondre aux besoins en main-d’œuvre qualifiée, le nouveau Pacte a également pour objectif de convaincre un nombre plus important de jeunes à fort potentiel d’opter pour une formation professionnelle en entreprise.

Les parties prenantes au Pacte dressent un bilan positif pour 2010. Les créations de postes de formation et le nombre de nouvelles entreprises acceptant de prendre des jeunes ont de nouveau dépassé les engagements volontaires pris par le secteur privé. 70 300 nouveaux postes ont ainsi été mises en place en 2010, contre 60 000 prévus initialement (72 600 en 2009, 86 500 en 2008 et 88 900 en 2007). 42 800 nouvelles entreprises formatrices ont été recensées, contre 30 000 annoncées (46 300 en 2009, 52 700 en 2008 et 53 600 en 2007). 29 010 places ont été offertes pour les étapes de première qualification (EQ). Près de 22 500 jeunes ont pu en bénéficier jusqu’en janvier 2011. Ce chiffre est appelé à augmenter au cours des mois à venir. Le taux de formation dans l’administration fédérale a une fois encore dépassé les engagements souscrits dans le Pacte (7 % pour 2010). Il s’est élevé à 7,7 % des employés assujettis à la sécurité sociale, contre 7,6 % les années précédentes. L’État fédéral et les Länder ont poursuivi le Programme de formation Est de l’Allemagne 2009/2010, avec un total de 5 000 places de formation. La BA a subventionné en 2010 40 000 formations (41 000 en 2009, 40 300 en 2008 et 51 400 en 2007). Tous les jeunes ayant sollicité ensuite une aide au placement dans l’administration fédérale a une fois encore dépassé les engagements souscrits dans le Pacte (7 % pour 2010). Il s’est élevé à 7,7 % des employés assujettis à la sécurité sociale, contre 7,6 % les années précédentes. L’État fédéral et les Länder ont poursuivi le Programme de formation Est de l’Allemagne 2009/2010, avec un total de 5 000 places de formation. La BA a subventionné en 2010 40 000 formations (41 000 en 2009, 40 300 en 2008 et 51 400 en 2007). Tous les jeunes ayant sollicité ensuite une aide au placement ont bénéficié d’au moins une offre, contrat d’apprentissage ou stage de première qualification pour la grande majorité d’entre eux (98 %).

4.1.2. Mesures et programmes visant à améliorer l’orientation professionnelle et l’aptitude à la formation des jeunes, accompagnement individualisé

Opération « Que faire après l’école ? – Les chaînes de formation jusqu’au diplôme »

Par la Déclaration de Dresde, la Fédération et les Länder ont pour la première fois intégré des objectifs quantitatifs au plan Qualification. Leur but est de ramener d’ici 2015 le nombre de jeunes quittant le système scolaire sans diplôme de 8 à 4 % en moyenne nationale, et de 17 à 8,5 % le nombre de jeunes adultes aptes à suivre une formation professionnelle n’ayant pas obtenu de diplôme.88

Pour remplir ces objectifs et améliorer l’insertion dans les dispositifs de formation professionnelle des jeunes menacés de difficultés au moment de la transition, tout en essayant de prévenir une possible pénurie de main-d’œuvre qualifiée, le BMBF a lancé l’opération « Que faire après l’école ? – Les chaînes de formation jusqu’au diplôme », qui vient compléter les mesures d’orientation professionnelle renforcée prévues par le IIIe livre du Code social et les mesures d’accompagnement à l’insertion professionnelle visées à l’art. 421s du même texte. Cette opération est une composante essentielle du Pacte pour la formation professionnelle 2010–2014. Il s’agit d’une démarche coordonnée de soutien individualisé et intégré qui assure aux jeunes, sur la base d’une analyse de leurs potentialités, un accompagnement dans leur processus de développement et de choix d’un métier, dans la transition vers une formation en entreprise et finalement dans l’obtention de leur diplôme.

Cette opération a été mise au point en concertation avec le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS), la BA et les Länder pour ce qui concerne leurs compétences respectives.

Elle s’articule autour des trois éléments suivants :

- Analyse de potentialités à partir de la septième ou de la huitième classe,
- Orientation professionnelle à partir de la huitième ou de la neuvième classe89,
- Accompagnement à l’insertion professionnelle de l’avant-dernière année de scolarité à la fin de la première année de formation professionnelle.

Les analyses de potentialités sont effectuées à partir de critères de qualité harmonisés, fixés par le BMBF. Elles servent à identifier les points forts, les points faibles et les intérêts des jeunes, et constituent la base du soutien individuel, en particulier pour les bénéficiaires en difficulté. Pour ces derniers, un accompagnement extrascolaire personnalisé est prévu. Tous les jeunes de la même année peuvent et devraient bénéficier d’un accompagnement à la fois intégré et de qualité harmonisés, fixés par le BMBF. Elles servent à identifier les points forts, les points faibles et les intérêts des jeunes, et constituent la base du soutien individuel, en particulier pour les bénéficiaires en difficulté. Pour ces derniers, un accompagnement extrascolaire personnalisé est prévu. Tous les jeunes de la même année peuvent et devraient bénéficier d’un plan de soutien scolaire individuel. L’analyse de potentialité est également à la base du processus d’orientation professionnelle. Ce processus est consigné dans un document de réflexion et d’orientation adapté, tel que le passeport Choix du métier (Berufswahlpass). Pour cette opération, le BMBF a dégagé une enveloppe totale d’environ 362 millions d’euros d’ici 2014.

Réalisations à ce jour :

- Les Länder ont désigné un millier d’écoles du premier cycle d’enseignement général (« Hauptschulen ») et de l’enseignement spécialisé qui participent activement à ce programme spécial. Dans ces établissements, quelque 1000 accompagnateurs d’insertion, agissant à titre professionnel, suivront pendant la durée du programme le parcours d’entrée en formation et la première année de 30 000 élèves en difficulté.
- « Que faire après l’école ? – Les chaînes de formation jusqu’au diplôme » a démarré le 29 novembre 2010 et les 500 premiers accompagnateurs d’insertion ont commencé leur travail. Les organismes de formation chargés de sa mise en œuvre ont été sélectionnés par un appel d’offres lancé par la BA pour le compte du BMBF.

---


89 Cf. le Programme d’orientation professionnelle
L’opération est dirigée par le BMF en collaboration avec un comité de suivi constitué par les Länder. Un « centre de services Chaines de formation » (« Servicestelle Bildungsketten ») a été créé auprès de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) afin d’assurer le suivi scientifique et la communication du programme.

Près d’un millier de conseillers bénévoles sont à la disposition des jeunes pour compléter les services offerts dans le cadre de la formation et pour accompagner jusqu’à l’obtention du diplôme ceux d’entre eux risquant d’abandonner en cours de route.90


Pour sa part, le BMF soutient la mise en œuvre de l’orientation professionnelle principalement par le biais du Programme d’orientation professionnelle (BOP, Berufsorientierungsprogramm), dont on peut dresser l’état des lieux ci-après.

Le Programme d’orientation professionnelle du BMF dans les établissements de formation interentreprises et établissements similaires

Les jeunes gens sont appelés à relever les exigences accrues du monde du travail. Ils doivent développer les compétences nécessaires pour faire face à la diversité des situations professionnelles, mais aussi à la fluctuation des parcours. Pour cette raison, l’orientation professionnelle vise surtout à faire prendre conscience aux jeunes de leurs points forts et de leurs intérêts et à les informer des exigences posées par les différents métiers et par le monde de la formation et du travail. L’orientation professionnelle des jeunes est par conséquent un élément essentiel de la politique de formation menée par la Fédération et les Länder.

Le programme « Mesures d’amélioration de l’orientation professionnelle dans les établissements de formation interentreprises et établissements similaires »91 (Massnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungseinrichtungen, BOP) donne, dès l’enseignement général et plus spécialement aux élèves des écoles « Hauptschulen » de premier cycle, un premier aperçu de différents métiers. Il est intégré à la formule des chaînes de formation.

Avec ce programme, le BMF recueille un écho positif de la part des entreprises et des établissements scolaires, qui se félicitent de la mise en place d’un dispositif d’orientation professionnelle pérenne, puisqu’appelé à couvrir à moyen terme l’ensemble du territoire allemand.

Le Programme d’orientation professionnelle est entré en vigueur le 1er avril 2008. Depuis cette date, le BIBB, qui prend en charge le financement pour le compte du BMF, a pu débloquer plus de 72 millions d’euros pour la période courant jusqu’à 2013.

Les stages d’orientation, qui se délèvent dans un centre d’apprentissage, permettent aux élèves de huitième classe d’acquérir une expérience pratique dans trois champs professionnels différents. En travaillant dans un contexte et avec des objets caractéristiques de la vie et de la formation professionnelles, ces jeunes établissent un premier lien direct avec le monde du travail et peuvent ainsi, eux-mêmes, découvrir leurs points forts et faire émerger des perspectives professionnelles.

Les résultats obtenus à ce jour montrent que cette expérience pratique engendre plusieurs effets positifs chez les jeunes. En augmentant leur motivation, le Programme d’orientation professionnelle contribue de manière très importante à réduire le nombre de sorties prématurées du cursus scolaire ou de la formation professionnelle.

Pour l’année scolaire 2009/10, le ministère a lancé, en coopération avec la région de Rhénanie du Nord-Westphalie et la BA, le programme « STARTKLAR! Mit Praxis fit für die Ausbildung » (C’est parti ! La pratique pour réussir sa formation). STARTKLAR! donne aux élèves de la huitième à la dixième classe l’occasion de développer systématiquement leur aptitude à la formation professionnelle et au choix d’un métier. Le programme d’orientation du BMF en représente le premier niveau, en huitième classe. En neuvième et dixième classes, les jeunes effectuent des stages de longue durée qui leur permettent de continuer à explorer leurs aptitudes et leurs goûts. La formule STARTKLAR est un exemple de la complémentarité entre le Programme d’orientation professionnelle et l’orientation professionnelle élargie prévue dans le IIIe livre du C. soc.

L’orientation professionnelle élargie de la BA (art. 421 q du IIIe livre du Code social)

La BA, qui, ces dernières années, avait mis l’accent sur l’action en amont, va poursuivre résolument sa politique du marché du travail. En 2010, elle a investi plus de 65 millions d’euros dans des mesures d’orientation professionnelle renforcée (élargie), qui sont venus s’ajouter au dispositif déjà en place dans ce domaine. La loi sur l’accès à l’emploi (Beschäftigungschancengesetz) du 24 octobre 2010 a prolongé de trois ans, jusqu’à la fin de 2013, les dispositions relatives à l’orientation professionnelle renforcée et
élargie. Elle stipule désormais que les élèves de l’enseignement général peuvent bénéficier de ces mesures et des dispositifs de préparation au choix d’un métier durant une période supérieure à quatre semaines et également pendant les cours. Cela permet au législateur de mieux évaluer l’effet de cet élargissement en l’observant sur une durée plus longue.

**Programme ARENA en faveur de l'orientation professionnelle**

Depuis septembre 2009, et pour une durée de trois ans, le BMBF soutient un projet à l’approche novatrice : « Groupe orientation professionnelle – Enceintes sportives » (Berufsorientierungsgruppe – Arena). Le but de cette opération est d’utiliser l’entreprise « stade » pour toucher les élèves des deux dernières années de scolarité et leur faire voir le travail et les activités artisanales nécessaires au bon fonctionnement des installations et à la réussite des manifestations qui y sont organisées. L’exploitation et l’entretien d’un stade nécessitent l’intervention d’un grand nombre de métiers qui représentent des secteurs d’activité très divers, tels l’électricité et les nouvelles technologies, l’horticulture, l’aménagement des paysages, les techniques du spectacle et du son, la restauration-traites, la physiothérapie, la presse, la photo, l’assistantat commercial, le gardiennage et la sécurité. Les enceintes sportives parties prenantes à ce projet sont, entre autres, le stade Gerry Weber de Halle/Westphalie, la SchücoArena de Bielefeld et l’EnergieTeamArena de Paderborn.

**Programme du BMBF pour la prévention des ruptures de formation (VerA)**

Pendant la formation, les jeunes sont accompagnés jusqu’à l’obtention de leur diplôme. Ils sont cependant encore trop nombreux à abandonner en cours de route. Les raisons qui mènent à une rupture de formation sont nombreuses et variées et peuvent notamment être liées à des conflits entre le formateur et l’apprenti.

Pour apporter une solution à ce problème, le ministère de l’Éducation et de la Recherche a lancé le programme VerA, en collaboration avec de grandes organisations patronales allemandes (Fédération nationale de l’artisanat allemand, ZDH ; Association des Chambres de commerce et d’industrie allemandes, DIHK ; Fédération nationale des professions libérales) et avec le « service de seniors experts » (SES). VerA est l’abréviation de « Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung » (Prévention de l’abandon et assistance aux jeunes en formation professionnelle); ce programme s’adresse à tous ceux qui rencontrent des difficultés pendant leur formation ou qui envisagent de jeter l’éponge. À ces jeunes, VerA fournit un accompagnement individuel assuré par un senior expert bénévole.

Ces derniers sont des personnes de confiance qui apportent un soutien et des repères, aident à reprendre l’initiative, et accompagnent jusqu’au diplôme, dans l’esprit des Chalomes de formation.

- Un millier d’accompagnateurs VerA, répartis sur tout le territoire national, sont opérationnels depuis la fin de 2010.
- Plus de 500 interventions ont pu déjà être réalisées. Les deux tiers des jeunes ayant demandé un accompagnement ont déclaré qu’il y avait un risque de rupture de leur contrat.
- Un tiers voulaient améliorer leurs performances. Un quart environ des apprentis souhaitaient qu’on les aide dans le domaine des enseignements théoriques, un autre quart pour la préparation des examens.
- Sept p. cent voulaient combler un retard dans le domaine du langage, douze p. cent améliorer leur motivation à l’acquisition du savoir.
- Enfin, un sur cinq avait besoin d’aide pour cause de harcèlement moral, de difficultés pécuniaires ou de changement de place de formation.

Les jeunes défavorisés peuvent bénéficier d’une aide d’accompagnement à la formation, une prestation régulière versée dans toute l’Allemagne par les Agences pour l’emploi et les « Jobcenters ».

**Intervention dans les écoles des bénévoles du service de seniors experts (SES)**

À la fin de l’année 2010, le BMBF, en coopération avec le service de seniors experts (SES), a lancé le projet-pilote JOBSTARTER « Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Senior Experten Service (SES) an Schulen » (Intervention dans les écoles des bénévoles du service de seniors experts). Ce projet a dans un premier temps été mis en place dans soixante établissements situés dans plusieurs Länder et ne bénéficiant ni de la présence d’accompagnateurs d’insertion professionnels ni de tout autre programme.

Les seniors experts agissent en tuteurs indépendants et offrent une assistance suivie et adaptée à l’environnement de vie des élèves. Ils envisagent avec eux leur horizon professionnel ; ils les informent des mesures d’orientation professionnelle en place et les aident, s’il y a lieu, à profiter des possibilités qui leur sont ouvertes. Ce système fondé sur le bénévolat, faisant appel à des personnes d’un certain âge et ayant une expérience de vie, notamment professionnelle, vient compléter les dispositifs d’orientation existants.

Cf. www.sesbonn.de/wastunwir/vera.html
4. LES MESURES ET LES PROGRAMMES DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1.3. Mesures et programmes pour l’amélioration du système et de la gestion des transitions ; approches innovantes de qualification de remise à niveau

Amélioration de la Gestion territoriale des transitions (« Cap sur le diplôme professionnel, Perspektive Berufsabschluss »)

« Cap sur le diplôme professionnel » est un programme subventionné à hauteur de 67 millions d’euros par le BMBF et le Fonds social européen (FSE) ; il a pour finalité d’arriver, par des transformations structurelles, à une baisse durable du pourcentage d’adolescents et de jeunes adultes sans diplôme. Pour le réaliser, il est prévu d’implanter durablement dans 97 territoires-pilotes des réseaux chargés de deux types d’actions prioritaires.

- Gestion territoriale des transitions
  L’axe « Gestion territoriale des transitions » consiste à coordonner, dans 55 sites, les mesures et les aides existantes, dans le but de faciliter le passage de l’école à la formation professionnelle. L’objectif de ce dispositif est de mettre au point et d’appliquer, sur la base des enseignements tirés de la première phase, des critères minimums standardisés en matière d’assurance qualité, ainsi que des règles de procédure contraignantes.

En améliorant la coordination des structures, des programmes, des projets et des possibilités offertes par le système, la gestion territoriale assure le succès des transitions et empêche que des jeunes ne se retrouvent sans formation professionnelle. Elle est mise en œuvre par des comités de travail qui, généralement, sont affectés à la direction de l’administration communale au titre de cellules opérationnelles ou à un département ou service au titre de groupes de travail.

L’analyse des deux premières années du programme montre que ce sont essentiellement les écoles d’enseignement général qui, en déterminant de bonne heure les choix dans le domaine de la formation et du parcours professionnel, conditionnent les progrès réalisés en matière de transition.

L’importance des établissements d’enseignement professionnel pour la réalisation des transitions est jusqu’à présent apparemment principalement dans les territoires de Rhénanie du Nord-Westphalie et de l’ex-RDA. Grâce au nombre de plus en plus grand de mesures d’orientation en place dans les écoles, les projets lancés dans le cadre du programme peuvent utiliser plus efficacement les avantages d’une orientation professionnelle systématique, tournée vers la pratique, pour assurer la réussite de la gestion territoriale des transitions. Ils favorisent ainsi la coopération dans le domaine de l’orientation et du conseil, des stages de formation préparant à l’emploi, des cursus de niveau supérieur proposés dans les écoles, et de la diffusion des dispositifs de formation. L’objectif recherché est une meilleure articulation et coordination de l’offre, l’identification des éventuels besoins, la mise au point de solutions, tout en évitant les doublons et les propositions ne débouchant pas sur une perspective de formation.

- Qualification modulaire diplômante de remise à niveau
  Dans 42 territoires, on met en œuvre les conditions nécessaires pour permettre à de jeunes adultes peu ou pas qualifiés, ayant un emploi ou non, d’obtenir un diplôme professionnel.

L’objectif est d’intégrer la qualification modulaire de remise à niveau à visée diplômante aux dispositifs ordinaires et de l’ancrer durablement dans les structures territoriales. La deuxième phase introduit pour la première fois le soutien aux projets à approche sectorielle et la mise en pratique de formules de qualification de remise à niveau ciblant la population des détenus.

Les expériences faites jusqu’à présent montrent que la qualification de remise à niveau ne peut s’implanter au niveau régional que si des conditions appropriées sont créées en coordination avec les acteurs compétents sur place.

L’objectif est de réaliser cette implantation dans des régions déterminées, en complément aux traditionnelles mesures de reconversion et à la formation professionnelle initiale. La création de structures pérennes constitué par conséquent le but principal du programme. C’est ainsi qu’environ 6500 entreprises et 5000 personnes peu ou pas qualifiées ont été conseillées pendant la première période, tandis qu’on recensait quelque 9500 entretiens-conseil avec les partenaires des réseaux régionaux.

Deux ans après le lancement du programme, on peut dresser un premier bilan pour toutes les régions concernées.

- Déploiement de réseaux opérationnels pour la qualification de remise à niveau.
- Définition de critères de qualité adaptés à l’environnement régional pour la qualification de remise à niveau.
- Introduction d’outils d’assurance qualité, comme les passeports qualification.
- Services professionnels de conseil en qualification de remise à niveau pour les entreprises et les personnes peu ou pas qualifiées.
- Mise à disposition d’outils destinés à garantir la qualité de conseil.
- Développement du dispositif régional de qualification de remise à niveau.
- Formules individualisées de remise à niveau pour les métiers offrant des perspectives d’emploi aux personnes peu ou pas qualifiées.

À l’avenir, l’action devra porter également sur la création de possibilités de qualification de remise à niveau destinées plus spécialement aux personnes ayant derrière elles un parcours difficile. Pour cela, il faudra d’abord concevoir, expérimenter et mettre en œuvre dans les régions des services adaptés aux besoins, telles des aides à l’accompagnement de la formation continue. Seules existent jusqu’à présent quelques démarches isolées, de nature conceptionnelle ou pratique, visant l’accompagnement de la qualification de remise à niveau. Dans ce domaine, on a jusqu’à présent utilisé des programmes comme ceux de la BA destinés à promouvoir la qualification.

\[93\text{ CI: www.perspektive.berufsabschluss.de}\]
Modules de formation – JOBSTARTER CONNECT

Articuler les sous-systèmes de la formation professionnelle à la charnière entre école et emploi au moyen de modules harmonisés au plan national, assurer leur ouverture vers les autres dispositifs, tel est l’objectif du programme JOBSTARTER CONNECT. Les modules ont été mis au point dans quatorze des métiers impliqués dans le système de formation en alternance. Le but ainsi recherché est d’ouvrir aux jeunes bénéficiant de mesures de préparation à l’emploi, aux candidats de longue durée et aux jeunes adultes peu ou pas qualifiés des voies nouvelles pour accéder à la formation en alternance. Pour cela, on utilise les structures de formation et de soutien existantes. Le programme a également pour objectif de mieux adapter aux besoins de la formation en alternance les possibilités offertes par le système de transition. L’expérimentation des modules de formation s’effectue dans quatre champs d’application :

- Les dispositifs de qualification pour demandeurs de longue durée incluent en particulier des démarches en entreprise destinées aux jeunes en situation indéterminée, tels les stages de première qualification.
- Les modules de formation qui sont mis à l’essai à l’interface soutien aux défavorisés/formation prise en charge par l’entreprise concernent des jeunes en stages de formation préparatoires à l’emploi et en formation professionnelle financée sur fonds publics.
- La mise à l’essai suit des conditions propres aux Länder pour ce qui concerne les dispositifs scolaires Année de préparation à l’emploi, Année scolaire de formation professionnelle de base et école d’enseignement professionnel (Berufsfachschule).
- En ce qui concerne la qualification de remise à niveau, l’expérimentation des modules de formation a lieu dans le cadre de la formation professionnelle continue, avec des aides provenant de programmes tels que « Formation continue des personnes peu qualifiées et des salariés âgés en entreprise » (WeGebAU) et « Projet pour l’accompagnement des changements structurels » (IFLAS).

Les premiers projets ont commencé en 2009, dans le cadre du programme JOBSTARTER CONNECT lancé par le BMBF, cofinancé par le FSE, et faisant lui-même partie du plan Qualification du Gouvernement fédéral. Les modules de formation sont à présent mis en application par 40 projets régionaux. Ils bénéficient d’une enveloppe totale d’environ 23,6 millions d’euros, accordée après concertation entre le BMBF et le BIBB, et après consultation de la commission de suivi mise en place pour le programme. Le financement a lieu en deux phases dans le cadre du programme CONNECT. L’accompagnement scientifique et l’évaluation externe du projet sont assurés par le comité JOBSTARTER-CONNECT du BIBB.

Au 31 décembre 2010, 2200 adolescents et jeunes adultes avaient participé à une opération de qualification par le biais des modules de formation.

Les premiers enseignements qualitatifs tirés de la pratique des modules de formation révèlent un effet motivant sur les jeunes, qui reçoivent confirmation des capacités d’action professionnelles qu’ils ont acquises ; ils font aussi apparaître une meilleure articulation des différents lieux d’apprentissage, obtenue grâce aux processus de concertation et de coordination.

Les modules de formation ne sont désormais plus uniquement utilisés pour les projets du programme. Ils peuvent être mis en œuvre dans le cadre du programme « 3e voie pour la formation professionnelle RNW » (3. Weg in die Berufsausbildung NRW) ; la CCI d’Hanovre y a recours pour un de ses projets.

De nouvelles voies d’accès à la formation en alternance – La diversité, une chance face au manque de personnel qualifié

L’insertion des jeunes peu qualifiés dans la formation professionnelle et le marché du travail constitue un des chantiers prioritaires. Le recul du nombre de jeunes susceptibles d’entrer en formation va non seulement attiser la concurrence pour le recrutement des candidats qualifiés, mais aussi demander des efforts accrus de la part des entreprises. L’objectif à atteindre est d’aider, par des mesures adéquates, le plus grand nombre possible de jeunes ayant un handicap de départ à éviter le système de transition et à trouver directement une place d’apprenti.

Dans le cadre de la promotion des expérimentations pilotes selon l’art. 90, alinéa 3, numéro 1 de la loi sur la formation professionnelle, le BIBB a procédé, en concertation avec le ministère fédéral de l’Éducation et de la Recherche, à la sélection de projets ayant pour thème d’action « De nouvelles voies d’accès à la formation en alternance – La diversité, une chance face au manque de personnel qualifié ». Situés dans le contexte des formules territoriales existantes, notamment celles visant à fournir une orientation professionnelle la plus large possible et à imbriquer étroitement la préparation à l’emploi et la formation professionnelle, ces projets s’appuient sur des démarches et des aides déjà en place (aides à l’accompagnement à la formation par exemple), les adaptent s’il y a lieu aux besoins des entreprises formatrices et y ajoutent de nouveaux dispositifs (ciblant notamment la qualification des formateurs et des spécialistes en formation des PME). L’objectif est de développer, sous une forme modélisée, puis d’expérimenter la pérennisation d’un système territorial de formation professionnelle destiné aux jeunes peu qualifiés, situé à l’articulation avec la formation professionnelle et s’étendant jusque dans la première phase de la formation.

Une des grandes priorités est le soutien aux jeunes issus de l’immigration. Cette action a débuté en 2010 et est prévue pour durer jusqu’en 2013.

94 Cf. www.jobstarter-connect.de
Plan SOUTENIR LES JEUNES (JUGEND STÄRKEN)


Le plan SOUTENIR LES JEUNES promeut les activités suivantes :

- **Le programme-type « SOUTENIR LES JEUNES » : ça bouge dans les territoires (JUGEND STÄRKEN : Aktiv in der Region)**
  

- **Le projet-pilote « Entreprise : Jeunesse. Une collaboration qui a de l’avenir » (Unternehmen : Jugend. Zusammenarbeit mit Zukunft) bénéficié de 2009 aux jeunes âge scolaire dont la transition vers la vie professionnelle est compromise, principalement parce qu’ils ne possèdent pas les compétences-clés requises pour la formation. Cela public s’est élargi en 2010 aux jeunes adultes qui ne sont plus soumis à l’obligation de scolarité, mais qui n’ont pas encore réussi leur insertion professionnelle. Le projet est réalisé par la Fondation des entrepreneurs allemands (Stiftung der Deutschen Wirtschaft, sdw) ; il est subventionné par le programme Enfants et adolescents du BMFSFJ. Son but est de favoriser la création de réseaux locaux faisant coïncider, pour une meilleure transition entre l’école et l’emploi, les entreprises, les établissements scolaires et les autres acteurs du secteur de la promotion des jeunes défavorisés. Il offre à ce public ayant un handicap de départ des mesures de développement de la personnalité qui se déroulent dans les entreprises et prennent la forme de mis en contact avec la pratique (stages et visites d’entreprise par exemple). Ces activités ont pour but de motiver les participants au projet à obtenir un diplôme de fin de scolarité, à les préparer aux exigences du monde du travail et à les aider à s’orienter et à choisir un métier.

La ville sociale – Formation, économie, emploi dans les quartiers

Soutenu financièrement par le FSE, le programme fédéral « Formation, économie, emploi dans les quartiers » (Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier, BIWAQ) du ministère des Transports, de la Construction et du Développement urbain (BMVBS) a pour objectif de compléter par des mesures en faveur du marché du travail les investissements réalisés dans l’urbanisme pour améliorer l’habitat et le cadre de vie, notamment ceux engagés dans les zones concernées par le programme de promotion de l’urbanisme « La ville sociale » (Soziale Stadt). Ses priorités sont l’insertion des jeunes et des chômeurs de longue durée dans la formation et la vie professionnelles, l’amélioration de la transition entre l’école et emploi et le renforcement de l’économie locale. 135 projets bénéficient actuellement des subventions accordées au titre de la première phase de ce programme.

Sa deuxième phase, pour laquelle l’appel à projets a démarré à la fin de 2010, marque un élargissement à la promotion de l’emploi assujetti à la Sécurité sociale dans le domaine du travail d’intérêt commun, un champ d’action à part entière désigné sous le nom de « travail dans les quartiers ». Pour pouvoir bénéficier de subventions, les dispositifs en faveur de l’emploi doivent en même temps s’inscrire dans une démarche de développement urbain et être réalisés dans les territoires concernés par le programme de promotion de l’urbanisme.

Au total, le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Droits de la femme et de la Jeunesse a débloqué pour la période 2008 à 2015 des fonds à hauteur de 60 millions d’euros au titre du cofinancement national, auxquels s’ajoute une contribution du FSE d’un montant de 124 millions d’euros, soit en tout 184 millions pour la réalisation de ce programme.
4.1.4. Autres mesures et programmes pour
le renforcement de la formation en alternance

Programme d’amélioration des structures de formation
JOBSTARTER

Depuis cinq ans, JOBSTARTER, programme national d’amélioration
des structures de formation mis en place par le BMFTB, soutient les
innovations dans le domaine de la formation professionnelle. Il est
cofinancé par le FSE.

Le programme « JOBSTARTER – Former pour l’avenir »
(JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden) a pour but d’inciter les
entreprises à faire de la formation et ainsi de donner aux jeunes
la chance d’entrer en apprentissage. Il s’agit là d’une tâche qui
demeure nécessaire, compte tenu de l’évolution démographique
et des disparités entre les marchés régionaux de la formation.

46 projets ont commencé leurs activités au début de 2010, dans
le cadre de la cinquième phase du programme. Leur orientation
qualitative a été renforcée dans les domaines suivants :

- Opérations en faveur de la formation dans des branches
  sélectionnées
- Développement de l’offre en entreprise à destination
des certains publics
- Mise en place et consolidation des structures de formation
territoriales
- Ouverture et flexibilité grâce à l’extension des possibilités
  de qualification pendant la formation en alternance
- Coopération européenne en matière de formation.

Le bilan des projets en cours pour les cinq phases de financement,
arretté en décembre 2010, est le suivant : un total de 54 500 places
de formation démarchées par les collaborateurs des 287 projets
JOBSTARTER, dont 34 500 répondent au « critère de supplémen-
tarité », c’est-à-dire qu’elles n’ont pas été proposées au cours des
trois dernières années ou qu’elles ont été démarchées chez une
entreprise qui formait peu ou pas du tout auparavant. Plus de
36 000 postes ont déjà pu être pourvus. Il convient de souligner
tout particulièrement que sur le nombre total de places démarchées,
2884 (dont 90 % d’après le critère de supplémentarité) l’ont été auprès
d’indépendants issus de l’immigration. La plupart de ces postes ont
déjà trouvé preneur.

L’amélioration qualitative et structurelle de la formation
professionnelle dans les territoires est l’un des objectifs réalisés en
plus du démarchage des places de formation. C’est ainsi que des
structures de formation ont pu être mises en place pour les métiers
des secteurs d’avenir nouvellement créés ou dont le règlement a
été modernisé. Des projets de formation professionnelle à temps
partiel ont permis d’offrir des postes adaptés aux jeunes parents. Le
programme a également subventionné des projets ayant créé des
fondations dans le domaine de la formation professionnelle ; d’autres
projets travaillent au renforcement de la coopération européenne.

Un des axes de travail essentiels a été en 2010 le programme
KAUSA de coordination de la formation pour les travailleurs
indépendants issus de l’immigration. Les migrants sont sous-
représentés dans le système de formation en alternance. Ce constat
vaut pour les jeunes de familles immigrées, mais aussi pour les
entrepreneurs issus de l’immigration. Partie du programme JOB-
STARTER, KAUSA promeut les projets qui incitent les « entreprises
de migrants » à former en alternance et les aident dans le cadre de
la formation. En plus d’accompagner les projets, KAUSA fournit
aux entreprises, aux élus et à la presse des informations sur le
thème de l’intégration et la formation ».

Depuis septembre 2010, KAUSA assure pour le BMFTB la
coordination de formations organisées dans 34 villes et destinées
da donner aux entrepreneurs issus de l’immigration les capacités
ncessaires pour former leurs apprentis. L’objectif fixé jusqu’à
la fin du mois de juin 2011 est de pouvoir remettre le certificat
sanctionnant cette aptitude à un millier de migrants. Les cursus
sont organisés par les chambres consulaires et les organismes de
formation privés.

En 2010, KAUSA a lancé une campagne d’information pour
attirer l’attention du public sur la multiplicité des itinéraires
de vie et des parcours professionnels des personnes issues de
l’immigration. À cette occasion, le BMFTB a institué le prix KAUSA
des jeunes journalistes, par lequel il entend distinguer une
couverte plus différenciée de la diversité culturelle dans la
formation et le monde professionnels. Les premiers lauréats,
nou jeunes femmes, ont été récompensés en décembre 2010.
Ce prix, doté de 25 500 euros, sera reconduit en 2011.

Les résultats qualitatifs et quantitatifs du programme
JOBSTARTER ont fait l’objet d’une évaluation externe. Le rapport
auquel elle a donné lieu sera présenté au début de 2011.

Programmes spéciaux État fédéral-Länder

En juin 2009, le BMFTB et les gouvernements des nouveaux Länder
et de Berlin sont convenus, dans le cadre du Programme de formation
Est de l’Allemagne (Ausbildungsprogramm Ost, APO), de mettre
des places de formation supplémentaires à la disposition des
jeunes qui, juste avant la mise en route de ce dispositif, étaient
enregistrés comme demandeurs non encore placés par la BA
ou les organismes de gestion de l’allocation de base prévue dans
le C. soc. II. En raison de l’évolution démographique, le nombre
de ces places de formation supplémentaires a été réduit à compter
du 1er septembre 2009, date de lancement du programme, à un
total de 5 000 pour 2009 et 2010.

Comme les années précédentes, ce programme spécial
s’adresse aux demandeurs enregistrés comme non placés par
la BA juste avant la mise en route du dispositif. Chaque place de
formation créée bénéficie en moyenne de 13 550 euros, dont un montant non remboursable de 6 775 euros est versé par l’État fédéral aux Länder. Pour 2010, l’enveloppe budgétaire s’élevait à 35 millions d’euros. L’aide est accordée pour une formation dans les métiers reconnus par la loi sur la formation professionnelle et le Code de l’artisanat (HwO, Handwerksordnung), ou pour une formation de type scolaire conduisant à un diplôme selon la législation du Land ou de l’État fédéral.

Programme d’aide du ministère fédéral de l’Économie et de la Technologie (BMWi) « Placement sur mesure d’apprentis dans les entreprises désireuses de former »

Le but de ce programme du BMWi, cofinancé par le FSE, est de proposer un conseil et un placement sur mesure aux petites et moyennes entreprises à la recherche d’apprentis. Ce plan prévoit l’embauche par les chambres consulaires de personnel chargé de mettre au point, en concertation avec les chefs d’entreprise, le profil des postes de formation à pourvoir et de mener des entretiens de présélection avec les jeunes. Cette procédure doit surtout permettre d’augmenter la disponibilité des entreprises à recruter et de faire baisser le pourcentage de rupture des contrats d’apprentissage. Pour la période 2007/2010, le nombre d’entretiens de conseil menés avec les chefs d’entreprise et avec les jeunes s’est élevé à respectivement 147 000 et 51 000 environ ; ces entretiens ont débouché sur quelque 34 500 contrats d’apprentissage ou stages de première qualification (1200 environ dans des entreprises dirigées par des personnes issues de l’immigration pour la période 2009 à juin 2010).

Compte tenu de son bilan positif, le programme a été reconduit jusqu’en 2012. À partir de 2011, il sera étendu à d’autres organismes que les chambres consulaires. Sa prolongation au-delà de 2012 est souhaitée.

Prime à la formation (article 421r du livre III du Code social – SGB III)

La crise financière et économique mondiale a également des répercussions sur le marché de la formation. La loi sur l’accès à l’emploi (Beschäftigungschancengesetz) du 24 octobre 2010 a prolongé de trois ans, jusqu’à la fin de 2013, le système de prime à la formation au profit des « apprentis en contrat dans des entreprises défaillantes ». À la fin du mois de novembre 2010, cette prime avait été accordée à 5 900 bénéficiaires se trouvant dans cette situation.

23e loi d’ajustement du BAföG

La formation professionnelle ne doit pas être une question d’argent. C’est pourquoi la 23e loi d’ajustement du BAföG (allocation fédérale d’aide à la formation) adoptée par le Gouvernement fédéral a prévu entre autres mesures le relèvement des barèmes et des abattements applicables à l’allocation formation professionnelle et à l’allocation de formation pour handicapés. L’effort budgétaire supplémentaire total consenti par la BA et le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales s’élève à 105 millions d’euros pour les années 2010 à 2013.

Amélioration et garantie de la qualité dans la formation professionnelle assurée par les entreprises

Les subventions accordées dans le cadre des programmes-types ont pour objectif d’aider les acteurs de la formation professionnelle – en particulier les petites et moyennes entreprises – à mettre au point et à expérimenter des outils de gestion de la qualité adaptés et fonctionnels, afin d’améliorer le plus possible les pratiques d’assurance qualité.

Le Gouvernement accorde une très grande importance à la promotion des moyens et des méthodes permettant de garantir et d’améliorer la qualité de la formation professionnelle.

Les aides accordées ont pour objectifs le développement et l’expérimentation d’outils et de méthodes opérationnels, susceptibles d’être utilisés par les entreprises et les organisations régionales, afin de garantir, d’évaluer et d’augmenter la qualité de la formation. Ce travail doit se faire en s’appuyant sur les structures, processus et instruments existants. Les aides visent à promouvoir le transfert de solutions ayant déjà fait leurs preuves, de façon à ce qu’elles puissent être largement diffusées par les canaux d’information et les structures de communication régionales ou sectoriels.

Les objectifs globaux des activités de développement et d’expérimentation sont :

- Mise au point d’un concept commun de qualité (du point de vue de l’apprenti comme de celui de l’entreprise) devant servir de principe directeur pour la formation
- Amélioration du processus de formation
- Réduction du taux d’abandon
- Soutien aux entreprises formatrices qui développent des outils opérationnels destinés à garantir la qualité de la formation
- Amélioration de la coopération sur le lieu d’apprentissage
- Promotion de la coopération et de la création de réseaux entre les entreprises et entre les entreprises et les autres responsables de la formation.

Les expérimentations pilotes en cours, qui s’achèveront en juin 2013, accordent une large place à la participation et à l’implication des P.M.E.
Investissements dans les infrastructures de la formation professionnelle:

Depuis 1973, le BMBF a consacré près de 2 milliards d’euros de ses ressources budgétaires à des travaux de construction et d’équipement réalisés dans environ 800 centres de formation professionnelle interentreprises. Depuis juillet 2009, le ministère de l’Éducation et de la Recherche et celui de l’Économie et de la Technologie accordent leurs subventions sur la base d’une directive commune. Les fonds sont débloqués pour promouvoir la modernisation des bâtiments et le réaménagement des ateliers en fonction des toutes dernières exigences en matière de technologie et de méthodes d’enseignement professionnel.

La transformation des centres de formation interentreprises en centres de compétence va donner lieu à la mise en place sur tout le territoire d’un réseau de prestataires de services de formation en phase avec leur époque et capables de répondre à la demande. Ce réseau garantira le transfert des technologies et avancées nouvelles issues de la recherche-développement. Ces centres sont surtout axés sur les besoins des petites et moyennes entreprises. Le montant des subventions accordées par l’État fédéral peut atteindre 45 % des dépenses éligibles dans le cas des centres de formation interentreprises, 60 % lorsque le projet est réalisé dans une région en déficit structurel, 50 % dans le cas des centres de compétence et 65 % pour les projets dans les régions en déficit structurel. En 2010, les fonds débloqués par le BMWi pour soutenir ces projets se sont élevés à quelque 24 millions d’euros, tandis que le BIBB consacrait un volume total de 43 millions d’euros en provenance du budget du BMBF.

La formation professionnelle interentreprise (FPI) dans l’artisanat

La promotion de la formation interentreprise des apprentis a pour but de renforcer la disponibilité des entreprises artisanales à former, leurs activités en ce domaine dépassant fréquemment leurs besoins propres. Les coûts de ce type de formation sont pris en charge respectivement à raison d’un tiers par le ministère fédéral de l’Économie et les länder. Les dispositifs visent notamment à

- Adapter la formation professionnelle aux évolutions techniques et économiques,
- Compenser les disparités régionales et assurer partout un niveau élevé dans le domaine de la formation en entreprise
- Aider les entreprises en prenant en charge les enseignements difficiles à assurer et demandant beaucoup de temps.

Près de 459 000 apprentis ont suivi une des 50 000 formations organisées en 2009. Les dépenses de l’État fédéral ont été de l’ordre de 47 millions d’euros (2010).

4.2. Promouvoir l’employabilité par la formation continue et la formation tout au long de la vie

La formation continue et la formation tout au long de la vie sont un enjeu de plus en plus important de la politique de la formation. La formation professionnelle continue, en particulier, a pour vocation de contribuer à la résolution des problèmes posés tant par les exigences croissantes en matière de qualification consécutives aux mutations techniques et économiques que par la pénurie de main-d’œuvre qualifiée résultant de l’évolution démographique.

Les études comparatives faites au niveau européen montrent cependant que la participation à la formation continue est plus faible en Allemagne que dans les pays scandinaves, en France et aux Pays-Bas, par exemple. Cela vaut aussi bien pour la formation continue que pour la formation continue en entreprise. En 2006, la participation de la population active allemande (25 à 64 ans) à la formation continue formaliisée (cours, séminaires, etc.) était ainsi de 43 % ; la formation continue en entreprise doit elle aussi se contenter d’une place en milieu de tableau au plan international. La troisième enquête européenne sur la formation continue en entreprise (CVTS3 – 2005) montre que si l’Allemagne dépasse légèrement la moyenne (10e place sur 26) en ce qui concerne le pourcentage d’entreprises faisant de la formation continue (sous quelque forme que ce soit), la part des salariés qui participent à des cours de formation continue financés par l’entreprise se situe au-dessous de la moyenne (15e place sur 26) ; elle révèle également que les entreprises allemandes investissent nettement moins dans les cours de formation continue que celles d’autres pays membres (part des dépenses d’entreprise pour la formation continue rapportée aux frais totaux de personnel en moyenne européenne : 0,9 p. cent, en Allemagne 0,6 p. cent).99

S’il convient d’interpréter ces chiffres à la lumière du haut niveau de formation lors de l’entrée dans la vie professionnelle, qui caractérise l’Allemagne par rapport aux autres pays, et donc d’un besoin en formation continue plus faible ; s’il faut considérer qu’ils ne prennent pas en compte, entre autres choses, le développement important des compétences que les salariés, en particulier ceux des P.M.E., acquièrent en travaillant, il n’en reste pas moins que des efforts accrus et ciblés dans le domaine de la formation initiale et continue, surtout de la part des entreprises, sont indispensables pour couvrir les futurs besoins en personnel qualifié, compte tenu de la baisse du nombre de diplômés quittant l’école, consécutive à l’évolution démographique, et du relèvement de l’âge de la retraite. Même si ce sont en fin de compte les salariés et les employeurs qui prennent les décisions concernant la formation professionnelle continue, l’État (ministères fédéraux,

BA, Länder, par exemple) peut, par une politique résolue incluant des incitations et des outils de régulation, favoriser

- Une participation plus élevée de la population active (25 à 64 ans) à la formation continue formalisée (cours, séminaires, etc.) (objectif: de 43 % en 2006 à 50 % en 2015),
- Une plus forte participation des salariés à la formation en entreprise (taux pour les cours financés par l’entreprise en Allemagne en 2005: 30 %, moyenne européenne: 34 %),
- ainsi que la réduction des entraves actuelles à la participation (niveau culturel/niveau de formation, sexe, âge, origine migratoire, statut professionnel, appartenance territoriale).

4.2.1. Mesures et programmes de promotion de la formation professionnelle continue

Évolution de la loi de promotion du perfectionnement professionnel (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG)

L’AFBG, financée conjointement par l’État fédéral et les Länder, garantit un droit individuel à des formations continues de perfectionnement professionnel subventionnées, c’est-à-dire à des cours de formation à la maîtrise ou à d’autres cursus préparant à un diplôme comparable. Elle encourage l’extension et le développement de la qualification professionnelle, renforce ainsi la motivation de la jeune main-d’œuvre qualifiée à suivre une formation continue et incite, au-delà de l’exonération partielle du remboursement du prêt, les personnes ayant obtenu leur diplôme à se mettre à leur compte et à créer des emplois.

D’après les statistiques fédérales publiées en juillet 2010, le nombre de bénéficiaires de l’AFBG en 2009 était d’environ 158 000, soit une hausse de quelque 12,9 p. cent par rapport à 2008 (140 000). Près de 59 000 bénéficiaires (37 %) ont participé à un dispositif à temps plein, environ 99 000 (63 %) à un dispositif à temps partiel. Le nombre de bénéficiaires à temps plein a augmenté de 18 % par rapport à 2008, celui des bénéficiaires à temps partiel de 10 %. 82 % avaient entre 20 et 35 ans. La majorité, avec près de 35 %, était constituée des participants âgés de 25 à 29 ans, suivie des 20 à 24 ans (33 %) et des 30 à 34 ans (15 %). 31 % des bénéficiaires étaient des femmes. Les diplômes de formation continue dans l’industrie et le commerce se sont taillé la part du lion (environ 80 000 bénéficiaires, soit 50 %). Dans l’artisanat, où le taux de personnes qui se mettent plus tard à leur compte est très élevé, les bénéficiaires étaient environ 47 000 (près de 30 %).


Prime à la formation

Le programme de « Prime à la formation » (Bildungsprämie) du BMBF comprend actuellement deux instruments pour la promotion de la formation professionnelle continue suivie à titre individuel. Les bénéficiaires peuvent d’une part se voir accorder une fois par an une prime d’un montant maximum de 500 euros si leur revenu annuel imposable ne dépasse pas 25 600 euros/31 200 euros et s’ils prennent à leur charge la moitié des coûts de l’opération. Cette partie du programme est cofinancée à partir de fonds du FSE. Au 31 décembre 2010, 70 503 primes avaient été allouées.

La seconde composante est l’épargne formation, pour laquelle un amendement à la Ve loi sur la constitution de patrimoine permet au salarié bénéficiant d’une prime à l’épargne versée par l’État de prêlever sur son compte, avant même la fin de la période de blocage, un montant équivalent au coût de la formation continue. Les deux composantes sont cumulables.

Près de 570 centres d’information ont été créés dans tout le pays jusqu’en décembre 2010. Des conseillers certifiés y expliquent aux candidats à la formation continue comment bénéficier de la prime à la formation. Les centres reçoivent une dotation fixe.

Un montant total de 45 millions d’euros est disponible pour les trois années du programme, qui a commencé le 1er décembre 2008 et se terminera le 30 novembre 2011.

Formation continue bénéficiant d’une aide au titre du Code social (SGB)

Le développement de la formation initiale et continue constitue la pierre d’angle d’une politique active en faveur du marché du travail. En 2010, les Agences pour l’emploi, les Groupements pour l’emploi et les organismes communaux agréés ont investi quelque 8,4 milliards d’euros dans la formation initiale et continue des jeunes et des adultes, dont 3,3 milliards sont allés à la promotion de la formation continue.

- Promotion de la formation professionnelle continue

Au mois d’octobre 2010, on comptait 401 200 entrées en formation professionnelle continue (dont 170 300 femmes). Les formations continues financées par la BA ont enregistré 213 600 entrées (dont 87 800 femmes) au titre du IIIe livre du C. soc. et 188 100 entrées (dont 87 800 femmes) au titre du IIe livre du C. soc.
Programme WeGebAU (formation continue des personnes peu qualifiées et des salariés âgés en entreprise)
Le programme « WeGebAU » de la BA a pour but de développer la formation continue des salariés âgés et peu qualifiés. Le deuxième programme de relance du Gouvernement fédéral l'a étendu, pour une durée allant jusqu'à la fin de l'année 2010, à l'ensemble des salariés dont la formation professionnelle ou la dernière formation continue financée sur fonds publics remonte à au moins quatre ans. Les fonds qui lui ont été alloués pour 2009 ont été accrus de 200 millions d'euros à 400 millions au total. Cette somme a été reconduite pour 2010. Au mois d'octobre 2010, WeGebAU comptait 69 400 bénéficiaires (dont 26 400 femmes). Il se poursuivra en 2011 et retrouvera l'enveloppe budgétaire de 250 millions qui lui était allouée les années précédant le programme de relance.

Projet pour l'accompagnement des changements structurels
En plus des programmes d'aide existants, la BA a lancé en 2010 un projet d'accompagnement des changements structurels visant à permettre aux personnes peu qualifiées sans emploi d'obtenir un diplôme professionnel reconnu ou des qualifications partielles dans les métiers particulièrement demandés sur le marché du travail. Pour cela, elle a dégagé une enveloppe de 250 millions d'euros. 34 400 personnes au total (dont 13 400 femmes) avaient bénéficié de ce projet au mois de novembre 2010. Sa reconduite pour 2011 a été décidée, ses moyens portés à 350 millions.

Promotion de la qualification en situation de chômage partiel ou de chômage partiel pour restructuration d'entreprise
Les salariés en chômage partiel conjoncturel ou dû à la restructuration de leur entreprise peuvent participer à des stages de qualification cofinancés par le Fonds social européen. Ces stages leur permettent d’adapter leurs compétences professionnelles aux exigences sans cesse renouvelées de leur poste de travail et d’accéder à un niveau de qualification globalement plus élevé. Ils servent ainsi à améliorer l’employabilité générale et contribuent, au-delà de l’activité du moment, à maintenir l’emploi et à couvrir les besoins en main-d’œuvre qualifiée. 67 146 personnes au total (dont 10 597 femmes) ont bénéficié de ce dispositif jusqu’au mois d’octobre 2010.

Directive Partenaires sociaux
La directive Partenaires sociaux « Continuer à former » (weiter- bilden) vise à appuyer les efforts faits par les partenaires sociaux pour renforcer la participation des salariés et des entreprises à la formation continue. Les aides allouées ont pour but de promouvoir la mise en application des conventions collectives de qualification et des accords conclus entre les partenaires sociaux. 140 millions d’euros de moyens du FSE et de l’État fédéral ont été débloqués en tout pour la période allant jusqu’en 2013. Sont éligibles les dispositifs destinés à améliorer les modalités de la formation continue financée par les entreprises et celles des stages se déroulant dans les entreprises. De plus amples informations sont disponibles aux adresses www.esf.de et www.regiestelle-weiterbildung.de.

Directive mobilité – La formation professionnelle sans frontières
Le programme « La formation professionnelle sans frontières » (Berufsbildung ohne Grenzen) a pour finalité la mise sur pied d'un réseau d'information destiné à favoriser l'esprit de mobilité dans les entreprises. Dans cette perspective, il a subventionné pendant une période de quatre ans l'activité de conseillers opérant dans 36 chambres de commerce et d'industrie et chambres des métiers réparties sur tout le territoire, et qui informent les entreprises, apprentis et jeunes travailleurs spécialisés des dispositifs proposés dans le domaine de la mobilité à visées formatrices et professionnelles. Les projets bénéficient du soutien du bureau de coordination ouvert auprès de l'Association des Chambres de commerce et d'industrie allemandes et de la Fédération nationale de l'artisanat allemand.

Directive « Vent arrière » sur la gestion de la formation du personnel dans l’économie sociale
L'économie sociale est l'un des grands secteurs de l'économie allemande. Les établissements de bienfaisance privés emploient à eux seuls quelque 2,2 millions de personnes à temps plein. L'évolution démographique place l'économie sociale devant deux grands défis. Les services sociaux sont d'un côté un secteur en croissance du fait de l'augmentation de l'espérance de vie de la population. De l'autre, le personnel manque pour faire face à cette hausse des besoins. Le programme « Vent arrière » (rückenwind), qui bénéficie de moyens du Fonds social européen et de l'État fédéral, œuvre en faveur du développement et de l'expérimentation de stratégies durables pour la gestion de la formation du personnel dans l'économie sociale. Il vise notamment à faire en sorte que les employés restent plus longtemps dans leur métier et à recruter du personnel qualifié pour ce secteur. « Vent arrière » a été mis au point avec la Fédération nationale des organisations de bienfaisance privées ; il est doté de 60 millions d'euros pour une période allant jusqu’en 2013. De plus amples informations sont disponibles à l'adresse www.bagfw-esf.de.
4.2.2. Formation continue et formation tout au long de la vie

Conformément aux objectifs fixés par le Gouvernement fédéral, le BMBF s’est attaché à développer ses activités en matière de formation continue.

Dès 2008, le ministère a mis en place un pôle de promotion prioritaire pour les missions de recherche et de développement dans le domaine de l’alphabétisation et de l’éducation de base.100 Plus d’une centaine de projets bénéficieront d’aides d’ici 2012.

À cela s’ajoute le programme « Apprendre sur place » (Lernen vor Ort)101, destiné à renforcer les structures territoriales.

Dans ce but, le BMBF s’est associé avec 120 fondations et a instauré un partenariat public-privé inédit dans le secteur de l’éducation, grâce auquel il aide 40 collectivités locales à mettre en place un système de gestion communal de l’éducation. À ce jour, 43 fondations se sont réunies au sein d’une fédération nationale. Les 77 autres participent aux activités sur place.

Le programme a pour finalité le développement d’un système communal de l’éducation à taille humaine, composé d’éléments parfaitement cohérents et garantissant la réussite du parcours éducatif de tout un chacun.

Le programme s’articule autour de quatre grands champs d’action :

- La gestion communale de l’éducation, pour assurer l’harmonisation et la coordination de toutes les activités de formation et d’information proposées, et des nombreux dispositifs existant dans les différents champs d’action.

- La veille communale, qui, sur la base de données précises et de rapports réguliers, fait connaître les effets des activités d’éducation et d’information dans tous les domaines de la formation et met en évidence les actions nécessaires.

- Le conseil, qui doit permettre d’aider tout citoyen, à chaque station de son parcours individuel, à prendre en toute autonomie et sur la base d’informations de qualité les décisions concernant son éducation, sa formation et le choix de son métier.

- Les transitions, qui mettent en avant une bonne gestion des articulations entre les différentes phases de la vie, de l’éducation et les établissements de formation.

Le programme a pour objectifs la mise en place des structures et la réorganisation qui sont nécessaires à une coordination rigoureuse des composantes du système éducatif local.

Au bout d’un an, il semble que l’approche structurelle et le travail soutenu mené avec les acteurs de la société civile que sont les fondations soient aussi une méthode novatrice pour organiser la formation professionnelle et la formation continue. Dans cette perspective, l’articulation systématique des différents niveaux de la formation professionnelle avec un système de gestion des transitions performant et des dispositifs de conseil adaptés prend une importance particulière.

La directive a été rendue publique à l’automne 2008. Une procédure en deux étapes a permis de sélectionner 40 collectivités locales (districts et villes) qui ont entamé en septembre 2009 la réalisation d’un système éducatif local cohérent. Dans un premier temps, la durée de ce projet a été fixée à trois ans. Une phase de transfert de deux ans est prévue ensuite. Quelque 60 millions d’euros, dont environ la moitié provient du FSE, sont disponibles pour les trois premières années.

100 Cf. Rapport 2010 sur la formation professionnelle, page 46
101 Cf. Rapport 2010 sur la formation professionnelle, page 47
4.3. L’évolutivité du système de formation professionnelle

L’évolutivité du système de formation professionnelle dépend dans une large mesure de la capacité des responsables à identifier et à satisfaire les besoins en qualification à la fois de l’individu et des entreprises. L’identification des exigences du futur en matière de qualifications joue un rôle important à cet égard (voir le paragraphe 4.3.1). La modernisation et la refonte des règlements des métiers de la formation initiale et continue ont acté l’évolution des exigences de qualification dans le domaine de la formation professionnelle. Le paragraphe 4.3.2 donne une description des métiers d’apprentissage nouveaux et modernisés pour l’année 2010. Le paragraphe 4.3.3 présente les règlements des métiers, nouveaux ou actualisés, de la formation continue. Les résultats de la recherche empirique sont également importants du point de vue de la capacité d’évolution du système de formation professionnelle. C’est pourquoi le BMBF a lancé, parallèlement aux activités de recherche courantes du BIBB, d’autres projets (voir les paragraphes 4.3.4 et 4.3.5) destinés à répondre rapidement aux questions d’actualité sur la recherche en formation professionnelle.

4.3.1. Identification précoce des besoins en compétences

L’identification des futurs besoins en compétences est très importante pour donner à la formation professionnelle initiale et continue les capacités de relever les défis de l’avenir. L’objectif principal de ce processus consiste à repérer le plus tôt possible les nouvelles exigences en matière de qualifications qui émergent à la suite des changements survenant dans le monde des métiers et du travail et qui sont susceptibles de jouer un rôle dans les trois à cinq prochaines années.

Depuis 1999, l’initiative lancée par le ministère fédéral de l’Éducation en faveur de l’identification précoce favorise la détermination des besoins en compétences professionnelles exigées des travailleurs spécialisés du niveau de qualification intermédiaire. Dans ce domaine, un rôle essentiel revient au projet de réseau FreQueNz, qui aide le BMBF dans la coordination des travaux de recherche.

La refonte du projet d’identification précoce des besoins, en 2008/09, a été l’occasion de mener des études sur les exigences en termes de qualification en utilisant le « Web 2.0 » et l’« Internet des objets » (IdO)\textsuperscript{102}. Les études effectuées sur ce dernier montrent clairement que l’évolution des exigences de qualification dépendra du développement et de l’aptitude à la mise en réseau des techniques constitutives de cet Internet des objets, ainsi que du degré de réalisation des potentialités techniques dans les différents champs d’application\textsuperscript{103}.

Depuis janvier 2010, une étude sur le sujet « Public Private Health » est en cours pour tenter de mettre au jour les exigences de qualification nouvelles ou en train de changer du fait des évolutions structurelles et techniques dans les systèmes de santé public et privé.


Le marché du travail du futur: les besoins et l’offre jusqu’en 2025

En 2010, le BIBB et l’Institut d’étude du marché du travail et des métiers (IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) ont présenté un nouveau modèle prévisionnel concernant le développement du marché du travail d’ici 2025\textsuperscript{104}. L’étude adopte une démarche méthodologique novatrice en retraçant les parcours entre métier appris et métier exercé (flexibilité professionnelle). Elle permet ainsi de montrer de manière plus différenciée les évolutions à long terme des métiers et des qualifications.

Les projections montrent dans quels domaines une pénurie de main-d’œuvre qualifiée pourrait survenir et quels sont les niveaux de qualification particulièrement menacés par le chômage.

Il apparaît que la pénurie pourrait se produire en premier lieu chez les personnes du niveau de qualification intermédiaire, dont le nombre d’actifs va tout d’abord reculer légèrement jusqu’en 2015, pour ensuite baisser sensiblement, face à des besoins qui resteront pratiquement stables jusqu’en 2025. À cela s’ajoute le départ d’un nombre croissant de personnes qualifiées, qui quitteront la vie active à partir de 2020. En ce qui concerne les actifs sans diplôme professionnel, les projections de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) et de l’IAB indiquent des besoins

\textsuperscript{102} Cf. www.bibb.de/de/55403.htm

\textsuperscript{103} www.frequenz.net.

\textsuperscript{104} Tous les rapports finaux et synthèses des études concernant les thèmes de l’« Internet des objets » et du « Web 2.0 » sont disponibles à l’adresse www.frequenz.net.
4. LES MESURES ET LES PROGRAMMES DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

en baisse légère jusqu’en 2025. Cette catégorie aura cependant de plus en plus de mal à trouver un emploi. Dans le domaine du personnel de niveau universitaire et des personnes hautement qualifiées travaillant dans des métiers scientifiques et dans certains métiers techniques, pour lesquels les entreprises connaissent dès aujourd’hui quelques problèmes de recrutement, la situation pourra se dégrader encore à l’avenir en raison de la forte demande sur le marché du travail.

Les résultats de la modélisation laissent présager que les besoins globaux en main-d’œuvre des entreprises dépasseront également l’offre dans les champs professionnels suivants : professions de santé et professions sociales, métiers du droit, de la gestion et de l’économie, transports, stockage, manutention, sécurité et gardiennage, restauration et nettoyage.

Formation professionnelle au service du développement durable


4.3.2. Les nouveaux règlements d’apprentissage

Onze règlements d’apprentissage actualisés selon la loi sur la formation professionnelle (BBiG) et le Code de l’artisanat (HwO) sont entrés en vigueur le 1er août 2010. Depuis 2000, ce sont ainsi 133 professions qui ont été mises à jour et 50 autres qui ont été créées. Le nombre total de métiers d’apprentissage homologués par l’État s’élève actuellement à 349.

Parmi les actualisations figure par exemple la formation au métier de technicien en produits laitiers. Le technicien en produits laitiers travaille principalement dans les entreprises de transformation du lait, mais aussi dans l’industrie alimentaire, par exemple dans la production d’epicerie fine, de boissons ou de confiserie, et dans d’autres branches de l’industrie du génie des procédés. Il a notamment pour tâches la fabrication de lait de consommation, de beurre, de fromage et d’autres produits laitiers, dans le respect de la réglementation alimentaire et des recettes spécifiques aux différents produits, ainsi que la gestion et le contrôle du processus de production.

Il faut également mentionner les deux métiers des sciences de l’information géographique, géomaticien et opérateur géomètre, qui ont en commun leur première année de formation. Les contenus des métiers de cartographe et de géologue cartographe ont été respectivement intégrés dans l’une et l’autre profession et n’existent plus en tant que métiers à part entière.

Le géomaticien exploite les données géographiques (photographies aériennes, données collectées par les géomètres ou par enquêtes statistiques) qu’il a lui-même recueillies ou qu’il a obtenues de fournisseurs externes. Grâce à des logiciels spéciaux, il les utilise pour établir des cartes et des graphiques, des représentations en trois dimensions et des applications multimédias.

La formation d’opérateur géomètre se fait dans deux spécialités, géologie cartographe et géomètre.

L’opérateur géomètre spécialisé réalise des relevés de situation et d’altitude sur le terrain et exploite les données pour faire ou actualiser des plans, des cartes et des cadastres.

L’opérateur géomètre spécialisé en géologie-cartographie réalise des mesures pour l’extraction à ciel ouvert et souterraine, dans le but d’obtenir des informations sur les gisements de matières premières et sur les caractéristiques géologiques, comme la nature de la roche. Il procède à l’analyse des résultats, qu’il utilise, à l’aide de logiciels de conception, pour mettre au point des plans et des représentations graphiques telles que des coupes transversales et longitudinales, des cartes, des registres et des plans de mine.

Liste des métiers d’apprentissage entrés en vigueur le 1er août 2010

- Tonnelier/tonellière
- Armurier/armurière
- Mécanicien/mécanicienne de précision
- Géomaticien/géomaticienne
- Technicien/technicienne en produits laitiers
- Technicien/technicienne supérieur/e dans l’industrie du papier
- Palefrenier/palefrenière
- Chasseur professionnel/chasseuse professionnelle
- Ouvrier voilier/ouvrière voilière
- Ouvrier/ouvrrière de la fabrication de textiles à usage technique
- Opérateur/opératrice géomètre
4.3.3. Les réglements de formation continue nouveaux ou actualisés

Le développement du système de formation continue de perfectionnement, qui est réglementé au niveau national par les dispositions de l’art. 53 de la loi sur la formation professionnelle, s’est poursuivi en 2010 avec l’élaboration de nouveaux règlements de formation continue et la révision des textes existants. Mises au point avec la participation d’experts désignés par les entreprises et les partenaires sociaux, orientées en fonction des exigences actuelles ou prévisibles des entreprises, ces formations présentent une bonne viabilité sur le marché du travail et sont bien acceptées.

Les diplômes débouchent sur des postes techniques ou de direction de haut niveau et conduisent également aux filières d’éducation et d’enseignement\textsuperscript{105}. Ils constituent la voie d’accès générale à l’enseignement supérieur en vertu de la résolution de la Conférence permanente des ministres de l’Éducation et des Affaires culturelles des Länder (KMK) du 6 mars 2009 intitulée « Accès à l’enseignement supérieur des candidats dépourvus du diplôme scolaire nécessaire, mais disposant de qualifications professionnelles » et dans les conditions prévues par la législation de la plupart des Länder.


Le règlement sur la formation continue dans les nouvelles technologies (IT-Fortbildungsverordnung) du 3 mai 2002 (j. O. féd. [BGBl.] I. p. 1547) a de nouveau été modifié par l’article 1\textsuperscript{er} du règlement du 23 juillet 2010 (J. O. féd. I. p. 1010). Cette mise à jour avait pour objet l’alignement des conditions d’admission sur la pratique actuelle, ce qui signifiait une réduction des durées d’exercice professionnel requises, ainsi que l’intégration des profils de spécialités, refondus et réduits au nombre de 14 (contre 29 auparavant) par la Fédération allemande des entreprises de l’information et des nouvelles technologies BITKOM, la Confédération des industries électrique et électrotechnique ZVEI, les syndicats Verdi et IG Metall et l’Association des Chambres de commerce et d’industrie allemandes DIHK. Seuls les candidats répondant à ces profils, qui correspondent désormais mieux aux exigences de la pratique, sont admis aux examens permettant d’obtenir les diplômes de spécialistes opérationnels en nouvelles technologies.

Venant après la création des nouveaux métiers d’apprentissage dans le domaine des sports – agent administratif sport et forme (Sport- und Fitnesskaufmann) –, le dispositif de formation continue Agent commercial en sport (Geprüfter Sportfachwirt/Geprüfte Sportfachwirtin) (règlement du 2 novembre 2010, J. O. féd. I p. 1490) donne aux diplômés de ces formations une possibilité de promotion professionnelle, tout en répondant aux exigences accrues de professionnalisation du monde associatif sportif. Cette formation prend en compte les besoins de qualification en matière de développement, d’animation et de gestion des activités sportives. La structure et l’organisation correspondent à celles des autres textes réglementant le métier de technicien en gestion.


La mise à jour du diplôme de formation continue Agent de maîtrise industriel, spécialisation pharmacie (Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Pharmazie) (règlement du 26 août 2010, J. O. féd. I p. 1249) a marqué l’adaptation d’un des derniers règlements sur les agents de maîtrise industriels aux structures et aux exigences en cours depuis plus de dix ans ainsi qu’aux besoins, actuels ou prévisibles, des entreprises en matière d’emploi. Les diplômés sont en mesure d’assurer des fonctions de

\textsuperscript{105} L’étude « Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbildnige im Vergleich » (Formation continue de perfectionnement et études : une comparaison des parcours éducatifs et professionnels), éditée par le BMBF et datée de 2011, montre à l’exemple de quelques diplômes de formation continue les perspectives professionnelles qu’ils ouvrent et compare les possibilités de promotion à des postes techniques et de direction qu’ils permettent par rapport aux diplômes de fin d’étude correspondants.
4. LES MESURES ET LES PROGRAMMES DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

décision, de contrôle et de conseil aux niveaux production chimio-pharmaceutique, direction du personnel et organisation.


Le règlement sur les conditions d’obtention du diplôme de formation continue en Agent de maîtrise agricole (Agrarservice-meister) du 18 août 2010 (J. O. féd. I p. 1191) institue une possibilité de formation professionnelle continue de haut niveau pour le métier d’apprentissage d’« Agent technique agricole » (Fachkraft Agrarservice) créé en 2005 conformément aux demandes de la profession. Le diplôme d’agent de maîtrise (et la préparation à l’examen) a pour finalité, en valorisant les compétences du personnel d’encadrement dont les entreprises de travaux agricoles et les entreprises agricoles spécialisées ont besoin, de favoriser la poursuite du développement positif de ce secteur d’activité.

La mise à jour des conditions de formation au métier d’employé(e) d’élevage (Tierwirt/Tierwirtin), l’évolution et l’accroissement des exigences auxquelles doit faire face le personnel d’encadrement de ce secteur dans sa pratique professionnelle, ont conduit à la révision du règlement concernant l’examen d’agent de maîtrise. Le règlement sur les conditions d’obtention du diplôme de formation continue en Agent de maîtrise en élevage (Tierwirtschaftsmeister) du 18 août 2010 (J. O. féd. I p. 1186) a institué un dispositif de formation continue moderne et attrayant pour les candidats à un poste d’encadrement et pour les chefs d’entreprise de ce secteur.

S’inscrivant dans le cadre de la politique de l’éducation pratiquée depuis quelques années, ces diplômes de formation continue en agent de maîtrise visent à élargir les capacités d’action professionnelles, tout particulièrement dans l’optique de la formation de personnel doté de compétences entrepreneuriales et conceptuelles.

Ces dispositions en matière de formation continue ont également pour effet de garantir le haut niveau de compétence professionnelle nécessaire (aptitudes techniques) des formateurs dans ces métiers.

4.3.4. Les évolutions dans la recherche sur la formation professionnelle du BMBF

Face à la complexité des facteurs et du contexte influençant les décisions en matière de politique de formation professionnelle, les apports de la recherche se révèlent être une des bases de la prise de décisions. Les projets prévus dans le cadre de l’initiative en faveur de la recherche en formation professionnelle ont pour objectif de produire, sous la forme d’expertises et d’études empiriques, des informations, des données et des propositions qui sont ensuite mises au service de l’action politique dans le domaine éducatif. Du point de vue de son contenu et de son mode d’organisation, cette initiative est conçue comme un système apprenant qui s’oriente en permanence aux exigences de la politique de l’éducation.


Les nouveaux projets, qui seront probablement tous achevés en 2011, concernent la validation des préqualifications professionnelles, la mise en application des dispositions des règlements de formation continue relatives aux examens, et l’orientation professionnelle des adolescents européens ayant un handicap de départ.

En 2009, le BMBF a lancé la série « Berufsbildungsforschung » (Recherche sur la formation professionnelle), destinée à la publication des études, expertises et rapports rédigés dans le cadre de l’initiative en faveur de la recherche en formation professionnelle. 2010 a vu la parution du volume 9 « Innovationspotenziale des Ausbildungsschwerpunktsprogramms Ost » (Les potentiels d’innovation du programme d’aide à la création de places de formation dans l’est de l’Allemagne), le volume 10 « Aufstiegsfortbildung und Studium: Bildungs- und Berufsbibliographien im Vergleich » (Formation continue de perfectionnement et études: une comparaison des parcours éducatifs et professionnels) étant en préparation. Le BMBF poursuit ainsi son apport à la recherche, renforce la transparence de ses activités en ce domaine et démontre que ses décisions sont étayées par des faits attestés.

Le BMBF va lancer d’autres études en 2011. Sont prévus notamment des projets sur les thèmes « Règles d’admission et de

106 Cf. www.bmbf.de/de/13567.php
validation des règlements de formation continue et Assurance qualité dans la formation professionnelle initiale et continue.

Dans le domaine de la promotion de la recherche, le BMBF a soutenu en 2010 le travail de l’association Réseau de recherche sur la formation professionnelle (AG BFN, Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz)107. L’objectif de cet organisme est le développement des échanges d’information en matière de recherche et la promotion de la coopération scientifique. À cet effet, l’AG BFN organise régulièrement des ateliers de travail et, tous les deux ans, un forum sur les sujets d’actualité de la recherche. Des manifestations à caractère scientifique sur le thème de la gestion des transitions et des capacités d’adaptation de la formation en alternance aux mutations du monde du travail sont prévus pour 2011.

4.3.5. Évaluation des compétences dans la formation professionnelle

Le projet de recherche « Évaluation à l’aide d’outils technologiques des compétences dans la formation professionnelle » (Technology-oriented Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung, Technology-Oriented Assessment of skills and competencies in VET – ASCOT) prévu par le ministère fédéral de l’Éducation a pour but d’accélérer la mise au point des méthodes permettant d’identifier les capacités d’action professionnelles.

L’objectif poursuivi est le développement de modèles de compétences et d’instruments d’expérimentation validés par des moyens empiriques et destinés à des métiers sélectionnés dans des champs professionnels quantitativement importants, afin de renforcer la qualité, les performances et la compétitivité, notamment au plan international, du système de formation professionnelle allemand. Ce faisant, le projet reprend un débat déjà ancien mené aux niveaux de la recherche et de l’éducation, concernant la possibilité d’obtenir une évaluation valable des compétences professionnelles au moyen de procédés technologiques modernes.

Les capacités d’action professionnelles sont le produit des compétences spécifiques à un métier et des compétences transversales. La mesure de ces compétences occupe par conséquent un rôle de premier plan dans le cadre du premier appel national à candidatures de projets subventionnés108. Ceux-ci porteront sur la mise au point de procédés de mesure applicables aux métiers de mécanicien(ne) de l’automobile, d’électronicien(ne en automatisation, d’agent technico-commercial et d’aide-soignante). Ils incluront également le relevé des compétences générales et des facteurs contextuels susceptibles de permettre une interprétation exhaustive du résultat des mesures.

Le projet de recherche s’appuie sur les expériences et les évolutions engagées jusqu’à présent dans le domaine de la mesure des compétences, notamment sur l’étude préliminaire à une évaluation à grande échelle de l’enseignement et de la formation professionnels ; sur le programme prioritaire de l’Association allemande pour la recherche DFG « Modèles de compétences pour l’enregistrement de l’acquisition individuelle de connaissances et pour l’établissement d’un bilan des processus de formation » ; et sur la recherche empirique. Les études précédentes ont ainsi montré que les outils de mesure technologiques sont particulièrement appropriés pour répertorier les capacités d’action professionnelles dans certains métiers. Les domaines d’application concernés sont surtout la réalisation et la reproduction techniques et fonctionnelles des processus dans l’entreprise. Les possibilités d’association avec d’autres formats de test seront explorées au cours des projets. Un appel à candidatures pour des missions de recherche spécifiques est prévu à un stade ultérieur du projet. Ces missions porteront par exemple sur la possibilité d’utiliser ces procédés pour la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle, non formelle ou à l’étranger.

Le projet a en outre pour objectif de rendre plus transparent le processus de formation professionnelle et de favoriser la prise de mesures ciblées permettant d’améliorer la qualité de la formation. Il a également pour effet de poser les bases pour le perfectionnement des méthodes de test dans la pratique des examens et pour la validation des compétences acquises de manière informelle. Il facilitera en outre le référencement du système de formation allemand au sein des cadres de certification nationaux et internationaux.

5. Coopération européenne et internationale dans la formation professionnelle

En 2010 comme les années précédentes, la coopération entre les États membres de l’UE a été marquée par la volonté de construire un espace commun de l’éducation et de réaliser les objectifs de Lisbonne. L’outil essentiel utilisé à cet effet a été le Programme européen de formation tout au long de la vie, ainsi que le « Programme de travail 2010 des ministres de l’Éducation de l’UE ». Le second a été adopté à la suite d’une décision du Conseil de mai 2009 et placé dans le « Cadre stratégique 2020 », qui rédefinit ses grandes orientations. Parmi ses objectifs généraux figurent en particulier la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie et de la mobilité à des fins éducatives et professionnelles, ainsi que l’amélioration de la qualité et de l’efficacité de la formation générale et professionnelle. Une série de « moyennes de référence » ont en outre été adoptées afin de suivre les progrès réalisés dans toute l’Europe.

Sont également à souligner pour 2010 l’initiative phare européenne « Jeunesse en mouvement — Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d’emploi et de formation », destinée à améliorer les chances des jeunes en quête d’emploi et à augmenter la qualité et l’attrait de la formation professionnelle en Europe ; l’initiative européenne « Nouvelles compétences pour l’emploi » ; et la déclaration dite de Bruges, dans le cadre du « processus de Copenhague », relative à un renforcement de la coopération européenne dans le domaine de la formation professionnelle pour la période 2011–2020. Partant d’une vision globale de la formation professionnelle en l’an 2020, la déclaration de Bruges pose les quatre objectifs stratégiques suivants :

- Amélioration de la qualité et de l’efficacité de la formation professionnelle — Augmentation de son intérêt et de sa pertinence,
- Faire de la formation tout au long de la vie et de la mobilité une réalité,
- Promotion de la créativité, de l’innovation et de l’esprit d’entreprise,
- Promotion de la justice, de la cohésion sociale et de l’engagement civique.

À chacune de ces priorités sont rattachés d’autres objectifs à court terme dont la réalisation doit être achevée d’ici 2014. L’acquisition de connaissances sur le lieu de travail est au centre de la formation professionnelle en entreprise. Cette forme d’apprentissage est mise en valeur par le communiqué de Bruges, ce qui, du point de vue allemand, est positif. Il faut également relever dans ce document l’accent mis sur les acquis de l’éducation et de la formation et sur les compétences, et l’exigence d’excellence qui y est affirmée.

En ce qui concerne la coopération internationale, il faut souligner l’intérêt et la reconnaissance accrues accordés, surtout de la part de l’OCDE, à la formation en alternance ; on note également le fait que le taux d’étudiants n’est pas considéré en soi comme un critère de qualité du système d’éducation. L’alternance représente au contraire un facteur de succès pour l’économie allemande.

Olympiades internationales des métiers

Les Olympiades européennes et internationales des métiers jouent un rôle important pour les échanges dans le domaine de la formation professionnelle. Le deuxième concours européen des métiers a eu lieu en décembre 2010 à Lisbonne. Quatre jours durant, plus de 460 jeunes apprentis et professionnels âgés de 18 à 25 ans, venus de toute l’Europe, se sont disputés médailles et places sur le podium dans une cinquantaine de disciplines. L’équipe allemande — constituée par SkillsGermany et la Fédération nationale de l’artisanat allemand ZDH — a participé à 13 concours individuels et par équipes. Le bilan a été positif, avec trois médailles d’or, cinq d’argent et une de bronze. Les troisièmes EuroSkills sont prévus en 2012 à Spa (Belgique).


Étude « Formation et emploi : relever le défi de la réussite » de l’Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE)

L’étude comparative « Formation et emploi : relever le défi de la réussite » lancée par l’OCDE a été achevée à l’été 2010. Son but était de mettre en valeur les structures favorisant l’innovation qui existent dans 17 pays membres de l’OCDE, afin de permettre une meilleure transparence de la formation professionnelle initiale et continue des États et de faciliter leur comparaison.
La formation en alternance est « profondément enracinée en Allemagne et est reconnue dans le monde entier », tel est le bilan de l’OCDE. L’étude montre que le système de l’alternance, qui associe pratique et théorie, donne aux jeunes les capacités nécessaires à leur entrée sur le marché du travail. Le niveau élevé de compétence dans un grand nombre de métiers est l’une des principales raisons qui font la réputation du système allemand, face à une formation assurée dans d’autres pays en partie par l’enseignement supérieur (écoles d’enseignement professionnel supérieur, établissements spécialisés d’enseignement supérieur et universités). Des informations supplémentaires – telles que les rapports concernant les autres États de l’OCDE – sont disponibles à l’adresse www.oecd.org/edu/learningforjobs.

**Le Cadre européen des certifications (CEC)**

Les ministres de l’Éducation de l’UE et le Parlement européen ont adopté avec le CEC un cadre de référence commun devant servir d’outil de traduction entre les différents systèmes de qualification et leurs niveaux, pour aboutir à plus de transparence, faciliter la comparaison et permettre le transfert des certifications entre les États membres. À ces derniers, la recommandation de l’UE sur le CEC demande de mettre, par une procédure transparente, leurs niveaux de certification en concordance avec ceux du CEC.

**Mise au point d’un Cadre allemand des certifications (DQR)**

En Allemagne, l’État fédéral et les Länder ont convenu dès 2007 d’élaborer un Cadre allemand des certifications (Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR). L'objectif de départ était d'atteindre un haut niveau de compatibilité avec le CEC. Sur cette base, une proposition de discussion a été mise au point en 2008 avec les représentants des partenaires sociaux et des organisations de la recherche et de la formation réunis au sein d’un Groupe de travail DQR. Ce projet a été rendu public au début de 2009, puis mis à l'épreuve de la pratique jusqu'en juin 2010 par des experts qui ont testé la correspondance des qualifications dans quatre secteurs d’activité et champs professionnels (métallurgie/électricité, techniques de l’information, distribution et santé).

Les membres du Groupe de travail se sont mis d’accord le 10 novembre 2010 sur un projet de DQR qui doit être présenté au BMBF et à la Conférence permanente des ministres de l’Éducation au début de 2011.

Ce projet est axé sur tous les domaines de l’enseignement et de la formation, c’est-à-dire qu’il porte aussi bien sur l’enseignement général, la formation professionnelle que sur l’enseignement supérieur. À l’instar du Cadre européen des certifications, il comprend huit niveaux, identifiés de manière générale par un indicateur ainsi que par les compétences techniques et personnelles nécessaires. Chacun des niveaux doit pouvoir être accessible par plusieurs filières de formation, dont la filière professionnelle.

La tâche principale du Groupe de travail DQR sera de réaliser un guide qui permettra de mettre en correspondance les certifications sur l’ensemble du système éducatif allemand 109.

**Le système européen de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels (ECVET)**

Le 18 juin 2009, le Parlement européen et le Conseil de l’Union européenne ont adopté une recommandation sur le système de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels. Cette recommandation a pour objet la mise en place d’un Système européen de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels (ECVET), destiné à faciliter la validation, la reconnaissance et la capitalisation des acquis d’apprentissage obtenus par une personne souhaitant acquérir une qualification. Ce document a également pour but d’améliorer la compréhension générale des acquis de l’apprentissage, leur transparence et les possibilités de transfert entre États membres et éventuellement à l’intérieur de ceux-ci. Il s’agit, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, de promouvoir la mobilité internationale et les transferts de qualifications entre les différents secteurs de l’économie et à l’intérieur du marché du travail. L’ECVET entend de plus participer au développement et à l’élargissement de la coopération européenne dans le domaine de la formation générale et de la formation professionnelle.

La mise en œuvre en Allemagne du système européen ECVET a donné lieu à l’expérimentation d’un système national de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels110 (DECVET) ; en outre, la promotion de la mobilité dans le cadre du programme européen Leonardo da Vinci pour la formation professionnelle a été orientée en fonction de l’ECVET. Pour soutenir la mise en application de la recommandation en faveur de ce système, le BMBF a créé un bureau national de coordination ECVET auprès de l’Agence nationale « Bildung für Europa » du BIBB.

Dans le cadre du Programme européen de formation tout au long de la vie, la Commission appuie onze projets pilotes concernant le système ECVET, dont trois sous direction allemande et un avec participation allemande111. L’appel à candidatures lancé par la Commission en 2010 s’est traduit par la sélection de trois projets sous direction allemande, auxquels participent les partenaires sociaux, et qui se mettront au travail au début de 2011.112

---

109 Cf. www.deutscherqualifikationsrahmen.de

110 Voir à ce sujet dans la deuxième partie l’initiative pilote du BMBF « DECVET – Mise au point d’un système de crédits d’apprentissage pour l’enseignement et la formation professionnels ».

111 Cf. www.ecvet-projects.eu

112 Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH : Le système européen de validation des qualifications partielles dans les métiers de la métallurgie ; Competence Center EUROPA im Berufsbildungswerk des DGB gGmbH : Formation tout au long de la vie et interprofessionalité dans les professions auxiliaires de
Le Cadre européen des compétences et des métiers (ESCO, European Skills, Competencies and Occupations taxonomy)

Le Cadre européen des compétences et des métiers (ESCO) est une initiative commune de la Direction générale Emploi et de son homologue de l’Éducation. Il doit permettre de réaliser une classification internationale, compatible avec le CEC, des profils d’emploi et des exigences de qualification pour les métiers existant en Europe. Les principaux objectifs sont l’amélioration des processus de mise en rapport des demandeurs avec les postes à pourvoir, et le rapprochement des exigences posées par le marché du travail et des qualifications ou des capacités d’action professionnelles figurant dans le CEC ou le DQR, afin par exemple de promouvoir la mobilité des travailleurs à l’intérieur de l’Union européenne.

Les premiers travaux concernant l’ESCO ont commencé à la fin de 2009, leur réalisation concrète débutera à partir de 2011 ; la priorité est actuellement donnée à la constitution des divers organes (secrétariat, conseil d’administration, comité technique, familles professionnelles).

Cinq ans d’Europass


Un des objectifs de l’Union européenne est de promouvoir la mobilité transnationale des citoyens au sein du système éducatif et sur le marché du travail. Instrument de transparence, l’EUROPASS permet aux Européens de présenter leurs compétences sous la forme claire, standardisée et compréhensible au plan international. Il crée ainsi les conditions d’une transparence des acquis éducatifs et professionnels individuels et d’une comparabilité des qualifications acquises dans les différents États membres.

L’Europass est constitué de cinq documents, dont le principal est le CV Europass, que chaque citoyen peut utiliser pour son dossier de candidature. À ce jour, plus de 10 millions en ont été établis dans toute l’Europe. L’Europass Mobilité retrace les périodes de stage ou de formation effectuées à l’étranger. Avec plus de 73 000 exemplaires, l’Allemagne est de loin le premier utilisateur de cet instrument de transparence européen.

En Allemagne, c’est le Centre national Europass (Nationales Europass Center, NEC) qui est chargé de la délivrance, de la promotion et de la diffusion de ces documents. Pour les faire mieux connaître, de nouveaux moyens d’informations ciblant des publics spécifiques sont disponibles via le centre de téléchargement du site Europass www.europass-info.de.

L’Europass a fêté son cinquième anniversaire en 2010. Le succès de cette formule a été célébré à Bamberg par le NEC et l’Institut bavarois d’étude de la qualité de l’enseignement et de l’éducation. Une place particulière a été accordée au potentiel de l’Europass pour ce qui concerne la priorité aux compétences et le projet d’association avec le Cadre européen des certifications (CEC) et avec le Système européen de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnelle (ECVET).

Informations sur la mobilité internationale

La préparation et l’information étant des facteurs importants pour réussir un séjour en expatriation, le Centre d’information et de conseil pour les expatriations (Informations- und Beratungsstelle für Praxiserfahrung im Ausland, IBS) est depuis 1987 le principal service allemand à la disposition de tous ceux qui souhaitent se renseigner sur la formation professionnelle à l’étranger. L’IBS offre un tour d’horizon complet des bourses et allocations destinées à favoriser la mobilité dans un but de formation. Organisme à vocation transversale, l’IBS offre un large éventail de services pour développer et faire connaître auprès des entreprises et du public les possibilités de formation professionnelle initiale et continue à l’étranger.

Programme européen de formation tout au long de la vie


Le programme de formation tout au long de la vie accompagne le Processus de Copenhague dans le domaine de la formation professionnelle et a pour objectif de porter à 80 000 par an d’ici 2013 le nombre de jeunes faisant un séjour à l’étranger pendant leur formation. En Allemagne, le nombre de candidatures acceptées pour un séjour à l’étranger dans le cadre du programme Leonardo da Vinci a considérablement augmenté en 2010 par rapport à l’année précédente. Plus de 11 500 apprentis et élèves de centres de formation d’apprentis en ont bénéficié, ainsi que 1700 personnes du marché du travail et 1500 agents de la formation professionnelle. En 2010, le BMBF a consacré 3 millions d’euros.
de ses moyens nationaux pour participer au financement de la mobilité dans la formation professionnelle initiale.

Les enquêtes réalisées montrent que la durée moyenne des séjours à l’étranger n’a cessé de progresser depuis le début du programme ; elle est actuellement de 6 semaines. Dans la catégorie formation initiale, les participants proviennent actuellement à 65 % du système par alternance. Leonardo da Vinci apporte ainsi une contribution essentielle à la mise en œuvre de la recommandation du Cercle d’innovation pour la formation professionnelle, qui préconise l’ouverture de la formation professionnelle à l’Europe et le doublement du nombre de séjours de qualification à l’étranger.

L’institutionnalisation et la généralisation des séjours hors des frontières nationales dans la formation professionnelle est un objectif prioritaire sur la voie vers une internationalisation durable de la formation. C’est dans cette perspective que l’Agence nationale « Bildung für Europa », qui dépend de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle, a attribué en 2010 44 certificats à des projets de promotion de la mobilité, portant ainsi à 103 le nombre d’organismes certifiés dans le cadre du programme Leonardo da Vinci. La certification a pour avantage de faciliter les demandes et la gestion dans le temps des futurs dispositifs en faveur de la mobilité.


Programmes d’échange bilatéraux dans la formation professionnelle

Désireux d’intensifier la coopération internationale dans le domaine de la formation professionnelle, le BMBF subventionne des programme d’échange bilatéraux avec la France, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne et la Norvège. La mise en place de structures de coopération durables entre les pays, associée au renforcement de la collaboration entre les acteurs, favorise les processus d’acquisition de compétences professionnelles pendant l’apprentissage.

En Allemagne, la coordination des programmes menés avec la Grande-Bretagne, les Pays-Bas et la Norvège est confiée à la société d’utilité publique pour la formation professionnelle et le développement internationaux Invent (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH). Le programme d’échanges entre l’Allemagne et la France dans le domaine de la formation professionnelle est géré depuis 1980 par le Secrétariat franco-allemand. Le nombre total de participants allemands à ces programmes s’est élevé à environ 2500 pour 2010. Le rôle important pris par les entreprises permet de renforcer la rapport à la pratique et par là-même les gains de compétences techniques chez les apprentis. Le principe de réciprocité qui sous-tend les programmes d’échanges bilatéraux contribue de manière déterminante à la création de réseaux transnationaux et aux partages d’expérience entre les acteurs impliqués.

Mené par le BMBF et ses partenaires israéliens, le Programme germano-israélien de coopération dans la formation professionnelle a lui aussi pour objectif le développement de ces activités dans les deux pays. Mis en œuvre par Invent, il permet depuis 41 ans au personnel qualifié et au personnel d’encadrement de la formation professionnelle d’échanger leurs expériences et de mettre au point et d’expérimenter des approches et des produits innovants dans ce domaine. Parmi les réalisations de l’année 2010, on relève un projet bilatéral sur le thème « Cadres de certification et système de crédits dans les nouvelles technologies » (Kompetenzrahmen und Kreditpunkte im IT-Sektor) et un voyage d’études sur le thème « Techniques de l’environnement : formation initiale et continue dans le secteur des énergies solaire et éolienne » (Umwelttechnologien: Aus- und Weiterbildung im Bereich Solar- und Windenergie).

Encourager l’amélioration de la qualité de la formation professionnelle en Europe

Le manque de plus en plus sensible de personnel qualifié, qui touche également le marché du travail allemand, rend nécessaire une concertation avec les autres pays membres de l’Union européenne afin de convenir de pratiques communes en matière d’assurance qualité dans le domaine de la formation professionnelle. Les bases d’un tel accord ont été posées en juin 2009 par la recommandation de la Commission et du Conseil relative au Cadre européen de référence pour l’assurance de la qualité dans l’enseignement et la formation professionnels (CERAQ)\textsuperscript{115}. Cette recommandation ne met pas en avant un modèle de qualité spécifique, mais plutôt des critères, le cycle nécessaire pour réaliser un processus d’assurance qualité systématique, et des indicateurs de référence susceptibles d’être utilisés pour organiser, effectuer, évaluer et améliorer les mesures nationales d’assurance qualité ainsi que les dispositifs mis en œuvre par les organismes de formation professionnelle initiale et continue. Ce processus associe le Cadre européen des certifications (CEC), le Cadre européen de référence pour l’assurance de la qualité dans l’enseignement et la formation professionnels (CERAQ), le Programme européen de formation tout au long de la vie et le Réseau européen pour l’assurance de la qualité dans

\textsuperscript{115} En anglais : European Quality Assurance in Vocational Education and Training, EQAVET
l'enseignement et la formation professionnels (ENQA-VET)\(^\text{116}\). La création de ce réseau en 2005, à laquelle ont participé la plupart des États membres, a été suivie par la naissance du Bureau allemand de référence pour l’assurance qualité dans la formation professionnelle (DEQA-VET). Celui-ci a été rattaché en août 2008 à l’Institut fédéral pour la formation professionnelle. La création d’un bureau de référence, qui était facultative jusqu’en 2010 pour les États membres, est obligatoire depuis la nouvelle recommandation relative au CERAQ.

Le Cadre européen de référence pour l’assurance de la qualité dans l’enseignement et la formation professionnels (CERAQ) doit être regardé comme une « boîte à outils » dont les utilisateurs prélèvent les indicateurs qui leur paraissent appropriés en fonction des exigences de leur système d’assurance qualité propre. Les indicateurs sont proposés à titre de repères. Ils ne se substituent pas aux systèmes d’assurance qualité existants, mais les complètent et peuvent être choisis et utilisés par les usagers du cadre de référence en fonction du contexte propre à leur pays.

**Formation continue aux dimensions européennes**

Le Centre européen pour les métiers du patrimoine de Thiene offre des stages de formation continue théorique et pratique en quatre langues : allemand, anglais, français et italien, et encourage le dialogue sur les conceptions et les défis à relever dans le domaine de l’entretien des monuments historiques européens. Chaque année depuis 1985, le BMBF attribue aux compagnons et aux maîtres des bourses pour des stages de trois mois dans les métiers de peintre en bâtiment/peintre industriel, tailleur de pierre, menuisier, plâtrier et ajusteur. Au début de l’année 2010, 19 jeunes Allemands ont de nouveau pu participer à une de ces formations intensives organisées à Thiene, au cours de laquelle ils ont acquis et développé, dans un contexte international, des techniques de restauration tous corps d’État.

**Exportation de la formation professionnelle**

Partout dans le monde, les besoins en main-d’œuvre possédant de bonnes qualifications sont en hausse, entraînant du même coup une augmentation de la demande en formation professionnelle initiale et continue, celle-ci étant une condition déterminante pour le développement économique et la compétitivité internationale. Les pays et les régions en expansion, comme la Chine, l’Inde, la Russie et le Proche-Orient, sont particulièrement concernés par cette pénurie, qui finit par menacer sérieusement la poursuite de leur croissance. L’Allemagne dispose d’atouts exceptionnels en matière de formation professionnelle initiale et continue. Les prestations « made in Germany » suscitent par conséquent un intérêt croissant dans le monde entier.

L’exportation de la formation professionnelle devient de plus en plus un marché porteur. Au-delà de l’aspect politico-culturel de la coopération internationale dans ce domaine, cette situation offre à l’Allemagne la perspective d’un bénéfice économique sur plusieurs tableaux. Un avantage économique direct réside dans l’exportation de services de formation initiale et continue par les prestataires allemands, à quoi s’ajoutent les activités de formation professionnelle des chambres de commerce allemandes à l’étranger. Cette exportation produit en outre un effet de levier au profit de l’industrie allemande, la vente à l’étranger de biens dans des secteurs tels que la construction mécanique ou l’industrie automobile dépendant souvent de la présence dans ces pays d’une main-d’œuvre bien formée. Celle-ci peut par conséquent constituer un billet d’entrée pour d’autres exportations allemandes. Depuis 2009, le BMBF subventionne un certain nombre de projets collaboratifs dans le but de soutenir les prestataires allemands de services de formation initiale et continue désirant valoriser ces possibilités de coopération et le potentiel commercial qu’elles induisent. Ces aides ont été augmentées en 2010.

L’importance économique des exportations allemandes de services de formation a été confirmée en 2010 par une première étude lancée par iMOVE (International Marketing of Vocational Education). iMOVE est un organisme créé en 2001 par le BMBF pour soutenir les efforts des fournisseurs allemands de services de formation sur les marchés internationaux. Proposant une palette de prestations très complète, il aide ces entreprises, pour la plupart de taille moyenne ou petite, à élaborer leur stratégie et à mettre en œuvre leurs projets à l’étranger. Sous la marque « Training – Made in Germany », iMOVE fait la promotion hors des frontières de l’expertise allemande dans la formation professionnelle initiale et continue.

Pour les prestataires de formation allemands, le marché extérieur offre de meilleures perspectives que le marché intérieur. Telle est la conclusion de la récente édition de l’indicateur de tendances Export Formation initiale et continue (Exportbranche Aus- und Weiterbildung), publié par iMOVE depuis 2007 en coopération avec l’institut F.A.Z.

**État et perspectives de la formation professionnelle dans la politique de coopération au développement**

La pauvreté et le manque d’éducation vont de pair. Une formation initiale et continue conçue pour répondre aux besoins du marché du travail donne aux gens la possibilité de gagner leur vie et d’échapper à la spirale de la pauvreté et de la dépendance. Chaque pays est de plus tributaire d’une main-d’œuvre qualifiée pour s’assurer un développement économique endogène profitant au plus grand nombre possible.

La grande majorité des pays en développement ou émergents ne possèdent pas de systèmes de formation professionnelle suffisants, conçus pour répondre à la demande et adaptés aux

\(^\text{116}\) En anglais : European Network for Quality Assurance in Vocational Education and Training, ENQA-VET
exigences de l’emploi. En outre, ils ne disposent généralement pas de possibilités de formation continue pour les personnels techniques et enseignants, ni d’un système d’examen et de certification d’un niveau de qualité suffisant.

Il faut noter également que le secteur économique régulier n’est généralement pas en mesure de fournir des emplois en quantité suffisante. Dans bien des cas cependant, l’économie souterraine, un marché parallèle qui se soustrait dans une large mesure à l’influence de l’État, ne permet pas non plus d’exploiter les potentialités humaines. Les populations pauvres, en particulier, étant pratiquement privées de l’accès à une formation régulière adaptée à leur métier, il faut des dispositifs de qualification qui s’orientent aux conditions concrètes de travail et de vie des personnes travaillant dans le secteur clandestin.

Le développement de la formation professionnelle a une longue tradition dans le domaine de la Coopération allemande ; depuis l’automne 2009, il figure parmi les priorités du Gouvernement fédéral. Son objectif principal est la mise en place de systèmes tournés vers la pratique et les besoins de qualification des entreprises. Les efforts visent également à améliorer l’employabilité de la main-d’œuvre et par là-même ses perspectives de revenus professionnels et son intégration dans le marché du travail régulier.

Associée à une réforme du marché du travail, la formation professionnelle contribue par conséquent de manière importante à la réalisation des Objectifs du millénaire pour le développement en favorisant l’acquisition et le maintien de l’employabilité. En 2007, une « cible » nouvelle, le plein emploi et un travail productif et décent pour tous, a été ajoutée à l’objectif n° 1 (réduction de moitié de la pauvreté). Les progrès en matière d’égalité des sexes (objectif n° 3) doivent venir, entre autres, de l’augmentation de l’emploi salarié non agricole des femmes. Les objectifs n° 2 (objectif n° 3) doivent venir, entre autres, de l’augmentation du salaire salarié non agricole des femmes. Les objectifs n° 2 (éducation primaire pour tous), 7 (protection de l’environnement) et 8 (partenariat mondial pour le développement) sont en lien direct avec la formation professionnelle. La troisième cible d’Éducation et d’Emploi (objectif n° 2) doit transmettre des qualifications et des compétences qui correspondent aussi bien aux besoins des individus qu’à la demande des entreprises en main-d’œuvre qualifiée. À cet égard, l’acquisition de connaissances sur le lieu de travail apparaît comme le type de formation professionnelle offrant le plus d’efficacité et le meilleur rapport coût/performances, la qualité des qualifications étant garantie par des normes professionnelles et d’enseignement interentreprises et des conditions d’examen standard. La qualification du personnel de formation (théorique et pratique, responsables) est considérée comme essentielle du point de vue qualitatif. La recherche en matière d’éducation et de marché du travail, enfin, permet d’adapter en permanence la formation professionnelle aux évolutions techniques, économiques et sociales.

La Coopération allemande dans le domaine de la formation professionnelle soutient grâce à une approche multiniveau117

- Coopération étroite entre l’État et les entreprises
- Apprendre en travaillant
- Acceptation par la société de normes obligatoires pour tous
- Qualification du personnel de formation
- Recherche institutionnalisée.

Le but de ce travail est d’augmenter, par une formation professionnelle de qualité et orientée en fonction de la demande, les perspectives d’emploi et de revenus au profit d’un grand nombre de personnes dans les pays partenaires. La formation doit transmettre des qualifications et des compétences qui correspondent aussi bien aux besoins des individus qu’à la demande des entreprises en main-d’œuvre qualifiée. À cet égard, l’acquisition de connaissances sur le lieu de travail apparaît comme le type de formation professionnelle offrant le plus d’efficacité et le meilleur rapport coût/performances, la qualité des qualifications étant garantie par des normes professionnelles et d’enseignement interentreprises et des conditions d’examen standard. La qualification du personnel de formation (théorique et pratique, responsables) est considérée comme essentielle du point de vue qualitatif. La recherche en matière d’éducation et de marché du travail, enfin, permet d’adapter en permanence la formation professionnelle aux évolutions techniques, économiques et sociales.

La Coopération allemande dans le domaine de la formation professionnelle soutient grâce à une approche multiniveau117

- Le perfectionnement de systèmes de formation professionnelle répondant aux exigences du marché du travail ;
- Le dialogue entre l’État, les entreprises et la société ;
- L’élaboration de contenus, de méthodes et de procédures pour la formation initiale et continue en prise directe avec la pratique et intégrant les processus de formation utilisés par les entreprises ;
- L’élaboration de normes interentreprises pour les métiers, la formation et les examens, notamment par le biais des mécanismes de négociation traditionnels entre l’État, les entreprises et la société civile ;

Les principes utilisés par la Coopération allemande pour développer la formation professionnelle s’orientent aux caractéristiques phares qui font le succès de la formation en alternance en Allemagne, et qui sont adaptées en fonction des besoins du pays partenaire. Ces caractéristiques sont notamment : 

117 L’approche pluriniveau comprend des interventions au microniveau (exemple : centres de formation d’apprentis), au mésoniveau (exemple : chambres consulaires et fédérations professionnelles) et au macroniveau (conseil pour la formulation et la mise en œuvre des projets de réforme nationaux, par exemple dans les ministères).
• La mise en place de programmes de qualification pour les enseignants et le personnel de formation, les personnes chargées de l’élaboration des programmes, les consultants en formation, les directeurs d’écoles et les concepteurs du domaine de l’éducation ;

• La mise sur pied d’une recherche structurée dans le domaine du marché du travail et de la formation professionnelle, ainsi que la gestion des articulations entre les systèmes de l’enseignement général, de la formation professionnelle et de l’emploi.

Ces mesures sont accompagnées par la mise en place et l’aménagement de centres de formation des apprentis et de centres de compétence technologiques ; par le développement de modèles de financement pérennes ; par la mise en réseau des organismes de gestion de l’offre et de la demande de main-d’œuvre ; et par des activités de développement organisationnel. Par ailleurs, des efforts sont entrepris pour améliorer, grâce à des dispositifs de qualification, l’employabilité de la main-d’œuvre dans le secteur de l’économie souterraine et par là-même ses perspectives de revenus professionnels et son intégration dans le marché du travail régulier.

Depuis 2000, les versements effectués au titre de l’APD118 au profit de ces activités se situent entre 65 et 85 millions d’euros. En 2009, ils se sont élevés à quelque 74,6 millions, dont 69,3 provenaient du budget du ministère de la Coopération économique et du Développement (BMZ).

Le BMZ soutient des projets de formation professionnelle dans 80 pays en développement.

En 2009, près de la moitié de l’aide publique allemande au développement consacrée à la formation professionnelle est allée à l’Asie (46,5 %), suivi de l’Afrique (24 %), l’Europe (12,4 %) et l’Amérique latine (11,6 %). L’APD bilatérale est allouée à 42 % aux pays à faibles revenus, dont 29 % aux pays moins développés.

Dans le cadre de la coopération publique bilatérale, les projets en matière de formation professionnelle menés en 2009 sur les fonds du ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement l’ont été par la Société allemande de coopération technique GTZ (38 %), le Crédit à la reconstruction KfW (18 %), Invent119 (14 %), le Service allemand pour le développement DED (6 %) et le Centre des migrations internationales et du développement CIM (9 %).

Un soutien a également été apporté à certaines actions spécifiques menées par les Églises (10 %), les organisations non gouvernementales (4 %) et les Nations unies/UNEVOC.

La formation professionnelle est par ailleurs étroitement liée au secteur du Développement économique durable, qui comprend l’aide au secteur privé, la politique économique et le développement des systèmes financiers. Des projets de grande envergure sont également réalisés au titre de la Coopération dans d’autres domaines prioritaires (formation dans le secteur agricole par exemple).

Par rapport aux autres pays, l’Allemagne est le premier donateur pour les programmes bilatéraux de promotion de la formation professionnelle. Suivie par la France (19,8 %), l’Espagne (11,7 %) et la Belgique (6,0 %), elle a contribué en 2008 à hauteur de 26,2 % (soit 83,19 millions d’euros) à l’aide publique mondiale au développement allouée à la formation professionnelle. Au total, les États membres de l’Union européenne fournissent 80,9 % des fonds mondiaux consacrés à la coopération bilatérale en faveur de la formation professionnelle, et 3,4 % de l’aide publique mondiale au développement allouée à l’éducation.


118 Aide publique au développement

119 Depuis le 1er janvier 2011, le savoir-faire et l’expérience accumulés par le DED, la GTZ et Invent sont regroupés au sein de la Société allemande de coopération internationale (GIZ, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH).
Position commune de la Commission centrale de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung) concernant le projet de Rapport 2011 sur la formation professionnelle

Si, en 2010, le nombre de nouveaux contrats d’apprentissage n’a pas encore rattrapé le niveau de 2007 et 2008, on enregistre cependant une hausse des contrats pris en charge financièrement par les entreprises. Nous avons là une démonstration de la valeur de plus en plus grande que les services de gestion du personnel des entreprises accordent à la formation en alternance pour le maintien d’un réservoir suffisant de main-d’œuvre qualifiée.

Il ne saurait cependant être question d’une détente sur le marché de la formation professionnelle. Il reste toujours des régions dans lesquelles le nombre de candidats à une place d’apprentissage est largement supérieur aux postes offerts par les entreprises. En outre, un regard plus attentif sur le groupe de ceux qui, ayant trouvé une orientation alternative au 30 septembre, n’en ont pas moins maintenu leur demande auprès l’Agence fédérale pour l’emploi (BA), montre qu’il y a là un potentiel de jeunes qui, en plus des « non-placés » classiques, n’est pas encore arrivé sur le marché de la formation. Une évaluation nuancée de ce marché doit également tenir compte du fait que l’est de l’Allemagne connaît, pour des raisons démographiques, une pénurie structurelle de demandeurs, ce qui justifie la réduction des dispositifs de formation financés sur fonds publics. Cela ne sera pas sans conséquences en ce qui concerne la couverture des besoins en main-d’œuvre qualifiée.

La diversité des évolutions et des tendances constatées sur le marché de la formation est précisément l’une des raisons qui rendent nécessaire la mise en place d’un système de rapports intégrés sur la formation, tel que la Commission centrale le réclame depuis longtemps. La Commission fait observer que l’augmentation des capacités de formation des entreprises est tout aussi nécessaire du point de vue économique et social que le renforcement de l’attrait de la formation en alternance et la mise en place d’activités supplémentaires destinées à faciliter une intégration si possible sans rupture des adolescents en difficulté dans le marché de la formation.

Assurer la relève en main-d’œuvre qualifiée

– Valoriser les potentialités

La satisfaction des futurs besoins en main-d’œuvre qualifiée est un sujet qui figure désormais à bon droit au nombre des priorités nationales. Malgré une tendance à la baisse, le chômage reste à un niveau encore élevé qui souligne l’urgence qu’il y a à agir. Les prévisions sont cependant très différentes selon les régions et les secteurs. La pénurie ne frappe pas également toutes les branches. Les conséquences du changement démographique et ses implications pour le marché de la main-d’œuvre qualifiée se font déjà sentir.

Il existe de nombreuses possibilités permettant de mieux valoriser les compétences, aptitudes et talents des jeunes et des adultes. Les principaux leviers en ce qui concerne la main-d’œuvre qualifiée sont les domaines de la formation initiale et continue.

Ce sont les petites et moyennes entreprises en particulier qu’il convient d’aider à maintenir et à développer une formation de qualité, correctement rémunérée et offrant de bonnes conditions de travail et des perspectives professionnelles.

La formation, continue ou qualifiante, doit devenir plus qu’elle ne l’est une évidence, pour les entreprises comme pour les salariés. Un marché de la formation continue transparent, des dispositifs de qualification durables et un conseil personnalisé (tant pour les entreprises que pour les salariés) ne sont que quelques exemples des champs d’action qui pourraient favoriser une nouvelle culture de la formation continue et contribuer par-là même à la couverture des futurs besoins en main-d’œuvre qualifiée.

La Commission centrale salue l’intention manifestée par le Gouvernement fédéral de prendre de nouvelles initiatives pour relever ces défis. En même temps, elle lui demande d’adopter une stratégie et une mise en œuvre conjointes associant les Länder et les partenaires sociaux afin d’éviter que les activités menées parallèlement par plusieurs ministères ne perturbent l’effet d’ensemble visé.

Une organisation plus cohérente de la transition école/formation et emploi

La pénurie de main-d’œuvre qualifiée à venir est l’une des raisons principales pour privilégier aux mesures curatives (et peu efficaces) du « secteur de transition » des méthodes préventives qui démarrèrent dès la septième ou la huitième classe. Il faut, dans cette optique, améliorer l’orientation professionnelle et ses composantes – analyse de potentialités et développement de compétences spécifiques –, optimiser le conseil, la planification des itinéraires professionnels et le suivi, puis, à partir de là, organiser de manière systématique les transitions entre école et formation ou études. Cela a pour effet d’une part de réduire au minimum les mauvais choix en matière de formation professionnelle ou de cursus universitaires (même opérés par les jeunes les plus performants), ce qui permet de mieux utiliser l’offre disponible ; d’autre part de
ne pas laisser sur le côté les jeunes en difficulté et de leur donner une chance de se former et d’accéder à un métier.

Les dispositions du Code social (SGB), livres II, III et VIII, les dispositifs proposés par l’école et les projets subventionnés par l’État fédéral, les Länder et les communes offrent un vaste éventail de possibilités pour la transition entre scolarité et vie professionnelle. Ces mesures sont cependant rarement coordonnées entre elles, et correspondent encore moins aux itinéraires professionnels personnalisés mentionnés plus haut. Pour cette raison, il n’est pas nécessaire, en principe, de mobiliser des moyens financiers supplémentaires. Il convient de mettre sur pied un système d’aides transparent et simple, articulé autour de principes et de dispositifs clairs associant un accompagnement personnalisé des jeunes, une coordination individuelle des dispositifs et du conseil et éventuellement une gestion locale, afin de donner aux jeunes une aide sur mesure susceptible de les faire entrer dès que possible en formation professionnelle. Il faut pour cela que l’ensemble des bailleurs de fonds aux niveaux de l’État fédéral, des Länder et des communes soient disposés à regrouper leurs activités. Cela aurait pour effet d’améliorer les possibilités d’aménager la préparation à l’emploi en fonction du système en alternance, de renforcer le lieu d’acquisition de connaissances qu’est l’entreprise, et d’améliorer le taux de transition vers la formation assurée par les entreprises. Mis en pratique, un tel système de transition confortera la formation en alternance et augmentera les capacités de formation des entreprises, réduira les abandons de formation et les gaspillages dus à des fonds mal alloués, et facilitera l’obtention d’un diplôme d’autonomie professionnel pour les jeunes disposant de potentialités et de conditions de départ différentes.

La Commission centrale soutient le Gouvernement fédéral dans son projet d’améliorer les transitions entre l’école et la formation professionnelle. Ici aussi, il lui apparaît indispensable que les activités déployées par les différents ministères et par l’Agence fédérale pour l’emploi soient regroupées et interconnectées. En même temps, une concertation plus étroite avec les Länder et les partenaires sociaux est nécessaire, afin de coordonner systématiquement l’ensemble des projets et des ressources disponibles, d’éviter les structures parallèles, d’exclure les subventions en double et de combler les trous dans le financement.

Le Cadre allemand des certifications (DQR)

La Commission centrale soutient le Gouvernement fédéral dans son projet d’améliorer les transitions entre l’école et la formation professionnelle. Ici aussi, il lui apparaît indispensable que les activités déployées par les différents ministères et par l’Agence fédérale pour l’emploi soient regroupées et interconnectées. En même temps, une concertation plus étroite avec les Länder et les partenaires sociaux est nécessaire, afin de coordonner systématiquement l’ensemble des projets et des ressources disponibles, d’éviter les structures parallèles, d’exclure les subventions en double et de combler les trous dans le financement.

La Commission centrale souhaite en particulier que le baccalauréat général ne bénéficie pas d’une équivalence DQR plus élevée que les diplômes sanctionnant une formation professionnelle initiale de trois ou trois ans et demi selon la loi sur la formation professionnelle ou le Code de l’artisanat (BBiG/HwO). La correspondance finale devra prendre en compte les résultats obtenus dans les autres pays membres, sans sous-évaluer la formation professionnelle allemande. Éu égard aux descripteurs utilisés par le DQR, il conviendra de faire correspondre le baccalauréat général au niveau 4.

Comme le préconise la recommandation du Parlement européen et du Conseil d’avril 2008 relative à la mise en place d’un CEC, un comité ou organue de contrôle chargé de veiller au respect des normes fixées devra être créé au plan national. De l’opinion de la Commission, il convient que ce comité soit, à l’instar du Groupe de travail DQR, composé de personnes issues de tous les secteurs de l’enseignement et de la formation concernés et qu’ils se concrétisent par des décisions politiques.

La proposition sera d’abord présentée à la KMK et à la WMK, avant d’être rendue publique au début de 20Concernant les tâches qui restent à accomplir, en particulier la concordance à établir entre les qualifications et les niveaux du DQR et la transposition sur le plan juridique, la Commission centrale constate que le CEC et le DQR ne seront acceptés par le plus grand nombre qu’à la condition que ces travaux continuent de bénéficier d’un consensus au sein des secteurs de l’enseignement et de la formation concernés et qu’ils se concrétisent par des décisions politiques.

La Commission centrale appelle les services compétents des différents secteurs de l’enseignement et de la formation à mettre en correspondance les qualifications et les niveaux du DQR, sur la base des descriptions figurant dans la matrice et des directives qui seront élaborées.

La Commission centrale souhaite en particulier que le baccalauréat général ne bénéficie pas d’une équivalence DQR plus élevée que les diplômes sanctionnant une formation professionnelle initiale de trois ou trois ans et demi selon la loi sur la formation professionnelle ou le Code de l’artisanat (BBiG/HwO). La correspondance finale devra prendre en compte les résultats obtenus dans les autres pays membres, sans sous-évaluer la formation professionnelle allemande. Éu égard aux descripteurs utilisés par le DQR, il conviendra de faire correspondre le baccalauréat général au niveau 4.

Comme le préconise la recommandation du Parlement européen et du Conseil d’avril 2008 relative à la mise en place d’un CEC, un comité ou organue de contrôle chargé de veiller au respect des normes fixées devra être créé au plan national. De l’opinion de la Commission, il convient que ce comité soit, à l’instar du Groupe de travail DQR, composé de personnes issues de tous les secteurs de l’enseignement et de la formation concernés et qu’ils se concrétisent par des décisions politiques.

La Commission considère par ailleurs qu’il faudra à l’avenir aménager, sur la base des descripteurs du DQR, les règlements de formation, les descriptifs des modules d’études et les programmes d’enseignement de façon à privilégier les compétences. Il convient de diffuser et de promouvoir la réflexion dans les catégories des acquis de l’éducation et la formation. Un développement rapide de méthodes permettant de référer les compétences acquises de manière non formelle et informelle est souhaitable ; la création d’une base de données publique sur l’ensemble des correspondances CEC-CNC est considérée comme nécessaire.
Avis du groupe de représentants des employeurs sur le projet de Rapport 2011 sur la formation professionnelle

Dans un pays pauvre en matières premières comme l’Allemagne, une main-d’œuvre qualifiée et des chefs d’entreprise à l’esprit novateur sont les facteurs-clés pour assurer la compétitivité de l’économie et le bien-être de la société.

Un nombre croissant de régions et de secteurs font cependant apparaître – pour des raisons liées à la démographie – un manque toujours plus aigu de personnel qualifié qui, de plus en plus, menace de freiner la croissance. C’est la raison pour laquelle les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale de l’Institut fédéral pour la formation professionnelle tiennent à souligner l’importance de la reconduction – décidée en octobre 2010 et assortie de nouvelles priorités – du Pacte pour la formation, ainsi que de l’intention des parties prenantes de mettre l’accent avec plus d’intensité encore sur le recrutement et le maintien d’un réservoir de main-d’œuvre qualifiée.

Le décloisonnement durable du système d’éducation et de formation est l’un des autres champs d’action politique prioritaires dans ce domaine. Des pistes importantes sont fournies par la proposition de Cadre allemand des certifications (DQR, Deutscher Qualifikationsrahmen) adoptée le 10 novembre 2010 par le Groupe de travail DQR.

Poursuite de l’amélioration de la situation sur le marché des places de formation

Les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB sont heureux de constater que la situation sur le marché de la formation a continué à s’améliorer nettement en 2010, malgré la crise économique et financière. De plus en plus d’entreprises ont toutefois reconduit l’accord en octobre 2010 pour une période de quatre ans, afin de relever les défis qui vont se poser une fois la crise économique et financière surmontée.

Cette situation favorable sur le marché des places de formation a amené les partenaires du Pacte national à dresser au début de février 2011 un bilan positif de leurs efforts, tout en annonçant qu’ils allaient les poursuivre, et même les renforcer.

Les perspectives pour 2011

Compte tenu de l’évolution du contexte, les partenaires du Pacte national pour la formation, rejoints par la Conférence permanente des ministres de l’Éducation et des Affaires culturelles des Länder (KMK) et par la déléguée du Gouvernement fédéral à l’Intégration, ont reconduit l’accord en octobre 2010 pour une période de quatre ans, afin de relever les défis qui vont se poser une fois la crise économique et financière surmontée.

L’un de ces défis consiste à pourvoir les postes offerts, sachant que le nombre des jeunes quittant l’école et des demandeurs est en recul d’une part, et que les places de formation et les stages EQ proposés par les entreprises restent vacants. Depuis 2007, le nombre de candidats inscrits à l’Agence fédérale pour l’emploi (BA, Bundesagentur für Arbeit) a baissé d’un bon quart, et même de moitié pour ce qui concerne l’est de l’Allemagne. À cela s’ajoute le nombre croissant de jeunes qui souhaitent étudier ou suivre une formation de l’enseignement professionnel supérieur, en particulier dans des secteurs porteurs comme ceux de la santé et des soins à la personne. Aujourd’hui déjà, certains secteurs d’activité et certaines régions souffrent d’une pénurie considérable de candidats pour les métiers d’apprentissage en alternance. Parallèlement, de nombreux jeunes ont du mal à entrer en formation, notamment en raison d’une maturité insuffisante qui ne leur permet pas de répondre aux exigences minimums posées par les entreprises.

S’il est vrai que le nombre total de jeunes quittant l’école va augmenter, notamment du fait de la sortie simultanée de deux
promotions de bacheliers suite au passage au baccalauréat à 18 ans dans les grands Länder, le nombre de jeunes ne pouvant accéder à l’enseignement supérieur, qui sont les principaux candidats à l’apprentissage, va lui continuer à baisser. Pour sa part, la suppression du service militaire n’entraînera qu’une légère hausse de la demande, temporaire de surcroît. Il faut par conséquent s’attendre à une poursuite de la baisse du nombre total de jeunes quittant le secondaire. L’enjeu sera donc à l’avenir d’arriver à valoriser mieux que jusqu’à présent l’intégralité du potentiel présent sur le marché de la formation, que ce soit chez les jeunes à fortes ou à moindres capacités.

Restructuration du système de transition

Les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB partagent l’avis du Gouvernement fédéral selon lequel l’optimisation des transitions dans le système de formation doit être l’objectif commun. Il convient, dans toute la mesure du possible, de mener chaque jeune jusqu’au diplôme professionnel. Dans cette perspective, il appartient au système scolaire de lui donner les capacités requises pour suivre une formation et de créer ainsi les conditions nécessaires à une bonne transition. Là où cela n’est pas possible, il faut disposer d’un système de transition transparent et cohérent, à la charnière entre école et formation.

Le recul du nombre de jeunes gens se trouvant dans le système de transition, que l’on observe depuis 2005 et qui accompagne la détente croissante du marché de la formation, est un fait qui doit être considéré de manière positive. Soucieux d’améliorer dans ce domaine aussi la qualité des données disponibles, les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB saluent expressément le projet du ministère fédéral de l’Éducation et de la Recherche (BMBF) visant à examiner les chances de réalisation d’un système de rapports intégrés sur la formation. Les jeunes gens quittant l’école avec des résultats insuffisants doivent pouvoir être mis plus rapidement et plus efficacement en situation de suivre une formation professionnelle.

C’est la raison pour laquelle les signataires du Pacte ont décidé lors de sa reconduction pour la période 2010–2014 de porter également une attention particulière aux jeunes qui avaient jusqu’à présent des difficultés avec la transition vers la formation professionnelle. Ce public pourra bénéficier de dispositifs de première qualification associés à des mesures de soutien ciblées, telles les aides d’accompagnement à la formation (EQ Plus). Il s’agit par conséquent de développer plus avant, à son intention, l’outil des premières qualifications, dont les effets sur le plan du taux de transition témoignent des performances.

Une restrucutration d'ensemble du système de transition est nécessaire, son rapport coût-performance doit être amélioré. Le système doit, de l’avis des entreprises, suivre une approche préventive, posséder des outils conçus pour répondre aux exigences de la pratique, proposer des dispositifs personnalisés et souples et rendre transparents les compétences et les parcours de qualification. Il faut à cet effet un processus qui assure la coordination des dispositifs, les regroupe et concentre leur action s’il y a lieu, et leur donne l’orientation la plus adéquate possible. Une étroite coordination est nécessaire pour atteindre ce but, en particulier au niveau des Länder et des territoires. Cette tâche est fondamentalement l’affaire de tous les niveaux – État fédéral, Länder et communes –, et des différents acteurs concernés, notamment les élus, les services de l’emploi, les entreprises, l’école et l’aide à la jeunesse.

Décloisonner le système d’éducation et de formation

Les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB saluent la place donnée par le Rapport 2011 sur la formation professionnelle à ce champ d’action politique majeur qui est le « décloisonnement du système d’éducation et de formation ». Des progrès nets dans ce domaine sont indispensables pour répondre à l’augmentation des besoins allemands en main-d’œuvre qualifiée et pour continuer à améliorer les perspectives d’ensemble en matière d’éducation et de formation.

Du point de vue de la formation professionnelle, il convient de souligner plus particulièrement

- La diversité et l’intérêt des perspectives de carrière et d’évolution offertes aujourd’hui comme hier par la formation initiale et continue, et qui sont équivalentes à celles de l’enseignement supérieur,

- L’amélioration des possibilités de transition vers la formation de niveau enseignement supérieur, susceptible d’augmenter encore son attrait.

Les progrès en matière de décloisonnement doivent cependant englober l’ensemble des articulations du système d’éducation. Une analyse soigneuse des nombreuses initiatives mises en œuvre depuis quelque temps est indispensable, afin de parvenir à des processus de qualification plus ouverts et d’engager le décloisonnement du système. Il est à cet égard capital d’augmenter la transparence des qualifications acquises et de mettre en place un dispositif fonctionnel de validation des compétences. Pour être menées à bien, ces tâches nécessitent l’adaptation des programmes et des examens de façon à mettre au premier plan les compétences. La proposition adoptée le 10 novembre 2010 par le Groupe de travail DQR en faveur d’un Cadre allemand des certifications (DQR) contient une matrice, des descripteurs et une approche conceptuelle qui sont une excellente base pour la réalisation de ces objectifs.

Les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB considèrent comme essentiel que la décision de reconnaissance et de validation des préqualifications appartienne en dernier ressort aux établissements d’accueil du système d’éducation et aux entreprises.

Les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB saluent expressément la déclaration suivante du Rapport 2011 sur la formation professionnelle : « Au plan mondial, l’Allemagne se distingue en matière de formation initiale et continue et de diplômes professionnels par un système excellent, qu’elle développe de façon méthodique. Un grand nombre de qualifications
et de compétences, que l'on acquiert ailleurs dans l'enseignement supérieur, sont transmises en Allemagne de façon efficace et adéquate par la formation professionnelle initiale et continue. Les titulaires de ces diplômes occupent, comme les diplômés de l'enseignement supérieur, avec lesquels ils sont en concurrence, des postes au profil très exigeant. Le niveau élevé de qualification conféré par la formation professionnelle initiale et continue reste un avantage concurrentiel dans le contexte international. Il est du devoir des responsables politiques de mettre tout en œuvre pour que l'Allemagne conserve cet avantage. Les représentants des employeurs au sein de la Commission centrale du BIBB continueront à agir activement en ce sens.

La formation tout au long de la vie

Le maintien, l’adaptation et le développement des compétences sont, avec l’acquisition de l’employabilité par le moyen d’une qualification initiale, d’une importance considérable pour les entreprises et pour les salariés. Les efforts consentis sans relâche par les entreprises et la participation active de beaucoup de salariés à la formation continue montrent que cela est déjà, dans une très large mesure, compris et mis en œuvre sur le terrain. Les nombreuses initiatives lancées ou déjà réalisées par le Gouvernement fédéral prouvent que cette préoccupation fait partie de ses priorités.

La loi de promotion du perfectionnement professionnel (Ausbildungsstärkungsförderungsgesetz, AFBG), également connue sous la dénomination de « Meister-BAFöG », et la prime à la formation figurent parmi les moyens utilisés pour développer et flexibiliser le dispositif public d’aide financière à la formation professionnelle continue. À ce jour, on ne dispose cependant que de peu de données sur leur adéquation au but recherché, en particulier pour ce qui concerne la prime à la formation. Il en va de même pour les programmes destinés aux personnes peu qualifiées. Si leur développement s’inscrit dans la lutte contre la pénurie de main-d’œuvre qualifiée, leur utilité devra cependant être contrôlée une fois leur mise en route et les premières phases d’essai terminées.

La mobilisation, et en particulier l’engagement effectif de l’ensemble des forces concernées, sont parmi les conditions les plus importantes pour favoriser la formation tout au long de la vie. Cette règle inspire dans une mesure de plus en plus large les programmes et les initiatives du Gouvernement fédéral. Les premiers résultats positifs transparaissent dans le programme « Apprendre sur place » (Lernen vor Ort), mis en œuvre avec le concours de fondations, et le projet de formation en parallèle à l’emploi « Continuer à former » (weiter bilden). Le nouveau projet de recherche ASCOT (« Évaluation à l’aide d’outils non formels et informels de l’éducation et de la formation ») est le complément nécessaire aux outils de transparence européens communs pour l’assurance et le développement de la qualité dans la formation professionnelle initiale et continue (CERAQ) qui est le complément nécessaire aux outils de transparence européens mentionnés plus haut. Il faut toutefois que le CERAQ demeure, conformément aux intentions formulées initialement, un instrument flexible et facultatif. Il incombe au Bureau allemand de référence pour l’assurance qualité dans la formation professionnelle (DEQA-VET) d’y veiller.

Coopération européenne et internationale dans la formation professionnelle

L’initiative phare européenne « Jeunesse en mouvement » (Jugend in Bewegung) lancée dans le cadre de la nouvelle stratégie « Europe 2020 » donne à la transparence, au décloisonnement et la mobilité transnationale une place encore plus importante dans la politique de la formation professionnelle. C’est la raison pour laquelle il convient d’accélérer la mise en œuvre du Cadre allemand des certifications (DQR) et son arrimage au Cadre européen des certifications (CEC). La réalisation concrète du référencement des qualifications dans le DQR devra tenir compte de la nécessité d’appliquer les mêmes principes, quel que soit le secteur de l’enseignement ou de la formation. Pour simplifier les opérations, le mieux sera d’adopter tout d’abord un système de correspondance standard par types de qualifications, avec possibilité de révision. Il convient également de régler dans des délais les plus rapprochés les questions encore non résolues, telle la prise en compte des acquis non formels et informels de l’éducation et de la formation.

La mise à l’essai du Système européen de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels (ECVET) fait d’ores et déjà apparaître que certains éléments de la recommandation européenne ne sont guère transposables au plan national. Cela est notamment le cas des dispositions prévoyant l’utilisation de crédits et de la reconnaissance des connaissances acquises et évaluées à l’étranger dans le cadre de l’examen d’obtention du diplôme. Il serait par conséquent souhaitable que la mise en œuvre de l’ECVET ait pour buts concrets l’organisation de séjours de formation à l’étranger, l’amélioration de leur qualité et la promotion de partenariats internationaux dans le domaine de la mobilité. L’adoption de principes européens communs pour l’assurance et le développement de la qualité dans la formation professionnelle initiale et continue (CERAQ) est le complément nécessaire aux outils de transparence européens mentionnés plus haut. Il faut toutefois que le CERAQ demeure, conformément aux intentions formulées initialement, un instrument flexible et facultatif. Il incombe au Bureau allemand de référence pour l’assurance qualité dans la formation professionnelle (DEQA-VET) d’y veiller.
Avis du groupe de représentants des salariés sur le projet de Rapport 2011 sur la formation professionnelle

Réaliser le droit à une formation de qualité

A. La situation sur le marché de la formation

L'année 2010 a été décevante pour ce qui concerne la formation. Le recul du nombre de contrats d'apprentissage, moins 50 000 en 2009, s'est poursuivi en 2010, année de la reprise, avec un résultat négatif de 4000 contrats. Avec un total de 580 000 places d'apprentissage, l'offre est tombée au troisième rang le plus bas de ces dix dernières années. La tendance positive que l'on enregistre depuis des mois sur le marché du travail n'a donc pas de répercussion sur le marché de la formation. Cette évolution le montre : la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tant de fois déplorée par les fédérations professionnelles des employeurs, est un problème dont ces dernières sont elles-mêmes responsables.

Laisser entendre, une fois de plus, comme le fait le Rapport sur la formation professionnelle, qu’il « y a de nouveau plus de postes vacants que de demandeurs non placés » revient à passer à côté de la réalité. Pour la seule année 2010, le nombre de jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage, tout en étant classés « aptes à suivre une formation professionnelle » par l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit, BA), s'est élevé à 84 600. Le nombre de demandeurs était donc quatre fois supérieur à l'offre de postes non pourvus (19 600).

Sur la base du rapport offre/demande élargi, on arrive donc pour 2010 à un nombre de jeunes intéressés par une formation et considérés aptes à en suivre une de 844 500, dont 560 000 contrats d'apprentissage sont disponibles et d'ici le 1er janvier 2011. Ce nombre dépasse de 283 500 les contrats d'apprentissage de l'année 2010. Le pourcentage de ceux qui sont entrés en formation professionnelle en alternance (taux d'entrée des jeunes intéressés par une formation) était de 66,3 %. Un tiers donc des jeunes qui souhaitaient commencer une formation en 2010 sont restés sans contrat.

Le nombre total de jeunes intéressés par une formation et considérés aptes à en suivre une a été de 844 500 en 2010. Il s'agit de ceux qui ont été répertoriés par les divers organismes concernés, entreprises formatrices, services compétents ou Agences pour l'emploi, Groupement pour l'emploi et organismes communaux agréés (OCA). Le pourcentage de ceux qui sont entres en formation professionnelle en alternance (taux d'entrée des jeunes intéressés par une formation) était de 66,3 %. Un tiers donc des jeunes qui souhaitaient commencer une formation en 2010 sont restés sans contrat.

Conclusion :

560 000 nouveaux contrats d'apprentissage en 2010 ne sont pas suffisants pour notre économie. Quand on mise sur l'innovation et le développement durable, il faut disposer de plus de personnel qualifié.

Il faut que les entreprises offrent plus de places de formation en 2011. Cela est possible, même si l'on doit s'attendre à un léger recul du nombre de demandeurs. L’enjeu sera de convaincre les diplômés, qui seront plus nombreux que d’habitude du fait du passage au baccalauréat à 18 ans dans certains Länder, de faire une formation en entreprise. La suppression du service militaire et du service civil entraînera elle aussi une hausse de la demande.

Pour obtenir une situation à peu près détendue sur le marché de la formation, il faut, de l'avis des syndicats, parvenir à un nombre d’au moins 600 000 nouveaux contrats pour l’année 2011. En dépit du recul du nombre de candidats, une progression de 40 000 places est faisable, compte tenu de la suppression du service militaire et du service civil, et du doublement du nombre de bacheliers causé par la réforme du baccalauréat dans certains Länder. De plus, il y avait en 2010 aussi de nombreux demandeurs refusés classés auparavant « aptes à la formation » par les Agences pour l'emploi.

B. Réussir la transition entre école et emploi

Une bonne formation professionnelle est la meilleure condition pour pouvoir s'affirmer sur le marché du travail. Celui qui en a bénéficié perd moins souvent son emploi, est mieux en mesure de s'adapter aux exigences nouvelles plus tard dans sa vie et saura participer activement aux sessions de formation continue.

Beaucoup de jeunes ayant quitté l'enseignement général dépendent de dispositifs situés hors du cadre de la formation en alternance. En 2010, ils ont été plus de 320 000 à se retrouver dans
les dispositifs de substitution et les voies d’attente du système dit « de transition ». Sont concernés un nombre considérable de candidats de longue durée et de jeunes issus de l’immigration, défavorisés socialement ou en difficulté d’apprentissage.

Du fait d’une profusion de dispositifs destinés aux publics les plus variés, la transition entre l’école et la vie professionnelle est devenue un système beaucoup trop complexe et opaque, pour lequel il ne semble pas y avoir de véritable vision sur le long terme. Les syndicats proposent par conséquent d’éclaircir le maquis des dispositifs et de rationaliser le passage de l’école à la vie professionnelle. Il faut pour cela mettre en œuvre les réformes suivantes :


2. Le conseil apporté par la BA en matière d’orientation professionnelle ne doit pas être conçu de manière schématique en fonction de « types de clients ». Il ne doit pas préjuger de la décision de l’individu, exercer de pression dans un sens ou dans un autre, mais doit placer au centre la personne, avec ses souhaits et ses capacités. La qualité médiocre du conseil dispensé par la BA est certainement un point faible dans le processus de réforme en cours. L’Agence est invitée à revaloriser le conseil dans la conduite de ses activités.

3. Tous les jeunes se trouvant en préparation à l’emploi doivent pouvoir bénéficier d’un accès à une formation qualifiante à part entière. Les Länder et les établissements d’enseignement général doivent enfin remplir leurs obligations en aménageant des formations qui débouchent sur des diplômes sanctionnant des qualifications professionnelles. Il convient de mettre en place des directives à caractère obligatoire afin de réduire très fortement le nombre d’élèves en rupture de scolarité. Le contenu des dispositifs de préparation à l’emploi sera conçu de manière à fournir des compétences utiles pour la formation professionnelle et susceptibles d’être valorisées ensuite pendant celle-ci. Les jeunes n’ayant pas trouvé d’entreprise disposée à prendre en charge leur formation uniquement en raison de l’insuffisance de l’offre n’ont pas besoin de dispositifs de préparation à l’emploi ni de stage de première qualification. Ils devraient bénéficier au plus tard six mois après le début de l’année d’apprentissage d’un droit légal à une formation financée sur fonds publics.

Le modèle dit de Hambourg est un bon exemple d’organisation de la transition vers une formation. Il prévoit pour les jeunes n’ayant pas trouvé de place en entreprise une première année en centre de formation des apprentis. L’année suivante, ils font une formation en alternance ou financée par l’État, et bénéficient de la reconnaissance de leurs acquis.


5. Le placement en formation professionnelle de tous les jeunes (y compris des allocataires Hartz IV) doit être uniquement du ressort de l’assurance chômage. Cette mesure permettrait de mettre fin au système à deux vitesses qui existe actuellement pour la prise en charge des jeunes en quête d’une formation professionnelle. Les enfants et les adolescents sont traités différemment par les services de l’État en fonction des revenus de leurs parents. Les jeunes qui dépendent d’Hartz IV en raison du dénuement de leur famille sont actuellement désavantagés dans leur recherche. Ils risquent de se retrouver relégués dans un boulot à 1 euro, ou subissent des pressions pour gagner de l’argent le plus vite possible en raison des difficultés financières de leur famille, au détriment de la poursuite de leurs études ou de l’entrée en formation professionnelle (par défaut ou correspondant à leur choix).

Ce n’est pas à la politique du marché du travail, qui est financée par les cotisations, de réparer les erreurs de la politique de l’éducation et de la formation. Il convient donc de mettre les Länder devant leurs responsabilités en ce qui concerne le financement des mesures destinées à améliorer les chances de départ des jeunes défavorisés.
6. Par rapport aux formations professionnelles classiques, une partie non négligeable des dispositifs de transition souffrent de cloisonnement et d’un manque d’acception sur le marché du travail. Leur efficacité est douteuse. À cela s’ajoute le recours beaucoup trop fréquent aux emplois occasionnels, dits « boulots à 1 euro », pour les moins de 25 ans. Leur effet est contre-productif, car ils réduisent souvent les chances des jeunes de trouver une formation ou un emploi réguliers. Le Code social livre II doit être modifié par une disposition spécifiant que les jeunes gens sans diplôme professionnel seront placés prioritairement en formation.

7. Il n’existe pratiquement pas de normes de qualité pour les actions, programmes, projets et dispositifs. L’efficacité et la cohérence des mesures de soutien requiert un contrôle de la qualité. Les normes à mettre en œuvre doivent être rendues plus contraignantes.

8. Il faut une synergie des acteurs opérant aux différentes articulations école/formation/emploi, de façon à permettre, grâce à un suivi au cours des différentes phases de la transition, le renforcement ciblé des points forts et la détection immédiate des points faibles, afin de pouvoir proposer un accompagnement sociopédagogique adapté. Dans ce but, on fera intervenir des tuteurs ou on qualifiera les acteurs présents à ces points d’articulation, ce qui aura pour avantage de mettre le processus d’éducation et de formation dans son ensemble en capacité d’affronter le long terme.

9. Les priorités en matière de qualification du personnel de formation dépendent de l’organisme concerné et des articulations mises en jeu. Les syndicats réclament une formation initiale, continue et permanente pour le personnel jouant un rôle majeur dans la gestion territoriale des transitions.

C. Améliorer la qualité de la formation

Partie prenante aux procédures de révision des règlements d’apprentissage, les syndicats contribuent à pérenniser les possibilités de développement des compétences ouvertes aux salariés. Les possibilités d’adaptation aux évolutions techniques permises par les plans-cadres d’apprentissage doivent être mises à profit pour garantir que la formation dispensée dans les entreprises soit en toute circonstance conforme au niveau professionnel, technique et organisationnel le plus récent, sans qu’il y ait besoin de modifier le règlement d’apprentissage à chaque fois que se produit une innovation technique ou autre. Cette faculté d’adaptation devra être préservée du dévoiement commis par une entreprise ou une partie d’un secteur d’activité qui feraient de leur profil un métier à part entière. Augmenter la qualité de la formation en s’assurant des compétences des formateurs est indispensable. Ceux-ci doivent posséder au minimum les qualifications prévues par le Règlement relatif à l’aptitude aux fonctions de formateur (Ausbildereignungsverordnung) et participer aux sessions de formation continue.

Les aides à l’accompagnement à la formation doivent faire partie de la panoplie standard de la formation professionnelle, afin de permettre aux jeunes particulièrement défavorisés de bien réussir à leur examen final. Le Rapport chiffre les ruptures de contrat à 22,1 %, ce qui est un niveau beaucoup trop élevé. Il est par ailleurs du devoir des services compétents de garantir par des contrôles plus stricts la qualité de la formation dans les entreprises.

D. Vers un système d’éducation et de formation moins cloisonné

Le système d’éducation allemand se caractérise par les nombreuses barrières dressées entre ses différents secteurs et tout au long des parcours individuels. Ce constat vaut tout autant pour les zones d’accès que pour les transitions.

Le cloisonnement entre les filières professionnelles et universitaires, en particulier, ne permet qu’exceptionnellement le passage de l’une à l’autre. Il n’existe pas de procédures standardisées et transparentes destinées à valider les compétences professionnelles acquises dans la perspective d’études supérieures ni inversement de possibilités de validation dans la formation professionnelle des compétences obtenues dans l’enseignement supérieur. Là où elles existent, elles sont utilisées trop rarement et de manière non systématique. Cela apparaît de façon très claire lorsque l’on considère les mécanismes de validation existant dans le système de formation professionnelle. On voit donc qu’un droit légal d’accéder à certaines possibilités n’est pas suffisant dans tous les cas, mais qu’il doit s’accompagner d’un droit opposable à faire reconnaître et à valider ses acquis.

Les salariés, hommes et femmes, saluent les initiatives de la Conférence permanente des ministres de l’Éducation et des Affaires culturelles des Länder (KMK) et du Gouvernement fédéral en faveur du décloisonnement. Les dispositifs et programmes prévus laissent cependant craindre qu’en de nombreux endroits, des modèles à durée limitée, non interconnectés, ne puissent se mettre en place parallèlement.

La question du financement des études, en particulier, n’est pas résolue de manière satisfaisante pour les personnes qui sont issues de la formation professionnelle et ne possèdent pas de diplôme classique donnant accès à l’enseignement supérieur. Il serait préférable de leur permettre de bénéficier de l’allocation fédérale d’aide à la formation (BAföG), qui pourrait remplacer la panoplie de bourses créée pour des publics difficiles à délimiter. L’aménagement de la loi sur l’allocation fédérale d’aide à la formation dans le sens d’une allocation de promotion de la formation des adultes offrirait aux candidats à des études un cadre juridique clair à l’intérieur duquel ils pourraient concrétiser leurs intérêts en matière d’éducation. Cette clarification des possibilités de financement
est un enjeu particulièrement important pour les personnes qui sont issues de la formation professionnelle et ne possèdent pas de diplôme classique donnant accès à l’enseignement supérieur.

Il est par ailleurs évident que la mise en œuvre de la directive de la KMK sur l’accès à l’enseignement supérieur des personnes sans baccalauréat ayant de l’expérience professionnelle n’est pas à elle seule suffisante. Souvent, l’accès à l’information et au conseil manque, il n’y a pas ou pas assez de « passerelles » menant aux études ni, à plus forte raison, de programmes adaptés à cette catégorie d’étudiants. On manque également de filières d’études parallèles à l’emploi, notamment dans l’enseignement supérieur public, et ce bien que toutes les données pointent clairement ces besoins. Il convient de regrouper et d’organiser de manière systématique les dispositifs dans une Troisième voie. La KMK s’est fixé comme objectif le doublement du nombre d’étudiants, pour atteindre deux p. cent environ. Il est nécessaire que les Länder fassent des engagements de cet ordre ou plus importants des contrats d’objectifs fermes passés avec les établissements de l’enseignement supérieur (La Rhénanie du Nord-Westphalie demande par exemple à ces derniers de formuler des objectifs entre deux et quatre p. cent).

Des mesures de soutien au système de la Deuxième voie (cours du soir) restent nécessaires. L’accès au master formation continue ne doit pas lui non plus dépendre exclusivement d’une formation scientifique.

E. Renforcer les équivalences et décloisonner grâce au Cadre allemand des certifications (DQR)

Le DQR a certes été conçu pour servir de matrice à la mise en correspondance des compétences. Le Groupe des salariés espère cependant qu’il va également contribuer à décloisonner entre eux, et en leur sein même, les secteurs de l’enseignement et de la formation, et qu’il facilitera en particulier les accès au supérieur. Les enjeux globaux sont une plus grande équité et la réalisation d’une situation d’égalité entre l’enseignement général et l’enseignement professionnel.

Le DQR a certes été conçu pour servir de matrice à la mise en correspondance des compétences. Le Groupe des salariés espère cependant qu’il va également contribuer à décloisonner entre eux, et en leur sein même, les secteurs de l’enseignement et de la formation, et qu’il facilitera en particulier les accès au supérieur. Les enjeux globaux sont une plus grande équité et la réalisation d’une situation d’égalité entre l’enseignement général et l’enseignement professionnel.

Compte tenu du CEC et des propositions de correspondance faites par d’autres pays membres de l’UE, il faut éviter que certaines composantes du système de formation allemand, telle la capacité d’action professionnelle, qui inclut notamment la faculté de comprendre la société et son évolution, et de la soumettre à une réflexion critique, se voient dépréciables par rapport aux qualifications comparables qui, dans d’autres pays, s’acquièrent via des filières de formation scolaires, et plus particulièrement par l’enseignement supérieur. L’enjeu est de faire apparaître l’égalité de valeur entre les capacités d’action professionnelle et les diplômes d’enseignement supérieur. Le DQR a été conçu de façon à ce que chaque niveau soit accessible par différentes filières. Il ne doit pas y avoir de distinctions à l’intérieur des différents niveaux, ce qui serait en contradiction avec le but d’un cadre de certification commun à tous les secteurs de l’enseignement et de la formation. En qui concerne le baccalauréat général, il ne doit pas être référencé au-dessus du niveau des diplômes sanctionnant une formation professionnelle initiale de trois ou trois ans et demi selon la loi sur la formation professionnelle et le Code de l’artisanat (BBIG/HwO). Le référentiel final devra prendre en compte les résultats obtenus dans les autres pays membres, sans sous-évaluer la formation professionnelle allemande. La mise en correspondance devra se faire par types de qualifications, afin de faciliter la mise en place du DQR et de réduire le travail occasionné par la recherche initiale des équivalences.

Il est nécessaire de créer un organisme central chargé de contrôler le respect des normes instituées par le DQR. Cet organe sera composé de personnes issues de tous les secteurs de l’enseignement et de la formation et agira de façon que les questions et problèmes soulevés à l’occasion de la mise en œuvre soient résolus par consensus. Sa mission serait de définir les orientations destinées par exemple à la mise en correspondance des qualifications avec les compétences acquises de façon non formelle et informelle, au contrôle de la qualité et au règlement des conflits d’équivalence ; ces orientations serviraient de base pour l’organisation et l’administration du DQR.

La mise en place du DQR le montre clairement : la validation des compétences acquises de manière non formelle et informelle occupe encore peu de place en Allemagne. Les qualifications professionnelles sont sanctionnées presque exclusivement par les filières formelles. La certification passe pour l’essentiel par des cursus formalisés et des examens. L’enregistrement et la validation des compétences acquises dans des contextes ouverts, en dehors de l’enseignement formalisé, se font peu. La question de savoir quelles procédures et organismes sont nécessaires pour enregistrer, transférer et valider au plan européen les qualifications formelles, non formelles et informelles, n’est pas résolue. On conseille aux États membres de mettre en place des « organes compétents » pour cela.

La validation des compétences acquises de manière non formelle et informelle devrait prendre en compte les critères suivants :

- La reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et informelle devrait être considérée comme faisant partie intégrante des systèmes de certification nationaux.
- Une pleine capacité d’action professionnelle et une professionnalité moderne fondée sur des métiers reconnus constituent le cadre de référence pour la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et informelle.
- Les partenaires sociaux sont des acteurs-clés pour le développement de systèmes destinés à la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et informelle.
Il faut un cadre formel pour la réalisation de cette reconnaissance.

La procédure de reconnaissance doit être gratuite pour le demandeur et financée par l’impôt.

La mise en œuvre du DQR doit être accompagnée par un programme de recherche de grande envergure qui ne se limite pas aux objectifs étroits fixés par les programmes européens. Il est nécessaire d’étudier les effets du DQR sur les salariés, le développement de leurs compétences, leurs itinéraires et parcours professionnels, le marché du travail, la gestion de la formation du personnel et le développement organisationnel des entreprises. Les avantages et les inconvénients doivent être mis en évidence. L’évaluation doit également envisager une possible réversibilité.

F. Développer la formation continue

Une des missions essentielles de la politique de la formation est de maintenir le niveau professionnel de la main-d’œuvre qualifiée, d’éviter l’emploi sous-qualifié et de lutter contre la déqualification.

Une fois les résultats du Rapport national sur la formation de 2010 analysés, force est de constater que les grandes déclarations sur la valeur de la formation continue n’ont que peu d’effets dans la réalité. Les schémas sélectifs restent inchangés depuis des décennies, tant en ce qui concerne la participation qu’en ce qui concerne les dispositifs proposés, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle en entreprise.

C’est un fait : les entreprises n’investissent pas assez dans la formation continue de leurs salariés, ont une gestion de la formation trop peu professionnelle et une gestion de la qualification lacunaire.

L’augmentation en nombre de la catégorie des salariés âgés qui, jusqu’à présent, ne participent pratiquement pas à la formation continue, sauf s’ils font partie des personnes disposant de bonnes qualifications, aura pour conséquence un fort recul de la participation d’ici 2025 si on ne renforce pas les efforts en faveur de la formation continue de ces salariés et de la qualification des personnes sans diplôme professionnel. Compte tenu des besoins croissants en formation continue dans toutes les tranches d’âge de la société au-delà de la formation initiale, il est urgent de développer l’offre et de la doter d’un personnel suffisant.

En ce qui concerne la participation à la formation continue, l’Allemagne se situe dans la moyenne basse au plan international. Le Gouvernement fédéral a fixé l’objectif de porter le taux de participation à la formation financée par les entreprises à 50 % d’ici 2015. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont eux aussi été invités par le Gouvernement actuel, ainsi que l’avait fait avant lui le Gouvernement rouge-vert, à passer des accords de branche pour la promotion de la formation continue.

Ces dernières années, de nombreuses formules novatrices destinées à renouveler les pratiques de l’acquisition du savoir en entreprise ont été mises au point et expérimentées. Des accords de qualification ont été conclus dans plusieurs branches à l’initiative des syndicats. D’autres impulsions restent cependant nécessaires pour mettre en application dans les entreprises les conventions collectives de qualification existantes et pour étendre à d’autres secteurs la signature d’accords de qualification.

La directive du FSE « Promotion de la formation professionnelle continue des salariés » (directive Partenaires sociaux) vise à soutenir les efforts faits par les partenaires sociaux pour renforcer la participation des salariés et des entreprises à la formation continue. Les aides allouées ont pour but de promouvoir la mise en application des conventions collectives de qualification et des accords conclus entre les partenaires sociaux.
Index

Accès à l’enseignement supérieur .......................................................... 13
AFBG .......................................................... 73
Aides d’accompagnement à la formation .............................................. 62
Amélioration et garantie de la qualité dans la formation professionnelle assurée par les entreprises .......................................................... 70
ANKOM .......................................................... 16
Apprentissage tout au long de la vie .................................................... 72
Bilan du marché de la formation ........................................................... 20
Bilan formation .......................................................... 19
Bourse de formation continue .............................................................. 15
Bourse de promotion .............................................................. 16
Cadre allemand des certifications .......................................................... 87
Cadre allemand des certifications pour la formation tout au long de la vie .......................................................... 9
Cadre européen de référence pour l’assurance de la qualité dans l’enseignement et la formation professionnels .......................................................... 91
Cadre européen des certifications .......................................................... 87
Cap sur le diplôme professionnel .......................................................... 14, 63
CEC .......................................................... 87
CERAQ .......................................................... 91
Cercle d’innovation pour la formation professionnelle .......................................................... 9
Chaine de formation .............................................................. 59
Concours « La promotion par la formation : ouvrir l’enseignement supérieur » .......................................................... 16
Concours EuroSkills .............................................................. 87
Contrats d’apprentissage financés par les entreprises ou sur fonds publics .......................................................... 28
Décoïsionnement .............................................................. 9, 11
DECVET .......................................................... 14
Demandeurs de longue durée .............................................................. 42
Demandeurs en orientation alternative ................................................ 35
Différenciation en fonction du sexe .......................................................... 29
Directrice mobilité .............................................................. 75
Directeur Partenaires sociaux .............................................................. 75
Directrice sur la gestion de la formation du personnel dans l’économie sociale .......................................................... 75
DQR .......................................................... 87
ECVET .......................................................... 88
Enquête demandeurs 2010 BA/BIBB ..................................................... 45
Entreprise : Jeunesse. Une collaboration qui a de l’avenir .......................................................... 47
ESCO .......................................................... 89
Europass .............................................................. 89
European Skills, Competencies and Occupations taxonomy .......................................................... 89
Évaluation des compétences dans la formation professionnelle .......................................................... 83
Évolution dans les différents secteurs de formation .......................................................... 24
Exportation de la formation professionnelle .......................................................... 92
Formation continue .............................................................. 72
Formation continue aux dimensions européennes .......................................................... 92
Formation continue des personnes peu qualifiées et des salariés âgés en entreprise .......................................................... 74
Formation et emploi : relever le défi de la réussite .......................................................... 87
Formation professionnelle au service du développement durable .......................................................... 79
Formation professionnelle des personnes handicapées .......................................................... 53
Gestion territoriale des transitions .......................................................... 63
Identification précoce des besoins en compétences .......................................................... 77
iMOVE .......................................................... 93
International Marketing of Vocational Education .......................................................... 93
Jeunes adultes sans diplôme professionnel .......................................................... 49
JOBSTARTER .......................................................... 68
Jobstarter Connect .............................................................. 14
JOBSTARTER CONNECT .......................................................... 65
La ville sociale – Formation, économie, emploi dans les quartiers .......................................................... 67
Lignes d’orientation structurelles communes des Länder .......................................................... 10
Loi de promotion du perfectionnement professionnel .......................................................... 73
Marché du travail du futur .............................................................. 78
Métiers à formation de deux ans .............................................................. 31
Mise au point d’un système national de crédits d’apprentissage pour l’enseignement et la formation professionnels .......................................................... 14
Mobilité au sein du système de formation professionnelle .......................................................... 11
Mobilité internationale .............................................................. 90
Modules de formation .............................................................. 65
Nouveaux contrats d’apprentissage .......................................................... 19
Nouvelles voies d’accès à la formation en alternance .......................................................... 66
Olympiades internationales des métiers .......................................................... 86
Organisation de la formation tout au long de vie .......................................................... 17
Orientation professionnelle .............................................................. 57
Orientation professionnelle de la BA .......................................................... 61
Pacte national pour la formation et la relève en main-d’œuvre qualifiée .......................................................... 58
Personnes issues de l’immigration .............................................................. 51
Placement ciblé .............................................................. 70
Plan SOUTENIR LES JEUNES (JUGEND STÄRKEN) .......................................................... 66
Prévisions .............................................................. 32
Prime à la formation .............................................................. 70
Prime à la formation .............................................................. 73
Professions de santé .............................................................. 34
Programme ARENA en faveur de l’orientation professionnelle .......................................................... 61
Programme d’amélioration des structures de formation .......................................................... 68
Programme d’orientation professionnelle .......................................................... 60
Programme de prévention des ruptures de formation .......................................................... 62
Programme européen de formation tout au long de vie .......................................................... 90
Promotion de la formation professionnelle continue .......................................................... 74
Promotion des talents, mise en valeur des potentialités .......................................................... 14
Qualification en situation de chômage partiel .......................................................... 74
Qualification modulaire diplômée de remise à niveau .......................................................... 64
Rapport offre/demande .............................................................. 20
Rapport offre/demande élargi .............................................................. 21
Recherche sur la formation professionnelle .......................................................... 82
Résiliations de contrats .............................................................. 50
Résolution de la Conférence permanente des ministres de l’Éducation et des Affaires culturelles des Länder .......................................................... 10
Rupture de formation .............................................................. 50
Service de seniors experts .............................................................. 62
Situation sur le marché de la formation .......................................................... 18
Sommet sur l’éducation et la formation .......................................................... 10
SOUTENIR LES JEUNES ; ça bouge dans les territoires .......................................................... 66
Statistiques de la formation professionnelle .......................................................... 54
Statistiques de placement après formation .......................................................... 38
Système de rapports intégrés sur la formation .......................................................... 54
Système de transition .............................................................. 40
Système européen de crédits d’apprentissage dans l’enseignement et la formation professionnels .......................................................... 88
Taux d’entrée comptable .............................................................. 21
Taux d’intervention de la BA .............................................................. 47
Transparence des acquis d’apprentissage .......................................................... 11
Validation de compétences professionnelles dans des filières de l’enseignement supérieur .......................................................... 16
vent arrière (rückwind) .............................................................. 75
WeGebAU .............................................................. 74
WorldSkills .............................................................. 87
Cette brochure est remise gracieusement dans le cadre des travaux de relations publiques par le Ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche. Elle n'est pas destinée à une distribution commerciale. Elle ne doit pas être utilisée durant une campagne électorale à des fins de publicité électorale, que ce soit par les partis, par les candidats aux élections ou par le personnel de campagne. Cette interdiction s'applique pour les élections au Bundestag, au Landtag, les élections communales ainsi que pour les élections au Parlement européen.

La distribution lors de manifestations électorales et sur des stands d'information des partis ainsi que l'insertion, l'impression ou le d'informations ou publicités politiques des partis constituent en particulier un abus. Il est également interdit de la remettre à des tiers à des fins de publicité électorale.

Cette brochure ne doit pas être utilisée, même sans un rapport dans le temps avec une élection imminente, d'une manière qui puisse être considérée comme prise de parti du gouvernement fédéral en faveur de groupes politiques particuliers, peu importe le moment auquel elle est parvenue à son destinataire, la manière dont elle lui est parvenue et le nombre d'exemplaires parvenus.