

SYNTHÈSE VISITE D'ÉTUDE LA FORMATION EN ALTERNANCE EN ALLEMAGNE

1. Introduction

La formation en alternance en Allemagne est conçue à partir d'un partage des compétences/responsabilités entre le secteur économique via les chambres des métiers et le secteur de l'enseignement au niveau fédéral et régional (Länder).

Il est important de comprendre que ce modèle d'apprentissage est ancré, d'une part, dans la culture professionnelle des métiers industriels (manuels) comme des métiers intellectuels et, d'autre part, tant dans les grandes entreprises que dans les TPE/PME.

Partant de ce constat, les questions relatives au décrochage ou à l'abandon scolaire des jeunes et aux places disponibles dans les entreprises pour l'accueil d'apprenants ne semblaient pas faire écho à leurs pratiques de terrain.

Notre visite d'étude dans les régions d'Aix-la-Chapelle et de Bonn nous a permis de rencontrer des représentants de ce que nous pourrions appeler un centre de compétence dans le secteur de la mécanique automobile¹, d'un centre de formation d'une chambre des métiers², d'une école d'enseignement secondaire organisant des filières qualifiantes en alternance³ et d'une entreprise formatrice⁴.

2. Organigramme du dispositif d'alternance

2.1 Les chambres des métiers et les entreprises formatrices :

Il y a ± 50 chambres des métiers en Allemagne dont 5 pour la région d'Aix-La-Chapelle/Bonn (région de Rhénanie du Nord Westphalie).

Il s'agit d'un organisme public paritaire regroupant des entreprises d'un secteur professionnel et des représentants syndicaux.

En fonction de ses activités, chaque entreprise paye une cotisation à sa chambre des métiers. Ces cotisations financent notamment le dispositif d'alternance.

Il n'y a pas de financement public « direct » aux entreprises dans le cadre de l'alternance.

Les chambres des métiers déterminent pour leurs secteurs :

- Le montant des rétributions des apprenants.
- Les certifications en lien avec les profils métiers.
- Les modules de formation continue spécifiques pour les chefs d'entreprise.

¹ TraCK Düren

² Centre de formation inter-entreprises de la chambre des métiers BGE d'Aix-la-Chapelle

³ Ecole professionnelle Georg Kerschensteiner de Troisdorf

⁴ Reifenhäuser à Troisdorf

- Les formations de « Meister » (= maître d'apprentissage) : la durée de ces formations peut varier de 6 mois à 3 ans (si horaire décalé) et portent sur des matières de gestion et de pédagogie.

Chaque chambre des métiers gère une « grappe » de profils métiers dans un secteur professionnel :

- Les profils y sont définis au sein de groupes de travail (« amicales ») et c'est là que se construit :
 - ✓ Les formations et les compétences à acquérir en centre de formation (théorie).
 - ✓ Les formations à acquérir en entreprise (pratique).
 - ✓ Les étapes d'évaluation du processus formatif : composition des jurys de qualification, contenus des épreuves de qualification, ...
 - ✓ L'offre de conseillers pédagogiques à destination des écoles.
 - ✓ Ces conseillers sont des travailleurs du métier ayant suivi une formation *ad hoc*.
 - ✓ Ces conseillers ont également pour mission de gérer les éventuels dysfonctionnements entre un apprenant et une entreprise.
- Les chambres organisent des phases préparatoires à l'alternance destinées au public de l'enseignement de plein exercice.
- Les chambres agréent les entreprises formatrices en alternance :
 - ✓ Patron indépendant ou TPE : le chef d'entreprise (tuteur) doit avoir suivi la formation « Meister ».
 - ✓ Si le formateur désigné (tuteur) est salarié d'une entreprise, il doit avoir suivi une formation spécifique équivalente à celle du « Meister ».
 - ✓ L'entreprise agréée notifie à la chambre la volonté de signature d'un contrat d'alternance avec un apprenant.
 - ✓ L'apprenant est inscrit dans la base de données (registre des apprentis) de la chambre qui vérifie l'adéquation entre le profil du jeune et l'entreprise formatrice potentielle.
- Les chambres peuvent proposer des modules de formation complémentaires à ceux établis par les plans de formation :
 - ✓ Ces modules sont développés/réalisés/validés par un organisme scientifique (HPI) relevant de l'Etat.
 - ✓ Les centres de compétences organisent ces formations complémentaires.
 - ✓ Ces modules sont gratuits pour les apprenants en alternance et payants pour le personnel des entreprises dans le cadre de la formation continue par exemple.

2.2 Les centres de compétence – les centres de formation :

Pour chaque centre de compétence, l'Etat établit la capacité d'accueil des participants pour les formations théoriques et des participants pour les apprentissages pratiques⁵.

⁵ Le centre TraCH Düren gère, par exemple, un millier d'apprenants, notamment dans le secteur de la mécanique automobile et de l'électromécanique.

Cela concerne les apprenants inscrits dans l'enseignement en alternance, les apprenants inscrits dans les centres de formation, ou encore le public en réorientation professionnelle, recyclage, et autres processus de formation tout au long de la vie.

Les centres reçoivent des moyens financiers de fonctionnement de l'Etat fédéral et des régions, en fonction du nombre de jeunes accueillis.

Les profils métiers permettent d'établir les modules de formation à suivre dans le centre de compétence, ainsi que la durée de mise en œuvre de ces modules⁶.

L'encadrement pédagogique est assuré par un formateur pour un groupe d'une douzaine de participants.

Les modules de formations se donnent par séquence d'une semaine complète.

Certains centres ont des internats et/ou des conventions d'accueil avec des centres d'hébergement, co-financés par la chambre des métiers et l'Etat. L'accès à ces internats est totalement gratuit pour l'apprenant.

2.3 Les centres d'enseignement :

Comme dans notre modèle, l'accès aux formations en alternance est possible après une période d'obligation scolaire qui se décline de la manière suivante :

- L'obligation scolaire à temps plein concerne les 8 premières années d'enseignement⁷ réussies.
- Ensuite, soit le jeune continue l'enseignement de plein exercice, soit il rejoint la filière de l'alternance⁸.

Les centres d'enseignement dépendent des régions (Länder), contrairement aux centres de formation qui dépendent des chambres de métiers.

Il y a 9 écoles professionnelles qui organisent l'alternance dans la région de Bonn dont 4 au sein de la ville même. Chaque école est spécialisée dans une ou plusieurs « grappes métiers » ; cette spécialisation est déterminée par l'Etat.

Les plans de formation de même que les compétences terminales attendues en fin de formation sont aussi établis par l'Etat fédéral, qui définit également les socles de compétences qui portent sur les qualifications professionnelles générales et les seuils d'employabilité concrets.

Les filières d'enseignement professionnel en alternance sont accessibles dès la 9^{ème} année et permettent l'accès aux études supérieures et universitaires.

L'accès aux études supérieures pour un jeune ayant choisi la filière professionnelle duale est subordonné à :

- La réussite des trois années de formation de base (alternance).
- Une année d'expérience professionnelle effective, en plus des trois années d'alternance.

L'enseignement professionnel peut s'organiser dans le plein exercice ou en alternance.

L'adhésion d'un jeune à la filière professionnelle implique une obligation scolaire « supplémentaire » de trois ans et repose sur un contrat entre le jeune et l'école.

⁶ A TraCH Düren, cela peut aller jusqu'à 10 semaines réparties sur les trois années de formation.

⁷ Dans les faits, 70% des jeunes restent dans l'enseignement de plein exercice jusqu'à la 10^{ème} année, dans le cadre d'une formation générale.

⁸ La filière duale (alternance) est surtout développée dans les métiers manuels.

3. Modalités du dispositif d'alternance

En général, le rapport temps école/entreprise est de $\frac{1}{4}$ école – $\frac{3}{4}$ entreprise, et la plupart des formations en alternance durent trois ans.

3.1 Le contrat d'alternance :

Toute inscription dans la filière en alternance est subordonnée à la signature d'un contrat en alternance.

Le contrat d'alternance est bilatéral, et est conclu sans intervention du centre d'enseignement ou du centre de formation.

La période d'essai est de 4 mois.

L'entreprise notifie à l'opérateur de formation les coordonnées du nouvel apprenant en alternance.

3.2 Le plan de formation :

Le plan de formation pour la partie scolaire (en centre) est établi au niveau fédéral.

La formation pratique en entreprise est le fruit d'un partenariat école/entreprise.

Chaque partie est tenue de respecter le plan de formation qui lui est attribué. Des instructeurs (conseillers) sont désignés à cet effet pour y veiller en organisant des rencontres sous forme de « journées de consultations ».

Les centres de formation internes aux entreprises, constituent également des lieux d'échanges pédagogiques.

4. Centre de formation interne de l'entreprise

Certaines entreprises allemandes investissent depuis plusieurs années dans le développement de centres de formations internes, l'objectif étant d'y former des travailleurs à la réalité technique et culturelle de leur entreprise.

Il s'agit donc de former des candidats extérieurs à l'entreprise (et non pas d'organiser du recyclage ou de la formation continue du personnel déjà en place).

L'entreprise que nous avons visitée présente le modèle suivant :

- Il s'agit d'une entreprise de fabrication de machines et de pièces de machines permettant la fabrication de divers types de plastique.
- Elle finance intégralement un centre de formation en interne, comptant deux formateurs à temps plein. Il s'agit de travailleurs de l'entreprise qui ont suivi la formation de formateur et qui avaient également débuté leurs carrières professionnelles comme apprentis via la filière duale.
- Son centre de formation interne peut accueillir jusqu'à quarante apprenants (tous types de formations et d'opérateurs de formation confondus).
Parmi ces apprenants, figurent des étudiants en formation duale dans un établissement scolaire avec lequel une convention de partenariat a été conclue.

- Les apprentis commencent par une période de préparation qui peut aller jusqu'à 6 mois dans le centre de formation interne de l'entreprise, sans accès aux postes de travail.
- Ensuite, les apprentis passent par tous les postes de travail de l'entreprise (qu'il y ait ou pas de lien direct avec le profil métier de l'apprenant). Ce processus est encadré par le formateur de l'entreprise et le jeune est supervisé, au jour le jour, par un travailleur en fonction dans chacun des postes.
- La formation a lieu au sein de l'école et de l'entreprise, chacune ayant ses modules de formation propres mais complémentaires en vue d'atteindre les compétences liées au profil métier.

5. Conclusions

En Allemagne, la formation professionnelle, notamment en alternance, fait partie intégrante de la culture du travail. Elle constitue une modalité communément admise de transition de la formation vers l'emploi.

De plus, la formation continue tout au long de la vie semble également participer au modèle socio-économique allemand, corollaire à la mobilité sociale des travailleurs au sein de l'entreprise et à son employabilité.

Dans le même ordre d'idée, la notion de décrochage scolaire ne se pose pas, ni côté entreprise, ni côté école, puisqu'il s'agit d'un choix non dévalorisé ; l'alternance n'est ni une voie de « rattrapage » ni une voie de relégation.

Fort de ces constats, il n'existe pas de problématique de « lieux de stage ».

Au contraire, actuellement on remarque plutôt un manque d'apprenants.

L'obligation scolaire est déterminée par un niveau d'acquis sur une période établie et sanctionnée par une certification, quel que soit l'opérateur de formation. Ainsi chaque degré d'enseignement impose une durée d'obligation scolaire nouvelle.

La gestion du dispositif d'alternance distingue la partie relevant du secteur professionnel et la partie relevant de la formation et de l'enseignement professionnel.

Les pouvoirs publics financent les besoins structurels et fonctionnels des centres d'enseignement et de formation.

En outre :

- Le niveau Fédéral établit :
 - ✓ les profils métiers et de qualifications,
 - ✓ les plans de formations à charge de l'entreprise et détermine la durée de l'apprentissage.
- Le niveau régional établit :
 - ✓ les plans de formation à charge des centres d'enseignement.

Les chambres des métiers, quant à elles, agréent les entreprises, établissent le contrat de formation en alternance et organisent le tutorat d'entreprise.