

## QUELLE ALTERNANCE, QUELLE RELATION ÉCOLE-ENTREPRISE DANS LE MONDE ?

R. RIVIÈRE, CSAIO au Rectorat de Lyon

Le débat sur l'apprentissage en France a pris un tel caractère idéologique qu'il est parfois bien difficile de se faire une opinion sur le rôle que doit tenir l'alternance en matière de formation professionnelle.

Le système allemand est fréquemment érigé en modèle et fréquemment il est dit que la France serait le dernier pays au monde à maintenir un enseignement professionnel par la voie du temps plein. Cette caractéristique, la faiblesse du lien entre l'école et l'environnement économique expliqueraient à eux seuls le chômage des jeunes en France.

A l'analyse on constate que les situations ne sont pas aussi simples et si l'on excepte l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, il faut bien admettre que la formule de l'apprentissage connaît des bonheurs divers dans le monde.

La plupart des pays développés connaissent de sérieuses difficultés à adapter la formation professionnelle au développement de leur industrie.

L'alternance apparaît fréquemment comme une solution intéressante, mais elle repose à ce point sur des traditions et requiert de telles conditions que sa mise en œuvre est souvent difficile.

Un rapide panorama de quelques situations diverses dans le monde peut contribuer à alimenter notre réflexion.

Au Royaume Uni jusqu'au début des années 70, l'apprentissage traditionnel représentait 15 % de la classe d'âge, soit 120 000 jeunes. Il était organisé par les "Industry Training Boards" (ITBs) mais à partir de 1975 et jusqu'en 1980, on assiste à une "véritable débâcle de l'apprentissage traditionnel." Ainsi les effectifs diminuent de 80 % et 16 ITBs sur 24 disparaissent.

Les principales raisons de ces difficultés sont liées au corporatisme malthusien des Trade Unions, à des formations trop longues, trop pointues et à leur inadaptation aux évolutions technologiques.

A partir de 1980 et surtout 1983, la M.S.C. lance le fameux YOUTH TRAINING SCHEME (YTS) dont le principe est de donner aux jeunes une formation professionnelle plus large, organisée autour du travail en entreprise. Cette formation comprend au début une phase de 3 mois en établissement scolaire (Collège of further education). Cette formation passe à 6 mois puis à deux ans en 1986. Il est difficile de comparer le YTS à d'autres systèmes européens. Au début il s'apparentait plutôt aux programmes 16/25 ans français; actuellement, il se rapproche beaucoup de l'apprentissage français.

Ce qui est caractéristique, c'est qu'il marque un accroissement du rôle de l'Etat en ce domaine. En effet le M.S.C. est un organisme central public et entre en concurrence directe avec les ITBs qui sont des organismes professionnels sectoriels et dont chacun s'accorde à reconnaître qu'ils ont échoué pour les raisons décrites plus haut.

En Espagne, la formule de l'apprentissage liant le jeune par contrat avec un employeur a disparu depuis très longtemps. Il existe actuellement :

- des stages en entreprise (les *pràcticas*) pour des élèves du second degré en formation professionnelle. Cela concerne, suivant les provinces, entre 40 et 80 % des jeunes en formation professionnelle. La durée des "*pràcticas*" varie de 3 mois à un an.
- les contrats emploi-formation. Ils concernent surtout des jeunes à faible niveau scolaire.

En Italie, près de 50 % des jeunes ne poursuivent pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Pour ceux qui continuent, l'Etat offre des formations à temps plein et les Régions trois types de formations :

- L'apprentissage qui accueille 15 % des jeunes qui poursuivent une formation.
- La formation sur le lieu de travail.

Ainsi en Espagne, la formation professionnelle s'effectue essentiellement par le temps plein sous tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale depuis la loi de 1970.

Au Portugal, l'apprentissage est un phénomène marginal. En 1987 on comptait 3 300 apprentis soit 3 % des 120 000 jeunes qui quittent chaque année l'école. L'évolution est cependant rapide et l'on évalue à 9 000 le nombre d'apprentis en 1989. Cette progression est d'autant plus intéressante qu'en 1984, ce pays ne comptait pas d'apprentis. Parallèlement à cela il faut aussi noter au Portugal une croissance tout aussi spectaculaire des effectifs dans le second degré et dans la formation professionnelle à temps plein. On observe à ce niveau des formations de second cycle long de 3 ans et de second cycle court d'un an qui comportent des stages en entreprise. Cet enseignement professionnel à temps plein dépend du Ministère de l'Éducation.

Quant à l'apprentissage, de création récente, il dépend depuis 1982 de l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (I.E.F.P.) dans lequel l'Etat joue un grand rôle. C'est la loi de 1984 qui a organisé ce type de formation sous sa forme actuelle. Dans ce contexte le rôle des employeurs se réduit à l'organisation et au financement de la formation dans l'entreprise. Ils

sont, bien sûr, représentés -comme les syndicats- à la direction de l'I.E.F.P., à la commission nationale d'apprentissage et dans les commissions techniques qui élaborent les règlements.

Cependant l'apprentissage au Portugal est encore peu implanté, il ne concerne que les élèves les plus en difficulté et n'est pas vraiment reconnu par les employeurs.

- Les formations de la "deuxième chance" pour les exclus du système scolaire et plus particulièrement les femmes sans emploi du "mezzogiorno".

Il est important de noter que la formation théorique des apprentis qui, avant la loi cadre de 78 était généralisée, s'est considérablement réduite du fait de l'absence de contrôle.

La loi de 78 qui éloigne l'apprentissage de l'enseignement général est sévèrement critiquée à la fois par les milieux patronaux et syndicaux.

En effet la législation de 55 faisait obligation au chef d'entreprise de compléter la formation pratique reçue dans l'entreprise par 8 heures d'enseignement complémentaire hors entreprise inclus dans l'horaire de travail de l'apprenti. C'étaient alors les Centres de Formation Professionnelle (C.F.P.) placés sous l'autorité du Ministère du Travail, qui organisaient ces cours. La durée de l'apprentissage était alors variable.

Or la loi cadre de 1978 régionalisa la formation et plaça les C.F.P. sous la responsabilité des Régions. Celles-ci ne respectant plus l'obligation légale de formation théorique pour l'apprenti, l'apprentissage est devenu peu à peu une simple formation sur le tas. Par ailleurs la durée d'apprentissage est parfois très longue (entre 4 et 7 ans) et le nombre d'apprentis obtenant une qualification professionnelle est très faible (près de 90 000 personnes en 1986). Enfin l'apprentissage, mal réglementé, peu reconnu, est actuellement fortement reconurrencé par des formules de formation post-scolaires pour les jeunes sans emploi, dont il ne se distingue guère.

Au Danemark, jusqu'en 1971 l'essentiel de la formation professionnelle initiale après la scolarité obligatoire, se déroulait dans le cadre de l'apprentissage. En 1971 un rapport de la Commission nationale chargée de l'apprentissage, mit en évidence les insuffisances de ce type de formation :

- Nécessité pour les jeunes de choisir trop tôt une spécialité.
- Impossibilité de changer d'orientation en cours de formation.
- Liaison insuffisante entre formation théorique et formation en entreprise.

On créa alors un autre système de formation : le E.F.G. (Ehrvevs Fagliche Grunduddannels) qui repose cependant en partie sur le principe de l'alternance. Cette formation commence par une année de cours dans une école professionnelle où le jeune découvre tout le champ du secteur

professionnel choisi. Il reçoit une information très large sur de nombreux métiers, est guidé dans son choix professionnel et bénéficie d'un enseignement général qui relève parfois de la remise à niveau. Il s'agit en quelque sorte d'une année d'orientation. Ensuite le jeune bénéficie d'une formation spécialisée qui se déroule en alternance avec l'entreprise mais le jeune reste sous statut scolaire. La durée d'ensemble de ce type de formation varie, suivant la spécialité, de trois à quatre ans et débouche sur un examen professionnel de type C.A.P.

Très rapidement ce nouveau mode de formation a fait une très forte concurrence à l'apprentissage au point de le dépasser en effectifs dès 1977. En 1980 ils étaient plus de 42 000 jeunes en E.F.G. alors que l'apprentissage en accueillait un peu plus de 10 000. Depuis, la tendance n'a fait que se renforcer. Une telle situation a entraîné la construction rapide de nouveaux établissements scolaires accueillant la formation E.F.G.

Aux Etats-Unis pratiquement aucun jeune ne sort de l'appareil de formation à un stade que nous appelons le niveau V en France. Il n'existe pas, non plus, de diplômes correspondant aux C.A.P. ni aux B.E.P. Enfin, on ne trouve pas d'apprentissage au sens français du terme. Le système américain d'enseignement est assez peu différencié. Au-delà de la scolarité obligatoire (16 ou 17 ans suivant les Etats) la plupart des jeunes poursuivent leur formation dans les "High schools".

Un des objectifs essentiels de la formation professionnelle américaine est l'intégration sociale et professionnelle des populations défavorisées. On peut considérer qu'il n'est pas véritablement atteint. En outre on n'observe pas, aux Etats-Unis, un enseignement technique distinct de l'enseignement général, mais tout un ensemble d'options générales et technologiques étroitement imbriquées.

Le pragmatisme des Américains -qui possèdent une très ancienne tradition de l'évaluation- les amène à juger de la pertinence d'une formation à caractère professionnel selon des critères tels que les taux de placement, le montant du salaire du premier emploi, etc...

En fait le système de formation professionnelle aux Etats-Unis est un "non système" très diversifié. On y observe cependant les caractéristiques communes suivantes :

- il est peu spécialisé,
- il joue un rôle d'insertion sociale,
- il doit déboucher sur un emploi et doit permettre à l'individu d'être immédiatement productif.

Cela, d'ailleurs, ne signifie pas que le jeune doive posséder une formation très pointue. C'est au contraire la conviction qu'une solide formation générale de base associée à quelques références professionnelles doit permettre à un jeune sortant de la High School d'occuper divers emplois lui permettant d'acquérir, sur le tas, très rapidement, les compétences requises aux emplois plus qualifiés qu'il envisage.

Au Japon, malgré certaines apparences, le système de formation professionnelle est très différent de ceux pratiqués en Europe.

Au terme de la scolarité obligatoire, c'est-à-dire à 15 ans révolus, près de 60 % des élèves vont en enseignement général. Les autres se répartissent :

- dans les lycées professionnels à temps plein avec une scolarité de 3 ans.
- dans les lycées professionnels à temps partiel avec, en particulier, des cours du soir, et cela durant 4 ans.
- dans des collèges techniques avec 5 ans d'études, c'est-à-dire conduisant au niveau fin de second cycle + 2.

Les premiers établissements dispensent des formations peu spécialisées, les deuxièmes présentent 3 grands champs de compétences : commercial, industriel et agricole, les troisièmes sont plus spécialisés : mécanique, électricité, construction navale, architecture, etc.

Tous ces établissements dépendent du Ministère de l'Éducation Nationale et l'enseignement général y a une place prépondérante. D'autres ministères offrent des scolarités très spécialisées : Écoles d'infirmières, Marine, etc...

Il existe aussi d'autres établissements professionnels : les "écoles professionnelles spécialisées" qui complètent la formation générale de certains élèves issus de la scolarité obligatoire ou bien confèrent une formation professionnelle courte à certains élèves issus du second cycle. Notons enfin les écoles d'entreprises qui ont en fait le statut de lycées professionnels privés ou d'écoles professionnelles spécialisées privées.

En 1965, on comptait 40 % des effectifs de second cycle au Japon en établissements professionnels. En 1985 ils ne sont plus que 16 %, encore doit-on considérer que la plupart de ces établissements n'ont de "professionnel" que le nom. La plupart du temps il s'agit d'établissements d'enseignement général à culture technologique.

Les lycées professionnels, qui offrent surtout de l'enseignement général, accueillent près de 90 % des jeunes de second cycle en formation professionnelle. Aussi peut-on admettre que la formation professionnelle au Japon ne commence réellement qu'après le terme du second cycle.

Au-delà de ce second cycle, 41 % de la population scolaire entreprend une formation professionnelle. Les 2/3 vont en entreprise, le tiers restant en établissement scolaire. Les deux types de formation sont très différents : en entreprise la formule de l'apprentissage n'existe pas vraiment sous la forme que nous lui connaissons en Europe.

Ainsi lorsque le jeune issu du lycée arrive dans l'entreprise, il y travaille à temps plein, "sur le tas", et bénéficie d'une formation exclusivement professionnelle grâce à un personnel d'encadrement qui y est bien préparé. Le bon niveau de formation de base des jeunes facilite leur adaptation.

Il n'existe aucun statut d'apprenti et la formation générale et théorique, non réglementée, est laissée au gré de chaque employeur. Celui-ci, d'ailleurs, n'attend pas du jeune qu'il ait acquis des connaissances techniques ou professionnelles préalables, mais exige de lui un niveau d'études.

A propos de la formation professionnelle au Japon J.M. LECLERQ écrit :

"La formation professionnelle au Japon n'est pas viable sans une relation organique avec les entreprises. C'est parce que les entreprises n'ont guère leur mot à dire dans les lycées professionnels que ceux-ci végètent, c'est parce que les écoles professionnelles spécialisées sont à l'écoute des entreprises et souvent sous leur coupe, qu'elles jouent un rôle effectif".

Si l'on veut caractériser la formation professionnelle au Japon en la distinguant de celle que nous connaissons en France, nous pourrions dire que :

- La formation professionnelle est de plus en plus fréquemment reportée au-delà des études secondaires.
- L'entreprise est le lieu essentiel de formation professionnelle sans alternance véritable sauf celle qui peut être organisée au sein même de l'entreprise.
- Les modes de formation professionnelle sont de type privé sans aucune aide des pouvoirs publics, l'Etat considérant qu'il n'est responsable que de la formation générale. Ainsi les lycées d'enseignement professionnel sont-ils peu à peu concédés aux entreprises.
- La relation de la formation professionnelle au milieu économique est très forte.

Ainsi la formation générale développe des qualités nécessaires à l'entreprise : goût de la compétition, sensibilisation aux valeurs de l'entreprise, etc...

Marquer la volonté de déprofessionnaliser le secondaire masque en fait une tradition très ancienne, puissante, insidieuse, de préparation des jeunes à devenir d'abord de bons agents de production.

Cela est sans doute une des particularités les plus importantes du Japon dans le domaine de la formation initiale.

- La formation continue en entreprise a une importance toute particulière et prolonge naturellement la formation professionnelle initiale.

La cohérence formation générale/formation professionnelle initiale/formation continue est très grande et constitue sans doute le trait essentiel du Japon, difficilement exportable.

En Allemagne règne le DUAL SYSTEM, suffisamment connu pour que nous nous dispensions de le décrire précisément.

C'est la loi sur la formation professionnelle de 1969 qui a organisé ce système de formation. Il est remarquable que cette même loi ne prenait pas en compte la formation, à temps plein. Elle ne s'appliquait pas non plus aux "centres de formation" dans lesquels les jeunes du Dual System reçoivent durant un jour à un jour et demi par semaine une formation théorique. Ces "centres de formation" sont placés sous la responsabilité des Länder, alors que la formation en entreprise relève de la compétence des chambres consulaires.

Au plan pédagogique, il n'y a pas véritablement de coordination entre les deux formations, mais une simple juxtaposition. Les chambres consulaires aident et contrôlent la formation. Elles organisent les examens intermédiaires et finaux et attribuent les diplômes. Les connaissances théoriques et pratiques propres à chaque profession qui doivent être apprises dans l'entreprise sont établies par des réglementations spéciales édictées par le Ministère Fédéral de l'Economie. Les programmes d'études, eux, sont fixés par chaque Land.

Chaque formation dure en principe trois ou quatre ans, au cours desquels le jeune sous le contrat perçoit une rémunération. Préalablement, il a subi une sélection. Ceux qui parmi les jeunes n'ont pas été admis à entrer dans le DUAL System, doivent se replier sur le temps plein.

Dans l'entreprise il existe plusieurs lieux de formation. Au début, le jeune est d'abord placé dans un atelier de formation professionnelle où il apprend les bases de son métier, puis les spécialisations correspondant aux technologies et matériaux nouveaux. Il est, en quelque sorte, placé dans une école technique insérée dans l'entreprise.

Dans une deuxième étape, qui correspond le plus fréquemment à la deuxième année, il travaille dans un atelier de production, où toutes les contraintes de l'entreprise ne sont pas véritablement appliquées. Dans un troisième temps, le jeune est placé dans un atelier de production avec des collègues plus âgés; là il est suivi en permanence par les formateurs que sont les contremaîtres.

L'entreprise dispense également des cours de technologie, adaptés à sa spécificité, qui ne peuvent évidemment pas être assurés par le centre de formation avec lequel elle n'a que très peu de contacts. Lorsqu'il s'agit de petites entreprises, celles-ci se fédèrent afin de créer leurs ateliers de formation-production.

Sans doute l'Allemagne a-t-elle la plus ancienne tradition dans ce domaine. La fréquentation obligatoire de l'école, en complément de l'apprentissage en entreprise, a été imposée à la fin du 19ème siècle par le gouvernement du Chancelier Bismarck. Il estimait indispensable de rééquilibrer la formation en entreprise -trop influencée, selon son goût, par les syndicats-grâce à une formation scolaire contrôlée par l'Etat. Ce type de formation existe en Allemagne parce qu'il y a accord, coopération, adhésion active des employeurs et des syndicats. Mais d'autres traditions expliquent qu'en R.F.A., ce type de formation ait pu s'épanouir.

En effet, en Allemagne, l'ouvrier qualifié est avant tout considéré comme un travailleur autonome, à qui l'on demande des initiatives par rapport à son poste de travail. Des études comparatives faites entre la France et l'Allemagne révèlent qu'en moyenne, là où il y a un agent de maîtrise pour 11 ouvriers ou employés en France, il n'y en a qu'un pour 22 en Allemagne. De même, les effectifs des bureaux des méthodes sont deux fois moins importants en Allemagne qu'en France, ce qui permet de renforcer les centres de recherches et les laboratoires d'essais.

En R.F.A. la maîtrise de production est recrutée parmi les ouvriers sur la base de la compétence professionnelle. Si les écarts de salaires dans l'industrie sont supérieurs à ceux du Japon, ils sont très inférieurs à ceux pratiqués en France.

Il est aussi intéressant de constater que la fonction de contremaître en Allemagne est liée à la possession du diplôme de "Meister" qui sanctionne une qualification technique, humaine, pédagogique. Les deux Allemagnes, l'Autriche, la Suisse ont aussi choisi d'asseoir leurs formations, leurs pyramides des qualifications et des compétences, sur les qualifications ouvrières. Ce qui suppose une autre culture et explique d'autres comportements.

S'il est vrai qu'à l'origine les modèles corporatifs de formation professionnelle français et allemand étaient semblables, ils divergèrent à la révolution française. Ainsi la loi Le Chapelier en 1791 qui supprima les corporations remit en cause un système de formation, certes insatisfaisant, mais structuré et appuyé sur des traditions.

L'Empire renforce ces dispositions. A partir de là, l'apprentissage, comme système de formation, se dégrade. A SOBOUL écrit à ce propos :

"Assimilé à un jeune ouvrier, l'apprenti était considéré non pas comme un élève devant apprendre un métier, mais comme un aide à qui le patron pouvait demander un certain travail".

L'employeur n'est plus soumis, dans ce domaine, à aucune règle, à aucun contrat, à aucune obligation. Aucune école professionnelle n'est créée pour prendre le relais de l'apprentissage. Révolution et Empire détruisent les bases sociales, la transmission des valeurs et savoir-faire ouvriers que comportait l'apprentissage traditionnel sans rien y substituer. L'apprentissage est la principale victime de la remise en cause sociale, politique et économique des corporations.

Durant la même période, la France jouit dans le monde d'un prestige incontestable grâce à d'illustres institutions : le Collège de France, le Museum d'Histoire Naturelle, l'Académie des Sciences, le Conservatoire National des Arts et Métiers, l'École Polytechnique, l'École Normale Supérieure.

On privilégie la recherche et les formations de très haut niveau. Napoléon va renforcer ce parti pris élitiste en créant en 1808 l'Université française. Les chercheurs deviennent professeurs avec l'objectif de créer une élite plutôt que de développer la recherche.

En Allemagne à la même époque, on renforce les savoir-faire ouvriers en s'appuyant sur les traditions compagnonniques. Les Universités, les instituts spécialisés, s'orientent délibérément vers la recherche. On limite les formations académiques destinées à former, comme en France, de beaux esprits, on privilégie la formation des masses à celle d'une élite, on oriente, avec beaucoup de pragmatisme, toute formation quel qu'en soit le niveau, vers une finalité utilitaire, économique.

L'apprentissage se développe et, s'appuyant sur les traditions ouvrières, devient un outil de promotion sociale et la composante d'une nouvelle culture, nourrie de sciences et de technologies nouvelles. Il n'y a pas là d'attitudes idéologiques, mais un choix des agents économiques convaincus qu'il ne peut y avoir de recherche et d'innovation industrielles que si les ouvriers sont associés, à leur niveau, aux travaux et à la recherche des ingénieurs et des techniciens. Alors qu'en France les grandes écoles restaient prioritairement attachées à la pensée scientifique, en Allemagne, au cours du 19ème siècle, les "Technische Hochschulen" établissaient une synthèse institutionnelle entre les sciences et les techniques.



Ce "réalisme" allemand va profondément interroger les politiques français à chacune des confrontations entre les deux pays. A propos de la défaite de 1870, Jean-François PICARD et Elisabeth PRADOURA écrivent : "Expliquée par la supériorité du système d'enseignement et de recherche germanique, elle renforce la conviction que la science constitue un élément primordial de la puissance nationale".

PEUT-ON CONCLURE ?

Il serait faux de croire, au-delà des discours officiels, que les Etats orientent leur formation professionnelle vers le modèle allemand.

Tous sont en revanche confrontés à la qualification professionnelle des jeunes de bas niveau et recherchent fréquemment des solutions d'alternance. C'est aussi une façon de renvoyer l'entreprise à certaines de ses responsabilités dans une période de crise économique.

C'est également une réponse "libérale" à un problème que l'on tente de réduire à ses dimensions économiques.

Ainsi l'Etat aurait la responsabilité de l'enseignement général et l'entreprise, considérant la formation professionnelle comme un agent de développement économique, doit peu à peu la prendre à sa charge.

On retrouve là le discours japonais et américain qui exclut toute idéologie sociale de cette question.

Cependant personne ne nie l'alternance comme outil pédagogique privilégié dans un monde où évoluent et se diversifient les technologies. La formation professionnelle pour s'adapter doit "coller au terrain" tout en préservant certains savoirs communs; elle doit répondre aux besoins de l'économie tout en préservant la capacité du jeune à devenir citoyen dans l'entreprise; elle doit échapper à tous dogmes méthodologiques, fussent-ils justifiés par des idéologies politiques ou économiques et pour cela elle doit être indépendante.

S'agissant des formations elles-mêmes et de la place de l'alternance, les mentalités semblent avoir suffisamment évolué pour admettre de profondes mutations pour peu qu'elles soient établies en concertation avec tous les partenaires.