

JEAN-JACQUES SILVESTRE

*La professionnalisation :  
l'exemple allemand*

Deux références dominent depuis de nombreuses années, en France, les débats sur les relations entre le système d'éducation et l'appareil de production.

Une référence permanente à la faiblesse quantitative et qualitative de notre système de formation professionnelle. Un renvoi systématique à ce qui se passe en Allemagne où existerait au contraire une liaison organique entre l'industrie et un système de formation professionnelle valorisé et adapté structurellement aux besoins des entreprises.

Notre objectif n'est pas ici de décrire les faiblesses du système de formation professionnelle français et les ambiguïtés — voire les malentendus — qu'un tel diagnostic peut recouvrir. Nous voudrions en revanche essayer de donner un contenu plus précis et plus compréhensif aux deux notions clés qui se trouvent en permanence associées au système de formation professionnelle allemand : la valorisation et l'adaptation.

— Quels processus éducatifs, sociaux et économiques découvre-t-on derrière la notion de *valorisation du système de formation professionnelle en Allemagne* ? N'est-il pas nécessaire de distinguer la puissance d'un système de formation technique de sa place dans la hiérarchie des institutions sociales ?

— Où se trouve la source de ce que l'on appelle l'*adaptation des formations aux besoins des entreprises* ? S'agit-il d'une somme d'adaptations techniques et localisées émanant d'une vigilance particulière des éducateurs ou d'un système de régulation moins unilatéral dans lequel les entreprises auraient un rôle plus actif qu'on ne le croit généralement.

Nous examinerons successivement ces deux questions qui nous permettront de revenir en conclusion sur une conception plus générale et plus englobante de la notion de professionnalisation.

1. *Le système de formation professionnelle allemand : valorisation ou massification ?*

Proposer un diagnostic sur le système allemand de formation professionnelle revient avant toute chose à qualifier et définir un *système d'apprentissage* qui en constitue le cœur. En 1970, environ 60 % des actifs de sexe masculin avaient obtenu avant leur entrée dans la vie active leur diplôme d'apprentissage (1). En 1979, cette proportion était de l'ordre de 65 % (2). Cette capacité d'attraction de l'apprentissage en entreprise est le résultat de tendances multiples et qui peuvent apparaître comme contradictoires (3).

L'apprentissage en entreprise est au cœur du système de formation allemand car il est le débouché majoritaire (70 %) des deux filières inférieures et moyennes de l'enseignement général — l'école principale et l'école moyenne — qui accueillent plus de 80 % des élèves d'une classe d'âge et sont en même temps coupées de toute perspective vers un enseignement général long conduisant au baccalauréat puis à l'enseignement supérieur. Le système d'apprentissage allemand est donc construit sur un système d'enseignement général où les perspectives les plus valorisées — secondaire long ; baccalauréat — ne sont ouvertes qu'à une minorité. C'est à ce niveau que l'on rencontre la première difficulté de diagnostic. Peut-on considérer comme discriminatoire un ensemble de filières — école principale et école moyenne — qui regroupent plus de 80 % des élèves d'une classe d'âge ? Certes l'on peut affirmer sans hésiter que l'enseignement secondaire long demeure dans ce système fortement sélectif et élitiste aussi bien du point de vue scolaire que social. Mais on doit alors remarquer que l'enseignement général de base et son prolongement « naturel » l'apprentissage ne sont aucunement marginalisés puisqu'ils regroupent des élèves de niveaux scolaires très variés et

(1) L'apprentissage aux métiers ouvriers représente 70 % du total ; l'apprentissage employé environ 30 %. Ces apprentissages sont réalisés en entreprise sur la base d'un contrat dont la durée normale est de trois ans. Chaque apprenti bénéficie pendant une journée par semaine d'une formation scolaire classique. Le reste du temps il est pris en charge par l'entreprise formatrice.

(2) En 1979, 85 % des actifs de l'industrie ayant moins de 35 ans ont un diplôme professionnel. Cette proportion n'est que de 48 % en France.

(3) Cf. M. Maurice, F. Sellier, J.-J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, coll. « Sociologies », 1982.

de toutes origines sociales. Ainsi on peut considérer que si les enfants d'ouvriers s'orientent massivement vers l'apprentissage ouvrier (4), celui-ci concerne environ 40 % des enfants de cadres ou de cadres moyens et plus de 35 % des enfants de fonctionnaires (de niveau moyen et élevé). On doit également considérer l'importance d'un phénomène nouveau apparu au cours des dernières années où une proportion non négligeable de titulaires d'un baccalauréat (de l'ordre de 20 %) s'engagent dans le système d'apprentissage où se retrouvent alors (même si les élèves de formation primaire supérieure — *Hauptschule* — y sont très majoritaires) des élèves de toutes origines scolaires.

Cette situation contraste fortement avec ce que l'on observe en France où seulement de 10 à 25 % des enfants de cadres supérieurs ou de cadres moyens et même d'employés ont reçu, au terme de leur formation, un diplôme d'enseignement professionnel court et où seulement 3 % des bacheliers rentrant sur le marché du travail ont aussi un diplôme professionnel de base. En Allemagne, le caractère élitiste et sélectif de l'enseignement général long a pour contrepartie essentielle un autre rapport de l'ensemble des classes sociales (et des élèves hiérarchisés selon leur réussite scolaire) avec l'enseignement professionnel court qui apparaît à la fois comme le lieu de socialisation quasi exclusif des enfants d'ouvriers et le lieu de convergence d'une forte proportion des itinéraires éducatifs des autres catégories sociales.

C'est encore la diversité des conditions d'insertion dans le système d'apprentissage qu'il faut évoquer pour comprendre son originalité en tant qu'institution centrale du système éducatif et de la société allemande.

Le premier facteur de diversité concerne l'éventail des types d'entreprises qui accueillent des apprentis. Ainsi, entre 1970 et 1979, environ le tiers des apprentis formés l'ont été dans une entreprise de plus de 100 salariés alors que seulement 27 % l'étaient dans des entreprises de moins de 10 salariés (5). Cette caractéristique signifie notamment que l'apprentissage allemand, comme tout système de formation de masse, est fortement hiérarchisé selon la capacité technologique, industrielle et pédagogique des unités formatrices. La variété des apprentissages possibles donne un sens et un débouché à la

(4) 65 % des enfants d'ouvriers qualifiés font un apprentissage ouvrier et 28 % un apprentissage employé. Les autres filières de formation ne les concernent donc pratiquement pas.

(5) La crise n'a pas affecté ce rapport puisque les entreprises de plus de 100 salariés n'avaient formé que 21 % des apprentis entre 1960 et 1969.

diversité des niveaux sociaux et scolaires de ceux qui s'y engagent.

C'est justement dans l'issue finale d'une telle compétition « de fait » que l'on peut mesurer la place de l'apprentissage dans l'ensemble du système de formation. Après avoir été un pôle de rassemblement et un système de socialisation de masse l'apprentissage est le point de départ d'un processus de sélection qui se prolonge au cours des premières années de la carrière professionnelle. C'est ainsi qu'en 1979, sur 100 actifs déjà titulaires du diplôme d'apprenti, 29 avaient dépassé ce niveau pour acquérir d'autres diplômes professionnels moyens (*Fachschule*) ou élevés (*Fachhochschule*). Une telle promotion dans la hiérarchie des diplômes professionnels n'est évidemment pas aléatoire et la sélection selon l'origine sociale joue un rôle important là comme ailleurs. C'est pourtant à partir de l'ensemble de ces éléments que l'on peut comprendre l'originalité institutionnelle du système de formation allemand qui comporte deux niveaux de sélection générateurs, dans leur articulation dynamique, d'un système de formation professionnelle autonome et relativement attractif : une sélection (6) précoce au terme de l'enseignement primaire dont bénéficie prioritairement le système d'apprentissage ; une sélection tardive vers des formations techniques plus élevées qui renforce et légitime — notamment pour les plus dynamiques des exclus de l'enseignement secondaire long — des stratégies éducatives dont l'apprentissage en entreprise reste la plaque tournante.

A quoi faisons-nous donc précisément référence lorsque nous parlons de la valorisation du système de formation professionnelle en Allemagne ? Nous faisons d'abord référence à son développement en tant qu'institution autonome plutôt que discriminée par rapport au système de formation générale. Cette autonomie en fait un espace différent mais pourvu d'une légitimité externe ; hiérarchiquement constitué et ayant ses propres lois de régulation interne. Nous faisons ensuite référence au fait que le système de formation professionnelle en tant qu'institution intégratrice est aussi un lieu de compétition sociale qui se nourrit de la diversité des issues possibles et que l'on peut comparer, de ce point de vue, au système français de formation générale.

Nous allons retrouver ces deux dimensions de légitimité externe et de pouvoir stratifiant en nous interrogeant sur les rapports entre les diplômes professionnels et la politique des entreprises.

(6) Nous désignons ici par sélection une réalité ou si l'on veut une orientation de fait. En revanche, il n'existe pas à notre connaissance de système d'orientation administratif du type de celui que nous connaissons en France.

## *2. Formation professionnelle et emplois : adaptation technique ou identification sociale ?*

Lorsque l'on veut aborder le problème de l'adaptation d'un système de formation professionnelle à l'appareil industriel, il nous semble nécessaire de considérer simultanément plusieurs niveaux d'évaluation : le niveau de l'industrie considérée comme un tout ; le niveau des différentes qualifications et le niveau plus micro-économique de l'entreprise, voire de l'atelier.

*Les deux premiers niveaux*, rarement considérés lorsque l'on aborde ces questions, nous semblent particulièrement importants en ce qui concerne l'Allemagne. En effet, plus que d'une adaptation des diplômes aux emplois industriels il faudrait parler d'une identification du système de formation professionnelle à la forme d'existence du salariat industriel qui prévaut dans ce pays. Nous prendrons deux exemples situés à des niveaux différents de la hiérarchie des qualifications et des fonctions : les ouvriers qualifiés et le personnel d'encadrement de niveau élevé ou supérieur.

En ce qui concerne les ouvriers qualifiés une telle identification a une double dimension. Une telle identification a une dimension statique puisque 95 % des ouvriers qualifiés de l'industrie ayant moins de 35 ans en 1979 ont un diplôme d'apprentissage ouvrier. La possession d'un tel diplôme professionnel n'est pas uniquement un élément de qualification ou de savoir-faire : c'est un élément de statut. Sa reconnaissance par les entreprises à un certain niveau dans la hiérarchie industrielle n'est pas qu'une somme d'appréciations localisées et d'adaptations des formations aux emplois : c'est une norme sociale qui conditionne la forme d'existence de l'entreprise allemande. Une telle identification a aussi une dimension dynamique. En effet, on pourrait penser que l'apprentissage en entreprise crée de par sa nature même un ajustement spécifique des formations aux besoins de chaque entreprise formatrice. En fait, toutes les enquêtes montrent que la grande majorité des apprentis quittent très rapidement leur entreprise de formation : 40 % le font dans la première année qui suit leur formation. Un tel « détachement » entre le lieu de formation et le lieu d'emploi est encore plus probant lorsqu'on l'observe dans de très grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) où 75 % des jeunes apprentis quittent l'entreprise dans un délai de deux ans après leur formation (7).

Nous retrouverons les traits d'une telle globalisation de la relation

(7) Dans la grande majorité des cas ces départs sont volontaires.

formation-emploi aux plus hauts niveaux de la hiérarchie industrielle. Considérons par exemple les diplômés des salariés qui occupent les emplois non manuels les plus élevés de l'industrie et qui ont moins de 35 ans en 1979. Ces emplois sont occupés à raison de 50 % par des titulaires de diplômes (*Fachschule* ; *Fachhochschule*) qui constituent le sommet du système de formation professionnelle dont le socle est l'apprentissage ; seulement 15 % de ces emplois sont occupés par des titulaires de diplômes classiques de l'enseignement supérieur (en Allemagne, diplômes universitaires) (8). Dans un pays comme la France ce rapport est strictement inverse : 55 % des cadres de l'industrie de moins de 35 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre seulement 25 % qui sont dotés d'une formation technique de niveau moyen ou élevé (BT ; BTS ; BEI...).

La conclusion de tels résultats nous semble assez claire. Avant d'être des diplômes adaptés à tel ou tel emploi précis ou à telle ou telle technologie particulière les diplômes professionnels allemands matérialisent la relation privilégiée qu'entretient un appareil de formation avec un ensemble industriel qui en reconnaît la valeur générale et le pouvoir stratifiant. C'est à travers une telle reconnaissance que le système de formation professionnelle allemand construit ce que nous avons appelé sa légitimité externe ainsi que les bases sociales de son autonomie par rapport au système de formation générale.

Que signifient alors *au niveau de l'entreprise* la reconnaissance d'une telle généralité des diplômes professionnels et la sanction de leur pouvoir stratifiant ?

Une telle reconnaissance est d'abord le reflet d'un certain type d'organisation du travail (9). Dans l'entreprise allemande le travailleur manuel ou non manuel n'est pas défini par l'occupation d'un poste mais par le niveau auquel il maîtrise un ensemble de tâches interdépendantes. Dans ces conditions la polyvalence définit la forme d'existence de chaque qualification individuelle qui est fondée sur l'appartenance à un groupe de pairs « capables » d'un certain niveau de savoir-faire industriel. La réalisation de chaque tâche est certes une condition nécessaire mais c'est la capacité d'insertion dans un

(8) L'effet de concentration relative des diplômes techniques de niveau élevé est tout aussi probant si on en fait une mesure horizontale. Ainsi, en 1979, 60 % des jeunes diplômés de ce type sont dans l'industrie où on ne trouve que 15 % de l'ensemble des jeunes diplômés d'université. L'industrie apparaît ici comme un espace fortement professionnalisé, pas forcément comme une institution valorisée dans la société allemande.

(9) M. Maurice, F. Sellier, J.-J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, op. cit., chap. 2.

collectif de travail homogène qui définit la place dans la hiérarchie industrielle. C'est alors le diplôme professionnel qui sanctionne une telle capacité d'insertion d'autant plus qu'il a été acquis à travers une pédagogie collective contrôlée par des agents de maîtrise principaux ordonnateurs dans l'entreprise des formes de collaboration à travers lesquelles se construit chaque collectif de travail.

La reconnaissance par l'entreprise du diplôme professionnel comme fondement de la hiérarchie industrielle est aussi fondée sur *un certain type de marché interne du travail fortement stratifié*. L'organisation d'une progression continue à l'ancienneté au travers des échelons hiérarchiques n'a pas sa place dans un tel système. Nous avons vu que seulement 5 % des ouvriers qualifiés n'ont aucun diplôme professionnel. La très grande majorité des exclus du système de formation professionnelle (10) sont et restent — quelle que soit leur expérience — ouvriers non qualifiés. En revanche, plus des trois quarts des agents de maîtrise ont un diplôme professionnel supérieur à l'apprentissage.

L'entreprise est certes en contact étroit avec les conditions d'acquisition des diplômes professionnels par les travailleurs mais en même temps elle soumet ses procédures de gestion de main-d'œuvre aux hiérarchies strictes qui se sont construites dans le système de formation. La notion d'adaptation prend ici un autre sens : c'est l'entreprise qui s'adapte en se soumettant aux sanctions du système de production des diplômes.

### 3. *La professionnalisation : vigilance du système éducatif et forme d'existence de l'entreprise industrielle*

Lorsque l'on évoque l'importance des diplômes professionnels dans la société allemande, la réaction la plus logique consiste à en faire la mesure d'une capacité du système éducatif à adapter ses propres lois de fonctionnement interne aux besoins d'une société industrielle puissante et dominatrice. Une telle conclusion peut être considérée comme partiellement justifiée à condition d'apporter deux compléments essentiels.

Tout d'abord la capacité de la formation professionnelle de base à détourner d'un enseignement général long une majorité des élèves a pour conséquence de créer une *double centralité* dans le système éducatif allemand. Celle de la filière générale longue et celle d'un

(10) Les élèves qui n'ont pas obtenu un contrat d'apprentissage ; les travailleurs étrangers.

système de formation technique qui n'est en aucune manière marginalisé.

Ensuite, et cette seconde remarque nous paraît fondamentale, la professionnalisation du système allemand ne résulte pas uniquement de la capacité à traduire des pratiques pédagogiques en normes industrielles. Elle révèle aussi la capacité des entreprises à traduire des règles industrielles et des modalités de coopération ou de stratification dans le travail en règles ou normes éducatives que sont les diplômes professionnels. On doit ainsi considérer que la qualification dans l'entreprise allemande a une dimension coopérative et pédagogique qui légitime sa correspondance avec un système de diplômes professionnels hiérarchisés.

La professionnalisation d'une société industrielle est donc bien la rencontre d'une vigilance de l'appareil éducatif et d'une forme d'existence de l'entreprise capable de donner à cette vigilance toute sa légitimité et son efficacité. Seule une conclusion de ce type, tirée de l'exemple allemand, peut nous permettre de relancer avec un minimum de réalisme un débat approfondi sur ce qui se passe — ou pourrait se passer — dans notre pays.

SUMMARY et RÉSUMÉ, p. 190.