



*L'apprentissage en République
fédérale d'Allemagne*

La présente étude, qui concerne un problème d'une actualité brûlante, expose la diversité pédagogique, juridique, administrative et économique de l'apprentissage en République fédérale d'Allemagne.

Un certain nombre d'indications générales sur la structure administrative et sur le système d'éducation de la République fédérale d'Allemagne complètent cet inventaire des systèmes actuels d'apprentissage. L'étude aborde également les aspects juridiques et pédagogiques du "système dualiste" dans lequel il y a convergence entre l'apprentissage dans l'entreprise et l'école professionnelle.

Sous le titre "Problèmes", à la dernière partie de l'étude, on trouvera un certain nombre d'observations critiques et de propositions de solutions constructives. De l'avis de l'auteur, l'apprentissage en République fédérale d'Allemagne constitue un système de formation viable et équitable dans son ensemble, qu'il est cependant nécessaire d'améliorer sur certains points et qui est également susceptible d'être amélioré.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L'apprentissage en République fédérale d'Allemagne

Joachim Münch

professeur à l'Université de Kaiserslautern

COLLECTION ETUDE

Série Politique sociale — N° 28

Bruxelles, janvier 1976

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
INTRODUCTION	6
1. Première partie: PHENOMENOLOGIE (pages 8 - 104)	8
A. La République fédérale d'Allemagne - données de référence (pages 8 - 21)	
1. La structure de l'Etat	8
2. Le système scolaire	9
2.1 Remarque préliminaire	9
2.2 L'enseignement général	9
2.3 L'enseignement professionnel	11
3. Données statistiques de base	14
4. L'apprentissage en chiffres	15
B. Historique de la formation professionnelle (pages 22 - 24)	
1. Histoire de l'apprentissage	22
2. Histoire des ateliers d'apprentissage	23
3. Histoire de l'école professionnelle	23
C. Les bases juridiques de l'apprentissage (pages 25 - 29)	
1. Les bases juridiques de la formation dans l'entreprise	25
1.1 La Loi sur la formation professionnelle et les autres lois	25
1.2 Le contrat d'apprentissage	27
2. Les bases juridiques de la formation dans les écoles professionnelles	28
D. Le système "dualiste" (pages 30 - 48)	
1. Les aspects juridiques du système "dualiste"	30
2. Les aspects pédagogiques du système "dualiste"	31
3. Variantes du système "dualiste"	33
3.1 Variantes partielles du système "dualiste"	33
3.1.1 L'atelier d'apprentissage	33
3.1.2 L'enseignement dispensé dans les entreprises	35
3.1.3 Les sessions à plein temps (Blockunterricht) à l'école professionnelle	36
3.1.4 L'année de formation professionnelle de base	37
3.2 Variantes intégrales du système "dualiste"	39
E. L'organisation juridique du système de la formation professionnelle (pages 49 - 61)	
1. Description des institutions chargées de l'organisation de la formation professionnelle	49
2. Les organes compétents	49
2.1 Compétences	49
2.2 Fonctions	51
2.3 Organisation et effectifs	51
3. Les commissions de la formation professionnelle des organismes compétents	53
3.1 Organisation et composition	53
3.2 Fonctions	53
4. Les commissions des Länder pour la formation professionnelle	54
4.1 Organisation et composition	54
4.2 Fonctions	54
5. La commission fédérale pour la formation professionnelle (voir la note en bas de page)	55
5.1 Organisation et composition	55
5.2 Fonctions	56

	<u>Pages</u>
6. Les ministères compétents des Länder	56
7. Les ministères fédéraux compétents	57
8. L'Institut fédéral de la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung)	59
8.1 Organisation	59
8.2 Fonctions	60
9. L'Office fédéral du travail (Bundesanstalt für Arbeit)	60
9.1 Organisation	60
9.2 Fonctions	61
F. Les conditions imposées aux entreprises en matière d'embauchage et de formation d'apprentis (pages 62 - 66)	
1. Conditions fixées par la Loi sur la formation professionnelle	62
1.1 Conditions matérielles	62
1.2 Qualifications personnelles	63
2. Qualifications requises dans les professions libérales	64
3. Conditions prévues par le Code de l'artisanat	65
3.1 Conditions matérielles	65
3.2 Qualifications personnelles	65
4. Conditions requises dans la fonction publique	66
G. Les conditions requises pour l'entrée des jeunes en apprentissage (pages 67 - 71)	
1. Age	67
2. Sexe	67
3. Formation scolaire	67
4. Prescriptions particulières relatives à la santé	69
H. Les règlements d'apprentissage en tant que dispositions de base pour l'apprentissage (pages 72 - 84)	
1. Fondement juridique et compétences	72
2. Structure et contenu des règlements d'apprentissage	72
3. Nombre et ancienneté des règlements d'apprentissage	74
4. Types de règlements d'apprentissage	76
5. Règlements relatifs à l'apprentissage des handicapés	80
6. Initiative en vue de l'élaboration et de l'adoption de règlements d'apprentissage	80
7. Procédure préalable à l'adoption des règlements d'apprentissage	81
8. Harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes de base de l'école professionnelle	82
I. Le contrôle de l'apprentissage (pages 85 - 87)	
1. Contrôle par les organes compétents	85
2. Contrôle par les services de l'inspection du travail de l'Etat	87
3. Inspection des écoles professionnelles	87
J. Les examens (pages 88 - 94)	
1. Examen intermédiaire	88
2. Examen final	88
2.1 Fondement juridique et compétences	88
2.2 Règlements d'examens	89
2.3 Jurys d'examens	89
2.4 Admission à l'examen final	89
2.5 Matières d'examen	90
2.6 Participation de l'école professionnelle	90
3. Examen de maîtrise	91
4. Examen de perfectionnement professionnel	93

	<u>Pages</u>
K. La participation des employeurs et des travailleurs (pages 95 - 97)	
1. Remarque préliminaire	95
2. Collaboration de la direction et des représentants des travailleurs dans l'entreprise	95
3. Participation aux commissions pour la formation professionnelle	96
4. Représentation des employeurs et des travailleurs au sein des organes compétents	96
5. Participation aux jurys d'examen	96
6. Représentation des employeurs et des travailleurs au sein de l'Institut fédéral de la formation professionnelle	97
7. Représentation des employeurs et des travailleurs au sein de l'Institut fédéral du travail	97
L. Financement de la formation professionnelle (pages 98 - 100)	
1. Financement de la formation professionnelle dans l'entreprise	98
2. Financement de la formation professionnelle dans les ateliers interentreprises	98
3. Financement des tâches incombant aux organes compétents en vertu de la Loi sur la formation professionnelle	99
4. Financement des commissions pour la formation professionnelle	99
5. Financement de l'Institut fédéral de la formation professionnelle	99
6. Financement de l'Office fédéral du travail	99
7. Financement des écoles professionnelles	99
M. L'orientation professionnelle (pages 101 - 104)	
1. Structure et organisation	101
2. Tâches	101
3. Collaboration	102
4. Réalisation	103
2. Deuxième partie: PROBLEMES (pages 105 - 114)	
I. Remarque préliminaire	105
II. Le problème de la quantité	106
III. Le problème de la régulation	106
IV. Le problème qualitatif	107
V. Le problème du dualisme juridique	109
VI. Le problème de la responsabilité de l'Etat	109
VII. Le problème du contrôle	110
VIII. Le problème de la perméabilité	111
IX. Le problème de la distribution équitable des chances	112
X. Le problème de la coordination	112
XI. Le problème de la coopération	113
XII. Le problème du financement	113
Liste des annexes	115
Liste des schémas	151
Liste des tableaux	152
Publications de l'auteur dans le domaine de la formation professionnelle	155

INTRODUCTION

La première partie de l'étude ("Phénoménologie") est consacrée à une description de la formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne. Il s'agit d'une description objective du système d'apprentissage tel qu'il apparaît au travers des lois et des dispositions qui le réglementent.

Le but de cette étude n'est pas d'analyser l'efficacité du système d'apprentissage, ni son degré de perfectionnement; ces aspects du système d'apprentissage seront cependant évoqués dans la deuxième partie de l'étude ("Problèmes").

On ne peut se faire une idée de l'importance, du rôle et des particularités de l'apprentissage en République fédérale d'Allemagne que si l'on connaît la structure de l'Etat, le système économique et le système d'enseignement dans ce pays. Les premiers chapitres de cette étude seront donc consacrés à un rappel des aspects fondamentaux de la structure de l'Etat, de l'économie et de l'enseignement. Afin de mieux comprendre les dispositions réglementaires actuellement en vigueur en matière d'apprentissage, il semble en outre utile de consacrer quelques pages à l'histoire de l'apprentissage en Allemagne.

Si, du point de vue juridique, l'école professionnelle n'est pas liée étroitement au système d'apprentissage, elle joue cependant en fait un rôle très important dans la formation professionnelle des apprentis. C'est la raison pour laquelle ce sujet sera aussi traité, fût-ce rapidement. Contrairement à l'apprentissage, l'école professionnelle relève de la compétence des Länder fédéraux. Dans ce domaine, il n'y a donc pas de lois applicables sur tout le territoire fédéral. L'organisation de l'école professionnelle varie donc sur certains points d'un Land à l'autre.

La collaboration des entreprises et de l'école professionnelle dans le domaine de l'apprentissage est connue en République fédérale d'Allemagne sous le nom de système "dualiste". En vue de préciser le rôle de l'apprentissage dans le cadre du système "dualiste", ce système sera analysé tant des points de vue juridique que pédagogique.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle le 1er septembre 1969, les apprentis sont appelés officiellement des "personnes à former" (Auszubildende).

Le Code de l'artisanat qui régleme la formation des apprentis dans les professions artisanales et la langue usuelle continuent cependant d'utiliser les termes d'"apprenti" et d'"apprentissage". En général, nous adopterons donc ces appellations.

Afin de faciliter la tâche des lecteurs des autres pays de la Communauté européenne, on ne fera pas dans cette étude la distinction usuelle et problématique entre "formation" (Ausbildung) et "éducation" (Bildung). On utilisera donc le terme "formation" ou "formation professionnelle" (1), tant en ce qui concerne l'entreprise que l'école (école professionnelle), chaque fois qu'il s'agira de désigner des activités axées sur la qualification professionnelle, quels que soient la nature et les objectifs de ces activités.

(1) Tel est le terme utilisé dans la Loi sur la formation professionnelle pour désigner l'apprentissage. "Par formation professionnelle au sens de la présente loi, on entend à la fois la formation professionnelle proprement dite, (souligné par l'auteur), le perfectionnement professionnel et le recyclage" (article premier, paragraphe 1).

En principe, la description du système d'apprentissage est valable pour tous les secteurs d'activité; les différences qui pourraient exister dans certains secteurs seront cependant signalées. Par souci d'ordre et de clarté, certains problèmes seront abordés plusieurs fois dans des chapitres différents. Ainsi, les commissions pour la formation professionnelle seront évoquées dans les chapitres consacrés à l'organisation et au financement de l'apprentissage et à la coopération dans ce domaine. La répétition qui en résulte peut se justifier par le souci de mieux faire comprendre une réalité relativement complexe.

Les textes destinés à compléter l'information du lecteur (Materialien "M") ont été reproduits en annexe afin de ne pas nuire à la clarté de l'exposé. L'index constitue un repère supplémentaire pour le lecteur.

Les critiques formulées dans la deuxième partie de l'étude reflètent l'opinion de l'auteur. Celui-ci estime que le système d'apprentissage en vigueur en République fédérale d'Allemagne est un système valable et qui fonctionne convenablement. Il partage cependant l'opinion de beaucoup de personnes en République fédérale d'Allemagne selon laquelle le système peut et doit être amélioré sur certains points.

La présente étude a été achevée en janvier 1976. Cependant, malheureusement pour des raisons d'ordre purement technique, son impression a été différée. Dans l'intervalle, d'importantes modifications ont été apportées du fait de l'adoption de la Loi du 7 septembre 1976 visant à favoriser l'offre de postes de formation professionnelle (Gesetz zur Förderung des Angebotes an Ausbildungsplätzen in der Berufsausbildung). C'est dans ce sens que le texte de l'étude a donc été mis au point en décembre 1977.

1. PREMIERE PARTIE: PHENOMENOLOGIE

A. LA REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE - données de référence

1. La structure de l'Etat

Selon la Loi fondamentale (Grundgesetz - GG) du 23 mai 1949, la République fédérale d'Allemagne est un Etat constitutionnel, fédéral, démocratique, parlementaire et social. Ce n'est pas une confédération, mais un Etat fédéral. Le pouvoir législatif est exercé par le Bundestag (Diète fédérale) et le Bundesrat (Conseil fédéral).

Le territoire fédéral comprend onze Länder (Etats): Bade-Wurtemberg, Bavière, Brême, Hambourg, Hesse, Basse-Saxe, Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Schleswig-Holstein, Berlin-Ouest (1).

Trois Länder (Berlin-Ouest, Brême, Hambourg) sont des villes-états (Stadtstaaten). Le Land le plus peuplé est la Rhénanie du Nord-Westphalie (17 218 000 habitants) (2); le Land comptant le plus petit nombre d'habitants est celui de Brême (724 000) (2). Le Bund (Fédération) et les Länder se partagent les tâches publiques. L'exécution de ces tâches est du ressort des Länder pour autant que la Loi fondamentale n'en décide pas elle-même ou ne permet pas qu'il en soit décidé différemment (article 30). En pratique, l'activité essentielle des Länder consiste à exécuter les lois fédérales. Les Länder sont compétents en matière d'instruction publique (souveraineté des Länder dans le domaine de l'éducation et de la culture). Les lois scolaires sont donc des lois de Länder.

C'est le Bund qui est compétent en matière de formation professionnelle dans les entreprises; ce secteur de la formation professionnelle est réglementé par la Loi du 14 août 1969 sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz - BBIG) qui est une loi fédérale. Parmi les dispositions légales prises au niveau du Bund (conformément à l'article 74, 11° et 12° de la Loi fondamentale), il convient de citer les lois suivantes qui concernent partiellement la formation des apprentis:

- la Loi du 25 juin 1969 sur la promotion du travail (Arbeitsförderungsgesetz - AFG);
- la Loi du 15 janvier 1972 sur l'organisation sociale des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVerfG);
- le Code de l'artisanat (Handwerksordnung - HwO) dans sa rédaction du 28 décembre 1965, modifiée pour la dernière fois par la Loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969;
- la Loi du 9 août 1960 sur la protection des jeunes travailleurs (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG), dans sa formule révisée du 12 avril 1976;
- la Loi sur la réglementation provisoire du droit des chambres d'industrie et de commerce du 18 décembre 1956 dans la version modifiée par la Loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969.

(1) Selon l'article 23 de la Loi fondamentale, Berlin-Ouest (littéralement le "Grand Berlin") appartient au territoire fédéral; son intégration dans le territoire fédéral a cependant été suspendue provisoirement en raison des restrictions contenues dans les lois et règlements promulgués par les forces d'occupation.

(2) A la fin de l'année 1974.

Les lois précitées relèvent, selon l'article 70 de la Loi fondamentale, du domaine de la législation concurrente; ces lois fédérales ne sont donc valides que si elles ont reçu l'approbation du Bundesrat.

2. Le système scolaire

2.1. Remarque préliminaire

Le caractère fédéral est particulièrement accentué dans le domaine de l'éducation. L'article 7 de la Loi fondamentale ne contient, à cet égard, qu'un petit nombre de dispositions applicables d'une manière uniforme à l'ensemble du territoire fédéral; ces dispositions concernent notamment l'inspection scolaire par les services de l'Etat, l'enseignement de la religion en tant que branche obligatoire dans les écoles publiques et le droit en matière de création d'écoles privées. Toutes les autres dispositions concernant l'éducation sont prises par les Länder conformément aux articles 30 et 70 de la Loi fondamentale.

Dans le domaine de l'éducation, les quinze dernières années ont été marquées en République fédérale, par de nombreuses et vastes tentatives de réforme. A la suite de ces réformes, de nombreuses modifications, d'importance et de nature variables selon les Länder, ont été apportées sur certains points. Il est par conséquent difficile, voire impossible dans le cadre de ce bref exposé, de dresser un tableau exact et détaillé du système d'enseignement dans tous les Länder.

Nous nous sommes donc bornés, dans les paragraphes suivants et dans les schémas 1 et 2, à représenter les structures fondamentales du système scolaire, structures qui ont subi peu de modifications. Dans la plupart des Länder, le nombre d'écoles uniques (Gesamtschule) qui représentent la tentative de réforme la plus poussée du point de vue éducatif et social, est encore peu élevé. En dépit du développement considérable de l'enseignement professionnel au cours des dernières décennies, les structures fondamentales du système d'enseignement n'ont pas été profondément modifiées. Du point de vue de son organisation, le système d'enseignement reste caractérisé par une séparation assez nette entre les établissements de formation générale et les établissements de formation professionnelle, ainsi que par la subdivision de l'enseignement général en trois types d'établissements. Dans les paragraphes qui suivent, l'enseignement général et l'enseignement professionnel seront donc toujours traités séparément. Il ne sera pas fait mention des différences pouvant exister entre les différents Länder.

Le problème de l'apprentissage constituant l'objet principal de la présente étude et devant par conséquent être traité d'une manière exhaustive, il n'en sera pas fait mention ici.

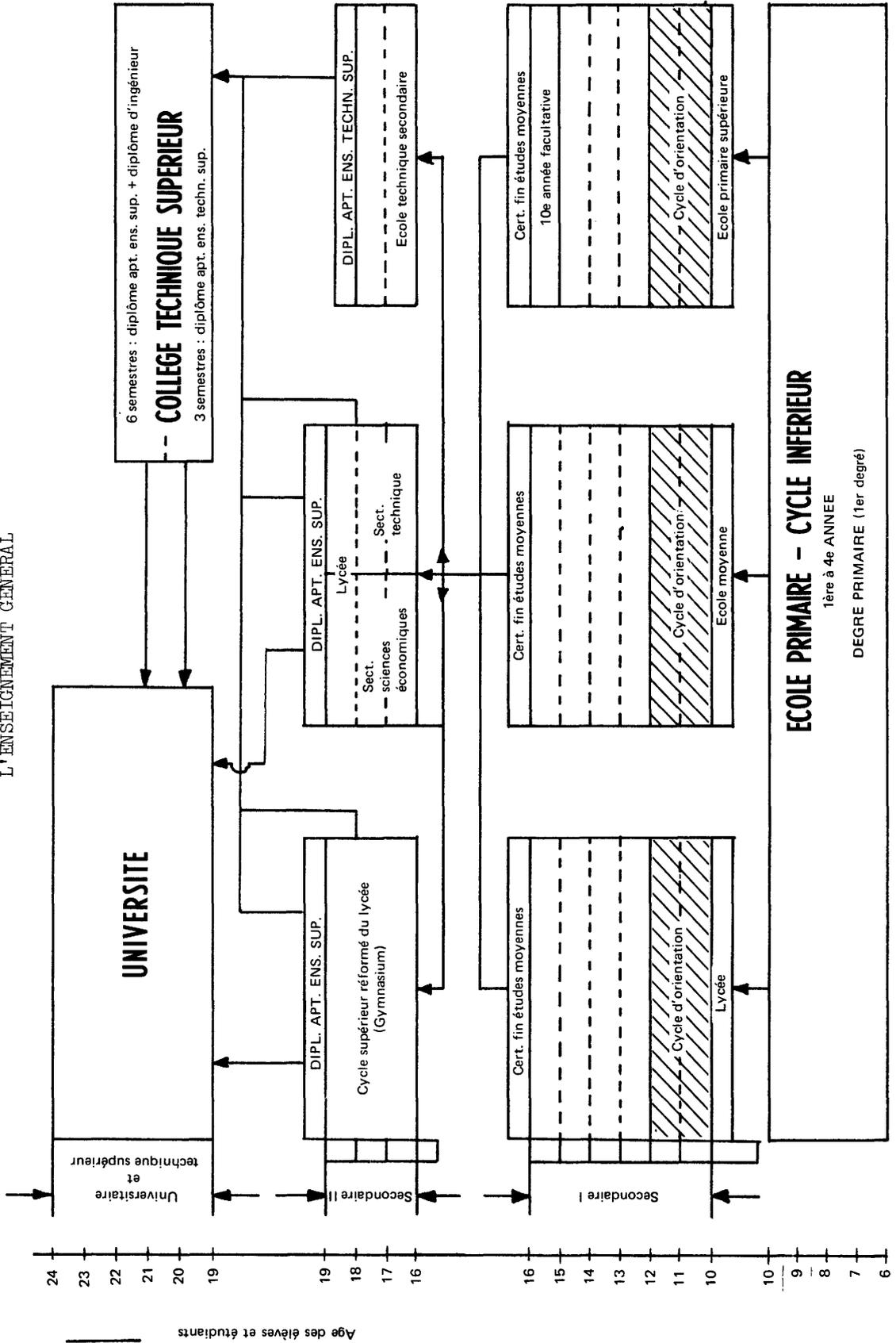
2.2. L'enseignement général

Le cycle inférieur de l'école primaire (Grundschule) qui comporte quatre années d'études dans la plupart des Länder est un cycle commun donnant accès à trois types d'établissements d'enseignement général tout à fait autonomes, à savoir:

- l'école primaire supérieure (Hauptschule) (cinq années d'études);
- l'école moyenne (Realschule) (six années d'études);
- le lycée (Gymnasium) (neuf années d'études).

Les objectifs pédagogiques et les programmes des écoles primaires supérieures (Hauptschulen) sont déterminés en particulier en fonction de la participation ultérieure des élèves à la vie professionnelle et des connaissances requises par les écoles professionnelles. L'école moyenne (Realschule) dispense une formation générale d'un niveau supérieur à celui de la Hauptschule. Elle permet l'acquisition

Schéma 1
L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL



des qualifications nécessaires à l'apprentissage et à l'exercice de professions exigeant de hautes qualités professionnelles, personnelles et sociales. Les études y sont sanctionnées par le certificat de fin d'études moyennes (Mittlerer Bildungsabschluss).

Dans les lycées, les élèves reçoivent une formation scientifique générale qui les prépare directement aux études supérieures. Le diplôme de fin d'études secondaires (Reifezeugnis - Abitur) donne accès aux études dans les collèges techniques supérieurs (Fachhochschulen) et les universités. En 1973, 366 000 élèves ont obtenu le certificat de fin d'études primaires supérieures (Hauptschulabschluss), 79 600 élèves n'ont pas terminé leurs études primaires supérieures et n'ont obtenu qu'une attestation de scolarité. Pour la même année, 176 400 élèves ont obtenu le certificat de fin d'études moyennes et 103 400 le diplôme d'aptitude à l'enseignement supérieur (Hochschulreife) ou à l'enseignement technique supérieur (Fachhochschulreife) (1).

2.3. L'enseignement professionnel (2)

Il comprend les types d'établissements suivants: école professionnelle à temps partiel (Berufsschule), école professionnelle à plein temps (Berufsfachschule), école technique secondaire spécialisée (Fachschule), école professionnelle complémentaire (Berufsaufbauschule), école technique secondaire (Fachoberschule) et lycée professionnel (berufliches Gymnasium).

L'enseignement dispensé par les écoles professionnelles à temps partiel (Berufsschulen) est obligatoire pour tous les jeunes qui, après avoir fréquenté un établissement d'enseignement général, se trouvent en contrat d'apprentissage, sont employés comme manoeuvres ou sont en chômage. En règle générale, les cours s'étendent sur trois années ou durent jusqu'à la fin de la formation professionnelle; en général, ils se donnent une fois par semaine. C'est la raison pour laquelle ces établissements sont aussi désignés sous le nom d'écoles à temps partiel.

La fréquentation d'une école professionnelle à plein temps (Berufsfachschule) remplace entièrement ou partiellement, selon la nature et la durée des études (de un à quatre ans) l'apprentissage d'une profession dans une entreprise. Pour être admis à suivre les cours dispensés par ces écoles, il faut être titulaire d'un certificat d'études primaires supérieures (Hauptschulabschluss) ou d'un certificat de fin d'études moyennes (Mittlerer Bildungsabschluss) pour certaines (rares) écoles professionnelles "supérieures". En plus d'une formation professionnelle de base, diversifiée selon les groupes de professions (par exemple: commerce, métallurgie), certaines écoles professionnelles à temps plein qui proposent "un programme d'études élargi" permettent simultanément d'obtenir un certificat d'études générales, à savoir le certificat de fins d'études moyennes.

L'école technique (Fachschule) prépare à la spécialisation professionnelle et à l'obtention de qualifications élevées. Pour être admis dans une école technique spécialisée (école de maîtres-artisans, école de techniciens, par exemple), il faut être titulaire d'une première qualification professionnelle (avoir subi, par exemple, l'examen de compagnon ou d'ouvrier qualifié) et avoir une pratique professionnelle adéquate de plusieurs années. La durée des études varie, selon le type d'établissement, entre un et deux ans.

(1) Tous ces chiffres proviennent de: Grund- und Strukturdaten, Bonn 1975, page 16, édité par le ministère fédéral de l'Education et de la Science.

(2) Cfr annexe n° 1.

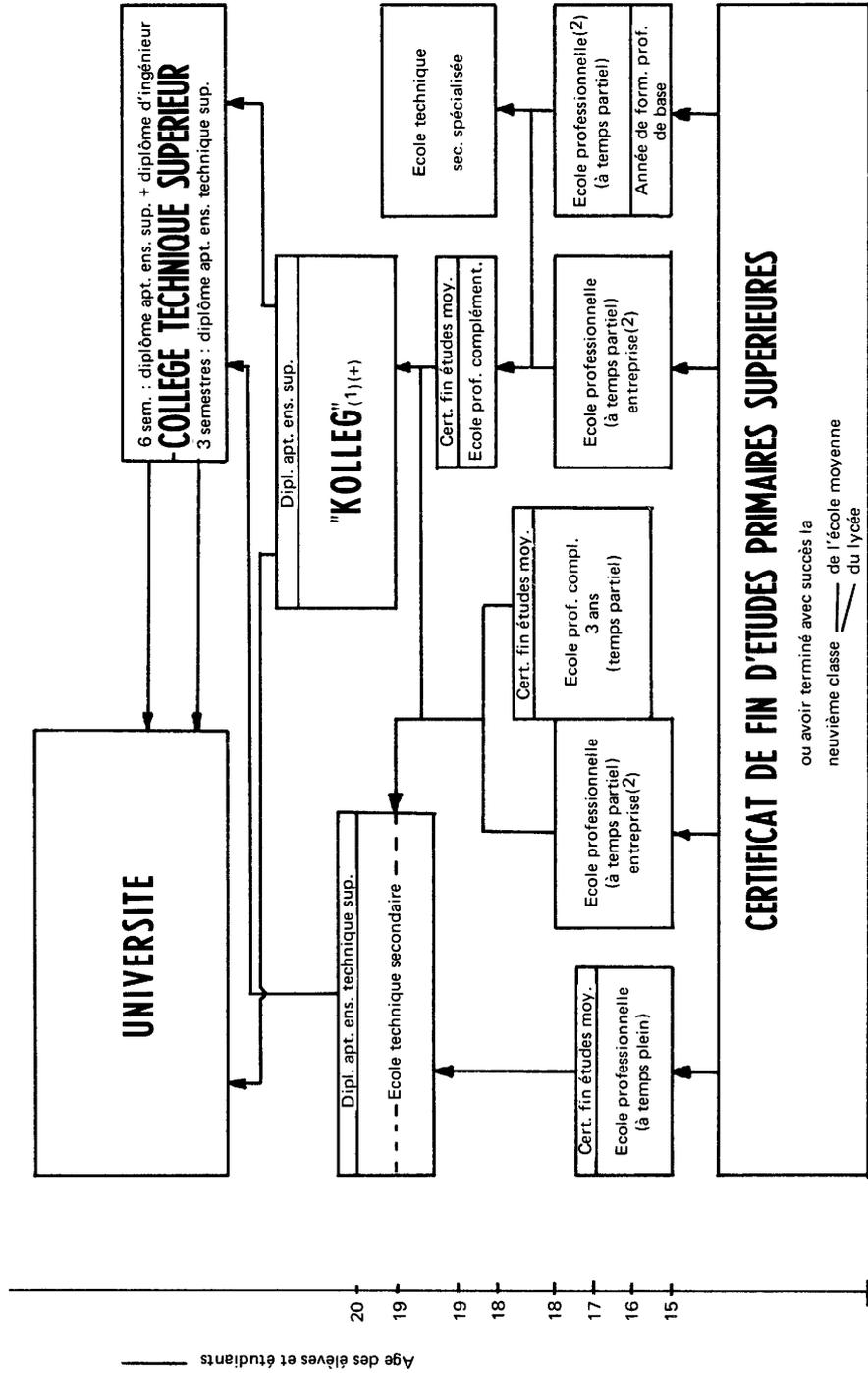
L'école professionnelle complémentaire (Berufsaufbauschule) dispense une formation générale et technique d'un niveau supérieur à celui de l'école primaire supérieure et de l'école professionnelle qui aboutit à l'obtention du diplôme de fin d'études professionnelles (Fachschulreife). La durée des cours dans les écoles professionnelles complémentaires est de trois ans (à temps partiel) ou d'un an (à temps plein); ils peuvent être suivis dans le premier cas par les élèves des écoles professionnelles à temps partiel et dans le second cas par les jeunes qui ont satisfait à leur obligation de fréquenter une école professionnelle. Le diplôme de fin d'études professionnelles ouvre les portes des écoles techniques secondaires.

Les premières écoles techniques supérieures (Fachoberschule) ont été créées en 1969 dans le but spécifique de préparer les élèves aux cours dispensés par les collèges techniques supérieurs (Fachhochschulen) institués à la même époque à la suite de la transformation des écoles d'ingénieurs. Pour être admis dans une école technique secondaire, il faut posséder le certificat de fin d'études moyennes ou le diplôme de fin d'études professionnelles. Ce genre d'établissement dispense en deux ans une formation générale et une formation technique, pratique et théorique permettant d'obtenir le diplôme d'aptitude à l'enseignement technique supérieur.

Le lycée professionnel (berufliches Gymnasium) (lycée technique, lycée économique, par exemple) dispense aussi, contrairement aux établissements secondaires d'enseignement général, une formation professionnelle. Les élèves y sont admis après avoir obtenu le certificat de fin d'études moyennes ou le diplôme de fin d'études professionnelles et, après trois ans d'études, il leur est délivré un diplôme d'aptitude à l'enseignement supérieur.

Schéma 2

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL
(AINSI QUE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE ET LES UNIVERSITES)



(1) Conditions d'admission : 19 ans, formation professionnelle achevée, certificat de fin d'études moyennes.

(2) Sont aussi admis les élèves n'ayant pas obtenu le certificat de fin d'études primaires supérieures; ce certificat est cependant requis pour les cycles autres que les cycles de finalité.

(+) Etablissement d'enseignement général préparant de jeunes adultes à l'Abitur.

3. Données statistiques de base (1)

Population en 1974 (2) : 62 054 000, dont 4 127 400 étrangers

Densité de population en 1974 (2) : 250 habitants par km²

Nombre de personnes ayant un emploi en avril 1974 (3)	16 960 000 hommes (63,2 %) 9 893 000 femmes (36,8 %) 26 853 000 au total
Population active en avril 1974 (3)	17 178 000 hommes (63,1 %) 10 056 000 femmes (36,9 %) 27 234 000 au total
Population non active en avril 1974 (3)	34 827 000 (56,1 % de la population résidente)
Nombre d'étrangers occupés en 1974 (4)	2 350 000

(1) Sauf indication contraire au bas de la page, les données et chiffres suivants proviennent de: Annuaire statistique 1975 pour la République fédérale d'Allemagne, éditeur: Office fédéral de la statistique, Wiesbaden, juillet 1975.

(2) Chiffres moyens provisoires.

(3) Résultat du recensement par sondage.

(4) Source: BMWI, Leistung in Zahlen '74; publié par le service de presse et d'information du ministère fédéral de l'Economie en août 1975.

Produit national brut en 1974 (1) total : 995,5 milliards de DM
Produit national brut par habitant : 16 046 DM
Revenu brut par travailleur occupé (1) : 20 988 DM

Dépenses publiques pour certains secteurs (2)

Total éducation	25,444 milliards de DM
Écoles professionnelles, écoles professionnelles complémentaires	1,937 milliards de DM
Ensemble des écoles supérieures (sans la recherche)	10,312 milliards de DM
Universités	4,014 milliards de DM

Dépenses nettes des entreprises pour la formation des apprentis en 1971/72 (3) 5,3 milliards de DM

Nombre d'apprentis et d'élèves (1973)	
Nombre d'apprentis	1 331 000 (4)
Nombre d'élèves fréquentant les écoles professionnelles (y compris les écoles pour handicapés)	1 644 655 (5)
Nombre total d'élèves et d'étudiants	12 805 362

4. L'apprentissage en chiffres

Les chiffres suivants reflètent l'importance de l'apprentissage en République fédérale; le tableau est ventilé en apprentis masculins et féminins et en secteurs importants de formation.

(1) Chiffres provisoires.

(2) Dépenses nettes.

(3) Source: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der ausserschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht), Bielefeld 1974, p. 436.

(4) Statistique des apprentis dans les professions soumises à apprentissage (état à la fin de l'année).

(5) Y compris les élèves suivant les cours de l'année de formation professionnelle de base.

Tableau 1

APPRENTIS DE 1962 A 1973 (1)

Fin de l'année	Apprentis			dont						
	Total	Hommes	Femmes	Activités qualifiées			Activités semi-qualifiées			
				Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
				Chiffres de base						
1962	1 224 684	782 093	442 591	1 181 711	778 093	403 618	42 973	4 000	38 973	
1963	1 273 792	810 106	463 686	1 230 685	806 622	424 063	43 107	3 484	39 623	
1964	1 297 729	828 348	469 381	1 254 024	824 726	429 298	43 705	3 622	40 083	
1965	1 331 948	846 793	485 155	1 288 264	843 452	444 812	43 684	3 341	40 343	
1966	1 371 509	862 878	508 631	1 323 591	859 243	464 348	47 918	3 635	44 283	
1967	1 402 465	879 351	523 114	1 355 196	875 751	479 445	47 269	3 600	43 669	
1968	1 392 235	875 593	516 642	1 345 685	871 947	473 738	46 550	3 646	42 904	
1969	1 283 454	813 295	470 159	1 237 333	809 217	428 116	46 121	4 078	42 043	
1970	1 270 120	821 374	448 746	1 223 112	816 928	406 184	47 008	4 446	42 562	
1971(2)	1 273 078	816 172	456 906	-	-	-	-	-	-	
1972	1 302 751	837 223	465 523	-	-	-	-	-	-	
1973	1 330 801	860 206	470 595	-	-	-	-	-	-	
				Indices (1962 = 100)						
1962	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
1963	104,0	103,6	104,8	104,1	103,7	105,1	100,3	87,1	101,7	
1964	106,0	105,9	106,1	106,1	106,0	106,4	101,7	90,6	102,8	
1965	108,8	108,3	109,6	109,0	108,4	110,2	101,7	83,5	103,5	
1966	112,0	110,3	114,9	112,0	110,4	115,0	111,5	90,9	113,6	
1967	114,5	112,4	118,2	114,7	112,5	118,8	110,0	90,0	112,0	
1968	113,7	112,0	116,7	113,9	112,1	117,4	108,3	91,2	110,1	
1969	104,8	104,0	106,2	104,7	104,0	106,1	107,3	102,0	107,9	
1970	103,7	105,0	101,4	103,5	105,0	100,6	109,4	111,2	109,2	
1971(2)	104,0	104,3	103,1	-	-	-	-	-	-	
1972	106,3	107,1	105,1	-	-	-	-	-	-	
1973	108,6	109,9	106,3	-	-	-	-	-	-	

(1) Source: Die anerkannten Ausbildungsberufe, édition 1975, Bielefeld, p. 124 (publié par le ministère fédéral de l'Education et de la Science).

(2) Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle, le premier septembre 1969, on ne fait plus de distinction entre "activités qualifiées" et "semi-qualifiées"; c'est la raison pour laquelle, depuis 1971, les apprentis ne sont plus recensés que par "profession soumise à apprentissage".

Tableau 2
VENTILATION DES APPRENTIS SELON LES SECTEURS LES PLUS IMPORTANTS DE
LA FORMATION (1)

Fin de l'année	Industrie, Commerce, Services	Artisanat	Agriculture	Services publics	Autres
1	2	3	4	5	6
Chiffres de base					
1962	725 002	404 778	32 801		60 486
1963	742 985	430 840	33 418		64 799
1964	741 492	452 845	35 168		66 115
1965	748 863	468 039	37 277		77 769
1966	776 616	467 358	38 490		89 045
1967	779 513	481 469	46 123		95 360
1968	769 554	478 584	49 805		94 292
1969	714 625	435 006	45 866		87 957
1970	723 415	420 936	38 133	22 765	64 871
1971	728 397	406 629	29 929	24 320	83 803
1972	721 654	434 130	27 786	31 076	88 105
1973	694 068	464 996	25 651	49 659	96 427
Indices de référence					
1962	100	100	100		100(2)
1963	102,5	106,4	101,9		107,1
1964	102,3	111,9	107,2		109,7
1965	103,3	115,6	113,6		128,6
1966	107,1	115,5	117,3		146,5
1967	107,5	118,9	140,6		157,6
1968	106,1	118,2	151,8		156,1
1969	98,6	107,5	139,8		145,4
1970	99,9	103,9	116,3		144,9
1971	100,5	100,4	91,2		178,7
1972	99,5	107,2	89,4		197,0
1973	95,7	114,9	78,2		241,5

(1) Source: ministère fédéral de l'Education et de la Science (éditeur), Die Anerkannten Ausbildungsberufe, édition 1975, Bielefeld, sine dato, p. 125.

(2) Jusqu'en 1969, les apprentis du secteur des services publics ont été indiqués dans la colonne "autres"; jusqu'à cette date, les chiffres ne sont donc pas complets, de sorte que les indices correspondants n'ont qu'une valeur approximative.

Ces tableaux montrent que les chiffres totaux sont relativement constants. En gros, cela vaut aussi pour les cinq dernières années, bien que le nombre de places offertes aux apprentis ait diminué depuis 1970 environ. On peut donc en conclure que, au cours des années précédentes, un grand nombre de places offertes aux apprentis n'ont pas été occupées (surtout dans les professions peu attrayantes), alors qu'actuellement les jeunes éprouvent des difficultés à entrer en apprentissage. Cela s'explique par le fait que les générations d'apprentis ont été plus nombreuses entre 1974 et 1981. Alors qu'en général, la conclusion de contrats d'apprentissage dans l'industrie

et le commerce suit une courbe procyclique et que le nombre d'apprentis dans ces secteurs diminue en période de récession économique, l'artisanat réagit plutôt d'une manière anticyclique et a tendance à éponger les excédents. D'une manière générale, on peut admettre que l'apprentissage est lié au marché de l'emploi et qu'il ne reste pas insensible aux variations dans ce domaine.

Les deux tableaux suivants montrent que la plupart des apprentis sont regroupés dans un nombre relativement restreint de professions (sur un total de 470).

Tableau 3

PROFESSIONS SOUMISES A APPRENTISSAGE, OU LE NOMBRE
D'APPRENTIS (HOMMES) EST LE PLUS ELEVE (1972)

Profession	Nombre d'apprentis	En % du nombre total d'apprentis
1. Mécanicien auto	90.321	10,8
2. Electricien	52.822	6,3
3. Ajusteur-mécanicien	41.685	5,0
4. Agent commercial (industrie)	37.448	4,5
5. Agent commercial (commerce de gros et import-export)	33.250	4,0
6. Electricien (haute tension)	29.706	3,6
7. Vendeur/détaillant	29.413	3,5
8. Outilleur	28.628	3,4
9. Employé de banque	27.069	3,2
10. Peintre-laqueur	21.081	2,5
Total 1 - 10	391.423	46,8 %

Source: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Studien und Materialien, volume 7, p.24.

Tableau 4

PROFESSIONS SOUMISES A APPRENTISSAGE OU LE NOMBRE D'APPRENTIES
(FEMMES) EST LE PLUS ELEVE (1972)
(1)

Profession	Nombre d'apprenties	En % du nombre total d'apprenties
1. Vendeuse/détaillante	86.390	18,5
2. Coiffeuse	43.182	9,3
3. Employée de bureau	38.531	8,3
4. Agent commercial (industrie)	37.234	8,0
5. Employée de banque	25.644	5,5
6. Assistante médicale	23.506	5,0
7. Agent commercial (commerce de gros et import-export)	22.965	4,9
8. Employée de bureau	18.006	3,9
9. Assistante (dentiste)	16.400	3,5
10. Assistante (avocat)	15.875	3,4
Total 1 - 10	327.733	70,4

(1) Source: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Studien und Materialien, volume 7, p. 25.

Dans certaines professions, le nombre d'apprentis est en nette régression; dans d'autres il augmente fortement. C'est un processus normal dans une société industrielle dynamique et qui, dans le domaine des professions en expansion, est encore renforcé par l'existence de certaines professions à la mode (mécanicien auto, par exemple).

Tableau 5

PROFESSIONS EN EXPANSION (1)

Profession	1960 (chiffres de base)	(indices de référence 1960=100)		
		1965	1970	1971
1. Mesureur-régleur	172	601,2	1.048,3	1.248,3
2. Monteur d'installations d'eau et de gaz	3.851	157,9	419,3	401,7
3. Employé d'agence de voyage	1.134	173,4	254,4	283,5
4. Monteur de lignes téléphoniques et télégraphiques	1.794	214,0	252,7	278,0
5. Employé de banque	19.910	153,3	249,6	275,0
6. Electricien	6.444	181,2	256,0	274,5
7. Mécanicien-dentiste	2.025	149,1	235,0	259,4
8. Monteur en chauffage central et installations d'aération	3.387	209,4	232,5	255,6
9. Monteur d'installations à courant fort	12.519	188,7	212,0	230,5
10. Artisan pour les installations de télécommunications	6.128	179,8	211,4	227,3
11. Technicien radio - TV	5.715	155,7	201,4	213,1
12. Aide (hôtels et restaurants)	584	140,9	191,1	204,5
13. Mouleur d'aciérie	673	125,9	188,0	197,9
14. Aide de laboratoire	4.894	129,8	180,2	181,2
15. Aide féminine (hôtels et restaurants)	1.799	126,7	178,8	177,9
16. Assistant de conseiller économique et fiscal	9.310	85,3		168,3
17. Dessinateur technique	12.838	122,2	146,3	166,5
18. Mécanicien auto	51.787	152,3	159,2	163,4
19. Etalagiste	6.161	132,7	144,4	149,3
20. Carrossier	2.222	121,1	135,7	149,1

(1) Source: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Studien und Materialien, volume 7, p. 32.

Tableau 6

PROFESSIONS EN REGRESSION (1)

Profession	1960 (chiffres de base)	(indices de référence 1960=100)		
		1965	1970	1971
1. Cordonnier	1.729	50,3	13,5	8,2
2. Mineur (charbonnages)	9.870	34,2	13,8	8,7
3. Manoeuvre (Bundesbahn)	5.092	91,4	27,8	10,0
4. Mouleur	2.196	37,7	21,6	19,1
5. Brasseur - malteur	2.724	62,4	31,5	25,5
6. Tailleur de vêtements pour hommes	5.333	70,8	37,2	26,0
7. Couturière pour hommes	1.060	68,8	60,9	29,8
8. Chaudronnier	1.256	43,8	31,8	30,8
9. Batelier	1.817	61,6	35,0	31,9
10. Forgeron	8.241	62,2	40,4	32,0
11. Ferblantier	2.798	60,6	36,6	34,1
12. Stucateur	1.731	94,7	42,1	37,7
13. Maçon	34.629	95,2	44,4	38,7
14. Constructeur de bateaux	1.470	27,1	38,4	40,1
15. Serrurier	23.098	55,8	44,8	41,2
16. Mécanicien (machines à coudre, cycle, industrie frigorifique)	7.523	68,0	48,5	46,2
17. Serrurier en bâtiment	2.692	69,0	50,1	48,8
18. Pompiste	9.043	85,4	59,4	48,9
19. Relieur	1.785	82,2	55,0	49,1
20. Monteur en constructions métalliques	5.154	80,2	49,8	49,2

(1) Source: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Studien und Materialien, Band 7, p. 32.

B. HISTORIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Histoire de l'apprentissage

L'histoire de l'apprentissage en République fédérale d'Allemagne remonte comme dans plusieurs pays européens au moyen âge.

Le profil de l'apprentissage artisanal (apprenti - compagnon - maître) établi par les corporations, s'était définitivement imposé dès la fin du moyen âge. L'apprentissage était régi par les corporations qui soumettaient les jeunes gens, dès leur entrée en apprentissage, à leur puissante organisation sociale.

Déjà à cette époque, la formation des apprentis n'était donc pas laissée à la seule initiative des personnes directement intéressées. Depuis le moyen âge jusqu'à la première moitié du 20e siècle, cette formation a eu un caractère essentiellement artisanal. Sous l'influence du libéralisme et à la suite des progrès de l'industrialisation, les corporations se sont dissoutes et la formation des artisans a connu une crise profonde qui a culminé au 19e siècle. La formation fut négligée et supplantée par le désir "d'obtenir le plus rapidement possible un rendement élevé". Il était d'usage de prolonger abusivement les périodes d'apprentissage en guise de "compensation" pour un droit d'apprentissage non perçu ou non perçu entièrement; de même, les apprentis étaient souvent engagés en surnombre, car ils représentaient pour les patrons une main d'oeuvre moins coûteuse que les ouvriers non qualifiés. Dès 1845 cependant, le Code général prussien de législation industrielle s'est efforcé de pallier les conséquences néfastes - pour la formation des apprentis - de la liberté d'exercice des activités professionnelles. Selon ce code, il faut, pour pouvoir occuper des apprentis, posséder les qualifications voulues et appartenir à un groupement corporatif. Le renouveau de l'apprentissage artisanal est dû essentiellement aux amendements apportés en 1897 et 1908 au Code de législation industrielle.

En vertu de l'amendement de 1897 (Loi sur la protection des artisans - Handwerker-schutzgesetz), les dispositions en vigueur jusqu'alors en matière d'embauche d'apprentis sont divisées pour la première fois en dispositions "générales" applicables à l'industrie et au commerce et en dispositions "particulières" valables pour l'artisanat. Par la même occasion, les organisations professionnelles artisanales ont reçu à nouveau un statut de corporations.

L'amendement de 1908 introduit le "petit certificat d'aptitude" pour la formation d'artisans.

Selon cet amendement, les patrons des nouvelles entreprises accueillant des apprentis devaient avoir subi un examen de maîtrise. Le contrôle de la formation était assuré par les organisations professionnelles artisanales. Ce "petit certificat d'aptitude" a été complété en 1935 par le "grand certificat d'aptitude" pour artisans. L'examen de maîtrise fut alors requis non seulement pour la formation d'apprentis, mais aussi pour l'exercice d'un métier au titre d'artisan indépendant.

La législation en matière de professions artisanales a été complétée par la "Loi sur l'organisation de l'artisanat" de 1953 qui codifie l'ensemble du droit applicable à la formation des artisans. La Loi sur l'organisation de l'artisanat (Code de l'artisanat) a été refondue en 1965 et les dispositions applicables à la formation professionnelle ont été intégrées à la Loi sur la formation professionnelle de 1969. Grâce notamment à cette "législation artisanale", l'artisanat a disposé jusqu'à il y a quelques décennies du monopole de la formation des apprentis. En conséquence, les structures et le contenu de l'apprentissage en Allemagne "ont été déterminés en premier lieu non par les responsables de l'industrialisation, mais par des hommes agissant et pensant selon les critères de l'ère corporative pré-industrielle".

Si, dès le début du 19e siècle, l'industrie a commencé à former elle-même ses jeunes travailleurs, ce n'est qu'au 20e siècle qu'elle a développé son propre système d'apprentissage. Cela s'explique, d'une part, par le fait que pendant longtemps encore elle a recruté ses ouvriers qualifiés parmi les artisans et, d'autre part, par l'inexistence de lois régissant l'apprentissage dans l'industrie.

Néanmoins, les tentatives en vue de développer un système d'apprentissage industriel ont été nombreuses et, très souvent, couronnées de succès.

Bien qu'il n'y ait pas eu de dispositions légales applicables aux apprentis de l'industrie pas plus d'ailleurs qu'à ceux du commerce et de l'agriculture) avant la promulgation en 1969 de la Loi sur la formation professionnelle, la Commission allemande pour l'enseignement technique (Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen - DATSCH), organisation créée par les employeurs, a développé dès 1925 un système de "directives" pour l'organisation de la formation dans certaines professions et les chambres ont fait passer des examens aux apprentis de l'industrie dès 1930 et même quelques années avant en ce qui concerne les apprentis du commerce. Le nombre de candidats ouvriers qualifiés et employés de commerce n'a cependant commencé à augmenter rapidement et définitivement qu'en 1935.

2. Histoire des ateliers d'apprentissage

L'apparition et le développement des ateliers de formation industrielle est un autre jalon dans l'histoire du développement et de l'organisation du système d'apprentissage dans l'industrie.

Le premier atelier d'apprentissage en Allemagne a été créé, pour autant qu'on sache, en 1820 par la société Koenig et Bauer qui avait une usine de presses rapides à Oberzell près de Wurzburg. Au cours du 19e siècle, seules quelques grandes entreprises et, en particulier, l'Administration des chemins de fer prussiens ont créé des ateliers d'apprentissage. Ce n'est que depuis le milieu des années trente qu'on a enregistré une augmentation sensible et rapide du nombre d'ateliers. A la fin du 19e siècle, il n'y en avait encore qu'une cinquantaine dont 40 étaient dûs à la seule initiative des Chemins de fer de l'Empire. En 1933, il n'y en avait que 167, mais en 1937, ils étaient déjà 1 550; en 1944, ce nombre était passé à 5 000. Compte tenu de la diminution du nombre d'ateliers à l'issue de la guerre, on peut estimer qu'il y a actuellement en République fédérale d'Allemagne 5 000 ateliers d'apprentissage (y compris les ateliers, généralement interentreprises, d'apprentissage artisanal). Si, compte tenu des conditions de travail dans l'industrie, les ateliers représentent un facteur important et indispensable dans un système moderne d'apprentissage, il en est de même pour l'école professionnelle, bien que celle-ci ne relève pas, du point de vue juridique, du système d'apprentissage. La fréquentation d'une école professionnelle est obligatoire en République fédérale d'Allemagne pour tous les apprentis; c'est une condition indispensable pour une formation fructueuse et pour la réussite de l'examen final. Il est donc nécessaire de rappeler rapidement l'histoire de l'école professionnelle afin de mieux comprendre et de mieux juger le système d'apprentissage.

3. Histoire de l'école professionnelle

L'histoire de l'école professionnelle remonte aux écoles d'enseignement religieux et artisanal du dimanche. Cette école procède directement des écoles de perfectionnement général et professionnel. Dans certains Länder, les écoles de perfectionnement professionnel existaient déjà depuis 1830 et le contenu des cours qu'elles dispensaient était déterminé par la profession exercée par leurs élèves. En Prusse, la création d'écoles de perfectionnement professionnel, généralement dans les grandes villes, ou la transformation d'écoles de perfectionnement général en écoles de perfectionnement professionnel ne datent que du dernier tiers du 19e siècle. Dans la plupart des grandes villes, des règlements locaux prévoyaient dès 1900 l'obligation

de fréquenter une école de perfectionnement. Toutefois, l'obligation générale de suivre des cours professionnels a été instituée pour la première fois par la Loi du Reich sur l'obligation scolaire du 6 juillet 1938. Depuis la création de la République fédérale d'Allemagne, la fréquentation de l'école professionnelle est régie par les lois des Länder sur l'obligation scolaire.

Alors qu'en général, les entreprises ont dû acquitter jusqu'en 1942 des taxes destinées à couvrir les dépenses afférentes aux écoles professionnelles, la fréquentation de ces écoles n'entraîne plus à présent aucun frais, ni pour les entreprises ni pour les élèves.

C. LES BASES JURIDIQUES DE L'APPRENTISSAGE

1. Les bases juridiques de la formation dans l'entreprise

1.1. La Loi sur la formation professionnelle et les autres lois

La Loi du 14 août 1969 sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz) représente la base juridique la plus importante en ce qui concerne l'apprentissage dans les entreprises.

Quant à la formation des artisans, elle est aussi régie par la Loi sur l'organisation de l'artisanat (Code de l'artisanat - Handwerksordnung) dans la rédaction du 28 décembre 1965, modifiée pour la dernière fois par la Loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969. La promulgation de la Loi sur la formation professionnelle a permis de modifier la deuxième partie du Code de l'artisanat qui régit la formation professionnelle et de l'adapter du point de vue matériel aux dispositions de la Loi sur la formation professionnelle (cfr article 100 de la Loi sur la formation professionnelle). Les articles 20 à 49, 56 à 59, 98 et 99 ne s'appliquent pas à la formation professionnelle des artisans dans les professions visées à l'annexe A du Code de l'artisanat (1). Les dispositions applicables à ces professions sont celles du Code de l'artisanat (cfr article 73 de la Loi sur la formation professionnelle). Les autres parties de la Loi sur la formation professionnelle, en particulier les dispositions relatives aux contrats, sont pleinement applicables à la formation professionnelle des artisans.

Le champ d'application matériel de la Loi sur la formation professionnelle n'englobe pas seulement la formation professionnelle (formation des apprentis), mais aussi le perfectionnement professionnel et le recyclage.

La formation professionnelle au sens de la Loi sur la formation professionnelle comprend "la formation professionnelle, le perfectionnement professionnel et le recyclage" (article 1er, paragraphe 1 de la Loi sur la formation professionnelle).

La loi s'applique à la formation professionnelle et par conséquent aussi à la formation des apprentis "dans la mesure où cette formation n'est pas dispensée dans des écoles de culture professionnelle (berufsbildende Schulen) régies par la législation scolaire des Länder" (article 2, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle). Elle ne s'applique pas à la formation professionnelle assurée dans le cadre d'un contrat de louage de services du droit public, ni à la formation professionnelle dispensée sur les navires marchands (article 2, paragraphe 2).

Les entreprises sont autorisées et habilitées par la Loi sur la formation professionnelle à dispenser elles-mêmes et sous leur propre responsabilité la formation professionnelle à condition de respecter les dispositions fondamentales de la Loi. Parmi les conditions prévues par la Loi, il convient de citer la qualification personnelle et professionnelle des patrons ou des instructeurs désignés par ceux-ci (article 20), la qualification des centres d'apprentissage (article 22) et le respect des règlements d'apprentissage (article 28, paragraphe 1).

(1) Les professions visées à l'annexe A du Code de l'artisanat sont les professions artisanales traditionnelles. La Loi sur la formation professionnelle est totalement applicable aux professions visées à l'annexe B du Code de l'artisanat, professions dites semi-artisanales. Cfr annexes 2 et 3.

Les entreprises sont habilitées, mais non tenues, à assurer la formation professionnelle. La proportion des établissements affiliés aux chambres d'industrie et de commerce et aux chambres de métiers faisant usage de ce droit était de 16 % en 1972, ce qui représente 320 000 établissements environ. Ces établissements emploient, selon les estimations, 60 à 80 % de la main-d'oeuvre occupée. La réglementation de l'apprentissage est de la compétence du Bund. Cette compétence s'étend aux centres d'apprentissage des établissements et des entreprises, ainsi qu'aux centres inter-entreprises institués par les associations d'entreprises ou d'autres organismes; même lorsque les méthodes de travail utilisées dans ces centres sont très proches des méthodes pédagogiques et didactiques en usage dans les établissements scolaires.

La Loi sur la formation professionnelle est une loi fédérale et fait partie, selon le droit constitutionnel, non pas du droit de l'éducation, mais du droit du travail et/ou du droit économique. Il n'a été possible d'adopter une réglementation fédérale applicable uniformément sur tout le territoire fédéral à l'apprentissage dans les entreprises qu'en la plaçant dans ce contexte. A cet égard, il importe peu que les spécialistes du droit constitutionnel ne s'accordent pas sur la question de la règle de compétence. Certains invoquent l'article 74 11° de la Loi fondamentale (extension de la législation concurrente au droit économique), d'autres l'article 74 12° de la Loi fondamentale (extension de la législation concurrente au droit du travail). Le fait que les réglementations légales en matière d'apprentissage ne font pas partie du droit de l'éducation est aussi attesté par la Loi du 18 décembre 1956 sur la réglementation provisoire du droit des chambres d'industrie et du commerce (Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern) modifiée par la Loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969.

Aux termes de cette loi, les chambres d'industrie et de commerce "sont habilitées à créer, entretenir et aider des établissements et des institutions dont le but est de promouvoir l'industrie ou certaines branches d'activité industrielle et à adopter des mesures en vue d'encourager et d'organiser la formation professionnelle dans le domaine du commerce et de l'industrie à condition de respecter les dispositions légales en vigueur et, en particulier, la Loi sur la formation professionnelle" (article 1er, paragraphe 2).

Le Bund n'est donc pas compétent en matière de formation professionnelle scolaire et par conséquent non plus pour l'enseignement professionnel. Ce problème sera approfondi dans les paragraphes suivants : il convient tout d'abord de citer et de commenter d'autres lois et dispositions légales qui revêtent une certaine importance pour l'apprentissage.

La Loi sur la protection des jeunes travailleurs (Jugendarbeitsschutzgesetz) du 9 août 1960 dans la version du 23 janvier 1976 prévoit, outre des dispositions particulières visant à protéger les apprentis et les jeunes travailleurs (règles applicables au temps de travail, aux interruptions de travail, aux repos de nuit, aux congés, etc.), l'obligation pour l'employeur d'accorder aux jeunes travailleurs le temps nécessaire pour leur permettre de satisfaire à l'obligation prévue par la loi de fréquenter une école professionnelle (article 13). A cet égard, une autre disposition très importante prévoit que la fréquentation de l'école professionnelle ne peut entraîner aucune retenue de salaire pour l'apprenti ou le jeune travailleur.

La Loi du 7 septembre 1976 visant à favoriser l'offre de postes de formation professionnelle (Ausbildungsplatzförderungsgesetz) stipule ce qui suit :

- assurer, au moyen de subventions (Berufsausbildungsabgabe), une offre qualitativement et quantitativement suffisante de postes de formation (financement de la formation professionnelle);
- programmation et statistiques;
- création et définition des tâches de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsausbildung).

Le champ d'application de la Loi sur l'organisation sociale des entreprises du 15 janvier 1972 s'étend à la formation professionnelle dans les entreprises (et par conséquent aussi à l'apprentissage) et aux droits du comité d'entreprise en matière de développement et de mise en oeuvre de mesures visant à assurer la formation professionnelle dans les entreprises. Les dispositions les plus importantes de cette loi et, en particulier, les articles 96, 97 et 98 sont reproduits en annexe (1).

Selon les termes de l'article 96, l'employeur doit, à la demande du comité d'entreprise, discuter avec celui-ci des questions relatives à la formation professionnelle des travailleurs de l'entreprise. Le comité d'entreprise peut faire des propositions à ce sujet. Aux termes de l'article 97, l'employeur est tenu "de se concerter avec le comité d'entreprise sur les locaux et les équipements à prévoir pour l'organisation de la formation professionnelle, sur l'adoption de mesures relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise et sur la participation à des activités de formation professionnelle en dehors de l'entreprise".

L'article 98, paragraphe 1, prévoit que le comité d'entreprise doit exercer son droit de codécision pour l'application des mesures relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise. Il peut en outre (paragraphe 2) "s'opposer à la désignation d'une personne chargée de la formation professionnelle dans l'entreprise ou demander sa révocation lorsque celle-ci ne présente pas les qualifications personnelles ou professionnelles et, en particulier, les aptitudes pédagogiques, au sens de la Loi sur la formation professionnelle ou fait preuve de négligence dans l'exercice de ses fonctions". Selon l'article 70 de la Loi sur l'organisation sociale des entreprises, l'organe de représentation des jeunes travailleurs a un certain rôle à jouer dans le domaine de l'apprentissage. Il doit demander au comité d'entreprise de prendre des dispositions en faveur des jeunes travailleurs, notamment dans le domaine de la formation professionnelle. Il doit recueillir les suggestions des jeunes travailleurs, en particulier en matière de formation professionnelle et, au cas où celles-ci paraissent justifiées, agir auprès du comité d'entreprise afin qu'elles soient prises en considération.

1.2. Le contrat d'apprentissage (2)

La base de la relation repose sur l'établissement d'un contrat signé, d'une part par la personne qui dispense la formation (Ausbildender - patron) et d'autre part, par la personne qui la reçoit (Auszubildender - apprenti). Le contrat d'apprentissage doit être conforme aux règles énoncées dans les paragraphes 3 à 19 de la Loi sur la formation professionnelle.

"Aussitôt après la conclusion du contrat d'apprentissage et au plus tard avant le début de la formation professionnelle, le patron doit consigner par écrit l'essentiel du contenu du contrat". (article 4, paragraphe 1).

Cet écrit doit contenir un nombre minimal d'indications sur:

1. la nature, l'organisation matérielle et temporelle et le but de l'apprentissage et, en particulier, sur l'activité professionnelle en vue de laquelle la formation est dispensée;
2. le début et la durée de l'apprentissage;
3. les activités de formation en dehors du lieu de l'apprentissage;
4. le temps normal consacré chaque jour à la formation;
5. la durée du stage;
6. le paiement et le montant de la rémunération;
7. la durée des congés;
8. les conditions dans lesquelles le contrat d'apprentissage peut être résilié" (article 4, paragraphe 1).

(1) Cfr annexe n° 4

(2) Cfr annexe n° 5

L'organisation matérielle et temporelle de l'apprentissage est déterminée par le plan-cadre d'apprentissage (Ausbildungsrahmenplan) (article 25, paragraphe 2, chiffre 4) et par le plan de formation de l'entreprise établi en fonction des particularités de celle-ci.

Le but de l'apprentissage est déterminé par la nature de l'activité professionnelle en vue de laquelle la formation est dispensée, ainsi que par les connaissances théoriques et pratiques figurant dans le profil d'apprentissage (Ausbildungsberufsbild). La relation d'apprentissage commence à la date convenue par le patron et l'apprenti dans le contrat. Une période de stage est prévue au début de l'apprentissage. La durée de l'apprentissage ne doit pas dépasser trois ans ni être inférieure à deux ans. Elle dépend du type de profession choisi par l'apprenti et est fixée par le règlement d'apprentissage (article 25, paragraphe 2).

La période de stage fait partie de l'apprentissage et sa durée est comprise entre un mois au minimum et trois mois au maximum. Le droit à la rémunération est fixé par les articles 10, 11 et 12 de la Loi sur la formation professionnelle. Il s'agit là cependant de simples dispositions-cadres. C'est donc avant tout au patron et à l'apprenti, ainsi qu'aux parties contractantes des conventions collectives qu'il incombe de fixer les modalités particulières de la rémunération et, notamment, son montant. La durée des congés doit être mentionnée expressément dans le contrat; le droit aux congés est établi par la Loi sur la protection des jeunes travailleurs, la Loi fédérale sur les congés (Bundesurlaubsgesetz) et les conventions collectives en vigueur. Pendant la période de stage, le contrat d'apprentissage peut être résilié à tout instant sans préavis (article 15, paragraphe 2). A l'issue de la période de stage, le contrat d'apprentissage ne peut plus être résilié que dans des cas exceptionnels et moyennant un préavis.

Exceptionnellement, le contrat d'apprentissage peut être résilié pour un motif grave (article 15, paragraphe 2, chiffre 1) et lorsque l'apprenti n'entend pas poursuivre sa formation professionnelle ou lorsqu'il veut subir un apprentissage en vue d'exercer une autre activité professionnelle (dans ce cas, un préavis de quatre semaines est requis) (article 15, paragraphe 2, chiffre 2).

Aussitôt que le contrat d'apprentissage a été conclu, l'apprenti doit en demander l'enregistrement au répertoire des contrats d'apprentissage (cfr article 33). Ce répertoire est établi et tenu par l'organisme compétent (Zuständige Stelle) (cfr article 31).

2. Les bases juridiques de la formation dans les écoles professionnelles

Selon la Loi fondamentale (articles 30 et 70), toutes les compétences non attribuées expressément par la Loi fondamentale à la Fédération appartiennent aux Länder. Les Länder sont notamment compétents en matière d'éducation et, par conséquent, aussi pour toute question touchant à l'école professionnelle. Cela signifie que chacun des Länder a ses propres lois en matière d'éducation et d'obligation scolaire, également en ce qui concerne l'enseignement professionnel.

La Conférence permanente des ministres de la culture (des Länder) s'efforce, par ses décisions et ses accords-cadres qui ne lient cependant pas les Länder d'une manière définitive, de promouvoir une certaine uniformisation du système scolaire (1).

En dépit des efforts de la Conférence permanente des ministres de la Culture en vue d'uniformiser le système scolaire et par conséquent aussi l'enseignement professionnel, il subsiste, au niveau de l'école professionnelle, des différences de Land à Land en ce qui concerne le nombre hebdomadaire d'heures de cours, les branches d'enseignement

(1) Voir notamment à ce sujet "die Bezeichnungen sur Gliederung des beruflichen Schulwesens" du 8 décembre 1975, annexe n° 1.

et leur désignation, la délivrance des certificats de fin d'études et aussi les programmes. Contrairement aux programmes des écoles professionnelles qui varient de Land à Land, les règlements d'apprentissage dans l'entreprise sont applicables sur tout le territoire fédéral.

Si, du point de vue juridique, l'école professionnelle ne fait pas partie du système d'apprentissage, elle contribue en fait largement à la formation des apprentis, grâce en particulier à l'enseignement théorique qu'elle dispense et qui occupe la plus grande partie de l'horaire. La nécessité qui en résulte d'harmoniser les règlements d'apprentissage aux programmes des écoles professionnelles est reconnue depuis un certain temps (voir pages 82 et suivantes).

D. LE SYSTEME "DUALISTE"

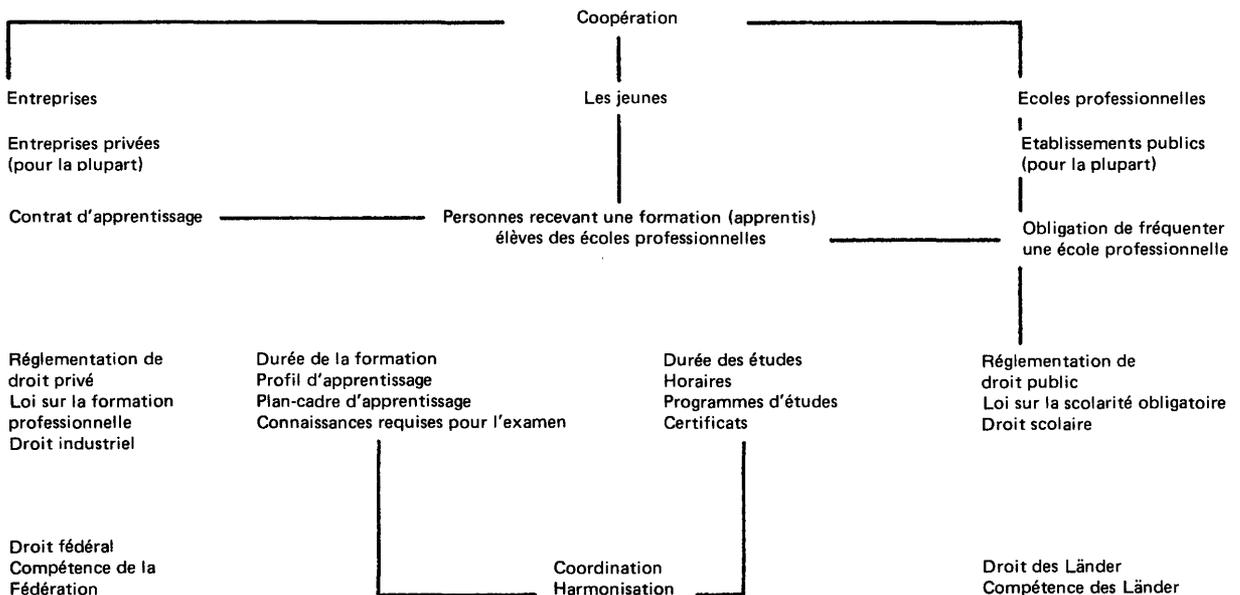
1. Les aspects juridiques du système "dualiste"

Comme il a été dit lors de l'analyse du fondement juridique de l'apprentissage, la formation professionnelle des apprentis au sens étroit du terme (la formation dans les entreprises) est régie par la Loi fédérale sur la formation professionnelle; par contre, l'école professionnelle qui est fréquentée par tous les apprentis relève juridiquement des Länder. Bien qu'ayant un statut juridique différent et étant par conséquent fondamentalement indépendantes l'une de l'autre de ce point de vue, l'entreprise et l'école professionnelle coopèrent en vue d'assurer la qualification professionnelle des apprentis ou des élèves des écoles professionnelles.

Ce système de coopération qui regroupe la formation dans l'entreprise (apprentissage) et l'enseignement professionnel est connu en République fédérale d'Allemagne sous l'appellation de système "dualiste". Il se caractérise par le fait que deux institutions de structure fondamentalement différente (entreprise et école professionnelle) synchronisent pendant une période relativement longue leur action en faveur d'un même groupe cible. Le tableau suivant montre comment s'articule juridiquement le système dualiste en République fédérale.

Schéma 3

LES ASPECTS JURIDIQUES DU SYSTEME "DUALISTE" (1)



(1) Source: Joachim Münch, Berufsbildung und Berufsbildungsreform in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld 1971.

Le schéma montre que les jeunes qui acceptent d'être formés en vue d'une profession soumise à apprentissage reconnue par l'Etat, conformément à la Loi sur la formation professionnelle, possèdent simultanément le statut d'apprenti et d'élève. A cet égard, il convient de rappeler que le statut d'élève ne résulte pas de la conclusion d'un contrat d'apprentissage qui relève d'ailleurs du droit privé, mais de la Loi sur la scolarité obligatoire (propre à chaque Land) et que ce statut est reconnu à tous les jeunes, qu'ils soient ou non apprentis.

Le système dualiste représente donc une construction juridique intéressante.

2. Les aspects pédagogiques du système "dualiste"

Dans la mesure où il implique au moins deux lieux d'apprentissage différents (entreprise et école professionnelle), le système dualiste a aussi des aspects pédagogiques. Ses caractéristiques et, en particulier, en ce qui concerne les deux lieux d'apprentissage que sont l'entreprise et l'école professionnelle, sont mises en évidence par les deux schémas ci-dessous. Il convient toutefois de faire remarquer tout d'abord que le système dualiste, en tant que concept de la pédagogie professionnelle, n'est pas le résultat d'une programmation et d'une conception délibérées ou de l'application consciente d'une théorie pédagogique de la formation professionnelle, mais l'aboutissement d'un processus historique. La formation dans l'entreprise (apprentissage), d'une part, et l'enseignement professionnel, d'autre part, se sont développés pendant très longtemps d'une manière plus ou moins autonome; l'idée de les réunir dans un même système appelé système dualiste et la concrétisation de cette idée sont relativement récentes.

Schéma 4

LES ASPECTS PEDAGOGIQUES DU SYSTEME "DUALISTE" (1)

Entreprise	Personne recevant la formation (apprenti) Elève de l'école professionnelle	Ecole professionnelle
Plan-cadre d'apprentissage Pratique Apprentissage occasionnel, aussi appelé apprentissage sur le tas Formation liée à un processus de production Apprentissage "sur le vif" et par la fréquentation d'autres travailleurs Apprentissage en situation réelle Milieu d'adultes Conflit entre deux objectifs : le rendement (principe économique) et la formation (principe pédagogique)	-----	Programme d'études Théorie Formation systématique Formation dans un environnement pédagogique Ecole de jeunes Le principe pédagogique est le seul principe déterminant

(1) Source: Joachim Münch/F. Moshé Kath, zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort, dans: ZfB 1/73, page 21.

Pour bien comprendre le système "dualiste" en tant que concept de la pédagogie professionnelle, il importe de tenir compte des remarques suivantes:

- il n'y a pas, en réalité, de distinction très nette entre la formation pratique dans l'entreprise et la formation théorique à l'école;
- il y a dans les entreprises, en plus du lieu de travail, d'autres lieux d'apprentissage (ateliers et salles de cours, par exemple);
- l'école professionnelle dispose, en plus des salles de cours, d'autres lieux d'apprentissage (ateliers d'apprentissage et ateliers de démonstration, par exemple);
- les entreprises et les écoles professionnelles disposent de lieux d'apprentissage partiellement identiques.

Schéma 5 (1)

INTERET PEDAGOGIQUE ET INTERET ECONOMIQUE

Entreprise	Ecole professionnelle
Environnement réel	Formation dans un environnement pédagogique
Prise en considération des intérêts pédagogiques par	Prise en considération des intérêts économiques (*) par
Instructeurs ayant reçu une formation pédagogique	Professeurs ayant reçu une formation professionnelle et possédant une expérience du travail dans l'entreprise
Ateliers d'apprentissage	Ateliers d'apprentissage et de démonstration
Bureaux d'apprentissage	Bureaux d'apprentissage
Laboratoires d'apprentissage	Laboratoires d'apprentissage
Centres de formation professionnelle d'entreprise (Werkschulen)	Ateliers de production (rarement)
Ateliers d'apprentissage interentreprises et établissements de formation	

Une analyse plus approfondie montre que du point de vue de la pédagogie professionnelle, le système "dualiste" repose sur le principe de la coopération différenciée et multiple de plusieurs lieux d'apprentissage, connu depuis peu comme le principe de la "pluralité des lieux d'apprentissage". (Ce principe n'affecte en rien l'autonomie juridique ni les attributions respectives de la formation professionnelle dans l'entreprise (apprentissage) et de la formation professionnelle à l'école). Le système dualiste est donc, au sens strict, un système pluraliste. Du moins présente-t-il dans la réalité un grand nombre de variantes.

(1) Source: Joachim Münch, /F. Moshé Kath, Zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort, dans ZfB 1/73, page 21.

(*) Dans le sens d'un effort en vue de se rapprocher de la réalité professionnelle.

Avant d'approfondir le problème des variantes dites "intégrales", il convient de décrire les institutions et mesures connues sous le nom de "variantes partielles" qui contribuent en particulier à diversifier l'organisation du système d'apprentissage. Ce sont:

- l'atelier d'apprentissage;
- les cours dispensés par l'entreprise;
- les sessions à plein temps à l'école professionnelle;
- l'année de formation professionnelle de base.

3. Variantes du système "dualiste"

3.1. Variantes partielles du système "dualiste"

3.1.1. L'atelier d'apprentissage

Les processus de production et les services impliquant une division du travail et une technicité très grande, il est devenu de plus en plus difficile d'assurer la formation uniquement sur les lieux du travail. L'industrie et l'artisanat en particulier ont pour cette raison confié une partie de leurs activités de formation à des centres d'apprentissage non productifs (Produktionsunabhängige Ausbildungsstätten).

Il s'agit d'ateliers (de laboratoires et de bureaux) et de "coins" d'apprentissage propres à une ou plusieurs entreprises. On n'abordera ci-après que le problème des ateliers dispensant une formation professionnelle et technique. Les laboratoires et bureaux d'apprentissage sont beaucoup moins nombreux et seront donc laissés en dehors du champ de l'étude, d'autant que leurs objectifs pédagogiques correspondent pour l'essentiel à ceux des ateliers d'apprentissage.

En raison de la taille modeste des établissements et par conséquent du nombre peu élevé d'apprentis par établissement, on trouve dans l'artisanat beaucoup plus d'ateliers d'apprentissage interentreprises que d'ateliers propres à une seule entreprise.

Alors que le nombre de ces derniers est actuellement inférieur à 50 (pour l'ensemble du territoire fédéral), on peut estimer à plus de 900 le nombre d'ateliers d'apprentissage interentreprises (ateliers communs) utilisés par les entreprises artisanales et gérés par elles ou par d'autres organismes. Le séjour des apprentis dans ces ateliers interentreprises est encore relativement bref; selon les estimations et les extrapolations qui ont été faites, il est de deux semaines environ par apprenti et par an.

Dans ces conditions, les ateliers interentreprises des entreprises artisanales ne peuvent pas, en général, dispenser une formation de base identique à celle qui est donnée aux apprentis dans les secteurs de la métallurgie et de l'électrotechnique. Le but essentiel de la formation dispensée par les ateliers d'apprentissage artisanal interentreprises est avant tout de combler les lacunes dans la formation professionnelle imputables au type d'établissement ou de production (par exemple: certaines techniques de travail peu utilisées, mais prévues par les règlements d'apprentissage).

Dans l'industrie, le nombre d'ateliers d'apprentissage d'entreprises est nettement plus élevé que celui des ateliers d'apprentissage interentreprises, ainsi que le montre le tableau suivant.

Tableau 7

NOMBRE D'ATELIERS D'APPRENTISSAGE INTRA ET INTERENTREPRISES DANS LE SECTEUR
DE LA METALLURGIE ET DANS D'AUTRES SECTEURS INDUSTRIELS
(ENQUETE DU KWB) (1)

Land	Nombre d'établissements formant des apprentis	Nombre d'ateliers d'apprentissage			
		d'entreprises		inter-entreprises	
		Métal- lurgie	Autres profes- sions	Métal- lurgie	Autres profes- sions
Schleswig-Holstein	1 266	63	15	4	-
Hambourg	871	78	22	-	2
Basse-Saxe	2 221	282	86	1	-
Brême	473	50	10	-	-
Rhénanie-du-Nord/Westphalie	8 694	676	157	20	6
Hesse	2 915	261	62	7	1
Rhénanie-Palatinat	995	135	22	15	4
Bade-Wurtemberg	5 625	602	85	6	3
Bavière	4 266	374	120	3	1
Sarre	597	63	1	2	1
Berlin	643	38	9	1	1
RFA	28 526	2 622	589	59	19

(1) Source: Ministère de l'Education et de la Science (éditeur), Bestandsanalyse und Überbetrieblicher Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, 1975. Ces chiffres résultent d'une enquête effectuée en 1971 par le Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB). Cette enquête a porté sur toutes les entreprises qui

- disposent d'ateliers d'apprentissage,
- emploient au moins un instructeur professionnel,
- occupent au moins dix apprentis.

Ce tableau montre que c'est dans les secteurs de la métallurgie et de l'électrotechnique (regroupés dans le tableau sous la rubrique "métallurgie") que l'on trouve le plus grand nombre d'ateliers d'apprentissage.

On peut donc admettre que dans l'industrie tous les apprentis des secteurs de la métallurgie et de l'électrotechnique passent une partie importante de leur temps d'apprentissage dans des ateliers d'apprentissage inter ou intra-entreprises.

Dans l'industrie, la durée de l'apprentissage en atelier varie entre six mois environ pour les professions d'ajusteurs autres que les ajusteurs de précision et douze à dix-huit mois pour les professions de l'électrotechnique. Dans certains cas particuliers, toute la formation est dispensée en atelier.

L'actuel gouvernement fédéral considère comme un objectif important la politique de formation professionnelle, la création de postes supplémentaires d'apprentissage dans les centres interentreprises et, par conséquent, l'accroissement du nombre d'ateliers d'apprentissage interentreprises ou collectifs (Gemeinschaftswerkstätten) (1).

Ces ateliers d'apprentissage intra et interentreprises sont essentiellement utilisés en vue d'assurer la formation de base dans le cadre de l'apprentissage.

En outre, ces ateliers (de même d'ailleurs que les ateliers des entreprises artisanales) servent, mais dans une moindre mesure, à d'autres activités de formation. Parmi ces activités, il convient de citer:

- l'initiation à des méthodes de travail particulières;
- la préparation à l'examen d'ouvrier qualifié ou de compagnon;
- l'initiation de jeunes travailleurs par des cours de courte durée;
- l'organisation de cours de recyclage;
- l'organisation d'examens pour ouvriers qualifiés;
- l'organisation de cours pour agents de maîtrise;
- l'organisation de stages à l'intention de jeunes non encore aptes à exercer une profession.

3.1.2. L'enseignement dispensé dans les entreprises

De nombreuses entreprises de grande taille dans les secteurs de l'industrie et du commerce organisent, dans le cadre de la formation dans l'entreprise, des cours de deux heures ou plus par semaine à l'intention de leurs apprentis. Cet enseignement, dont les objectifs varient fortement selon les entreprises et les professions, peut avoir pour but :

- de compléter l'enseignement de l'école professionnelle notamment dans les cas où, de l'avis de l'entreprise, l'école n'a pas rempli tout à fait sa tâche ou n'a pas été en mesure de le faire (par exemple: en raison de réductions d'horaires ou de pénurie de personnel enseignant qualifié);

(1) Voir à ce sujet: Festsetzung des künftigen Bedarfs an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, Ministère fédéral de l'Education et de la Science, Bonn 1975. Commission du Bund et des Länder pour la programmation de la formation, Bildungsgesamtplan, volume I, Stuttgart, 1974 2, page 31. Ministère fédéral de l'Education et de la Science (éditeur), Richtlinien zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Bonn 1973.

- de combler les lacunes dans les connaissances scolaires de base, en calcul et en allemand par exemple;
- de faire acquérir des connaissances requises par le travail dans une entreprise particulière;
- de préparer à l'examen final.

3.1.3. Les sessions à plein temps (Blockunterricht) à l'école professionnelle

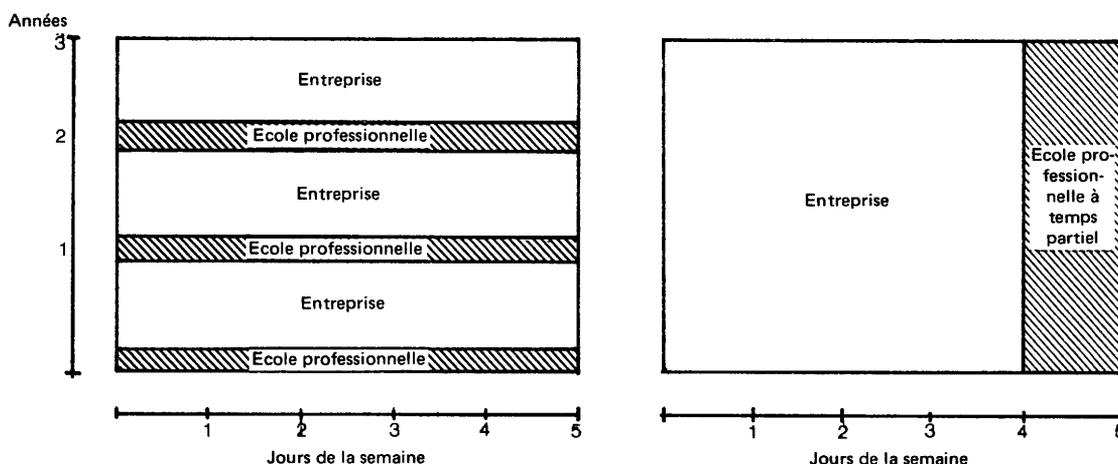
Ces sessions à plein temps résultent de la concentration sur une période de plusieurs semaines des cours dispensés par l'école professionnelle (une ou deux journées par semaine), processus qui aboutit à des périodes alternées de formation à plein temps à l'école et d'apprentissage à plein temps dans l'entreprise.

Ce système ne constitue pas une nouvelle forme de formation; il modifie les conditions de formation et d'apprentissage à l'école et dans l'entreprise. Les sessions de formation à plein temps dans les écoles s'étendant sur plusieurs semaines vont de pair avec des périodes d'apprentissage plus longues au cours desquelles la formation dans l'entreprise n'est plus interrompue par la fréquentation de l'école professionnelle.

La durée des sessions à plein temps et des périodes ininterrompues d'apprentissage varie d'un Land à l'autre et parfois même aussi selon les régions et les professions. Il y a des sessions de huit semaines, d'autres plus longues et d'autres encore beaucoup plus courtes. On observe aussi des différences en ce qui concerne la réglementation du nombre annuel des sessions (et par conséquent aussi des périodes d'apprentissage) et leur alternance.

Schéma 6

LA FORMATION DANS LES ECOLES PROFESSIONNELLES SOUS FORME DE SESSIONS A PLEIN TEMPS ET D'ENSEIGNEMENT A TEMPS PARTIEL



On ne peut affirmer dès à présent que le système des sessions à plein temps se soit généralisé, son application dans les écoles professionnelles restant exceptionnelle. Les partisans de ce système lui attribuent les avantages suivants:

- une coordination didactique plus facile entre l'école professionnelle et l'entreprise;

- une meilleure programmation de l'apprentissage dans les ateliers intra et interentreprises grâce à la formule des périodes ininterrompues d'apprentissage dans l'entreprise;
- une plus grande intensité de l'enseignement;
- une meilleure motivation pour l'étude;
- l'utilisation plus aisée des méthodes d'apprentissage qui encouragent la participation active des élèves.

3.1.4. L'année de formation professionnelle de base

L'année de formation professionnelle de base a pour but de dispenser une formation de base très variée valable pour un groupe d'activités professionnelles (Berufsfeld) et de prolonger l'enseignement général reçu dans le cycle secondaire I (à l'école primaire supérieure, par exemple). La formation professionnelle de base englobe les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour l'exercice de plusieurs professions.

Le cadre didactique de la formation professionnelle de base est déterminé par le groupe d'activités professionnelles (Berufsfeld), groupe comprenant plusieurs professions plus ou moins apparentées. Ces groupes d'activités professionnelles sont par exemple:

- l'économie et l'administration;
- la métallurgie;
- l'électrotechnique.

Chacun de ces groupes comprend un certain nombre de professions soumises à apprentissage. Le groupe de l'électrotechnique par exemple comprend les professions suivantes (1):

1. Mécanicien mécanographe;
2. Electricien;
3. Technicien en appareillage électrique;
4. Electro-mécanicien;
5. Bobineur;
6. Télémécanicien;
7. Monteur de lignes téléphoniques et télégraphiques;
8. Electricien auto;
9. Mesureur-régleur;
10. Technicien radio-TV;
11. Monteur d'installations à courant fort;
12. Mesureur-régleur (fours industriels, chaudières à vapeur, etc.).

(1) Selon l'annexe au règlement relatif à l'imputation de l'année de formation professionnelle de base du 4 juillet 1972. Certaines de ces professions relèvent simultanément du groupe métallurgie. D'autres professions ont été agréées par le "règlement du 12 décembre 1972 sur la formation professionnelle dans le secteur de l'électrotechnique". Il n'est pas nécessaire de s'étendre sur ce point, le but poursuivi étant de mettre en évidence le principe du groupe d'activités professionnelles.

La formation professionnelle de base dans le groupe électrotechnique permet d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques de base nécessaires à l'exercice de toutes les professions relevant de groupe. L'électricien auto reçoit au cours de sa première année d'apprentissage une formation professionnelle de base qui vaut pour tout le secteur de l'électrotechnique et ce n'est qu'au cours de la deuxième ou de la troisième année qu'il reçoit une formation spécialisée d'électricien auto.

Le programme des cours comprend deux parties:

- cours de formation de base polyvalente, suivis de
- cours de formation spécialisée.

L'année de formation professionnelle de base qui fait suite actuellement à la scolarité générale obligatoire (9 années) a pour but:

- d'éviter une spécialisation prématurée;
- d'élargir la base de la qualification professionnelle;
- d'améliorer les fondements théoriques de la qualification professionnelle;
- d'accroître la mobilité du futur travailleur;
- de permettre certains changements de profession (dans le cadre du groupe d'activités professionnelles) sans qu'il en résulte une perte des qualifications acquises antérieurement.

Sur le plan de l'organisation, l'année de formation professionnelle de base présente actuellement deux variantes principales:

- l'année de formation professionnelle de base sous forme scolaire (Berufsgrundschuljahr);
- l'année de formation professionnelle de base sous forme coopérative.

Schéma 7

ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE DANS LE SYSTEME "DUALISTE" "PROPREMENT DIT"

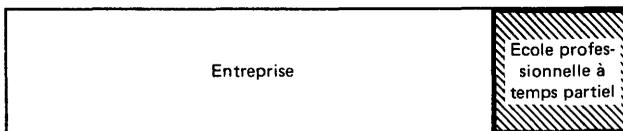


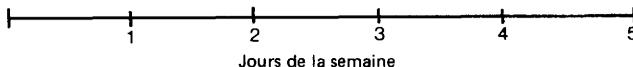
Schéma 8

ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE SOUS FORME COOPERATIVE.



Schéma 9

ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE SOUS FORME SCOLAIRE.



L'année de formation professionnelle de base sous forme scolaire (Berufsgrundschuljahr) fait partie du système d'enseignement public et est soumise au contrôle des ministères de la Culture des Länder. Du point de vue du droit scolaire, c'est une forme d'enseignement professionnel à temps plein qui remplace en tant que telle la première année de formation professionnelle dans l'entreprise et la première année d'enseignement à temps partiel dans une école professionnelle. Au cours de cette année de formation professionnelle de base, les élèves acquièrent non seulement les connaissances théoriques de base requises pour l'exercice des professions faisant partie du groupe d'activités professionnelles, mais aussi les connaissances pratiques de base correspondantes. En outre la formation générale est poursuivie (allemand, langue étrangère, sport, par exemple).

Conformément au règlement du 4 juillet 1972 (1) sur l'imputation de l'année de formation professionnelle de base, la formation reçue au cours de l'année de formation professionnelle de base sous forme scolaire (Berufsgrundschuljahr) est entièrement assimilée à la première année de formation dans une des professions du groupe d'activités professionnelles.

Pour une profession soumise à un apprentissage de trois années, la période de formation professionnelle prévue par le contrat d'apprentissage serait donc de deux ans.

L'année de formation professionnelle de base sous forme coopérative repose sur le principe de la collaboration entre l'entreprise et l'école professionnelle. La durée de fréquentation de l'école professionnelle est en général de deux jours; le but de l'enseignement tant pratique que théorique est de donner aux élèves une formation de base polyvalente.

L'année de formation professionnelle de base sous forme coopérative représente donc une variante du système dualiste dans laquelle:

- la durée de fréquentation de l'école professionnelle est étendue à deux jours,
- les programmes sont polyvalents et non plus établis en fonction d'une seule profession.

Les jeunes ont un contrat d'apprentissage; la formation dans l'entreprise est soumise au contrôle des organes compétents, l'enseignement à l'école professionnelle est placé sous la tutelle des ministères de la Culture.

La formule scolaire est actuellement plus répandue que la formule coopérative. Ce sont la Sarre et le Land de Rhénanie-Palatinat qui viennent en tête pour la pratique de l'année de formation professionnelle de base.

Dans les autres Länder, elle n'a jusqu'à présent été introduite qu'à titre exceptionnel.

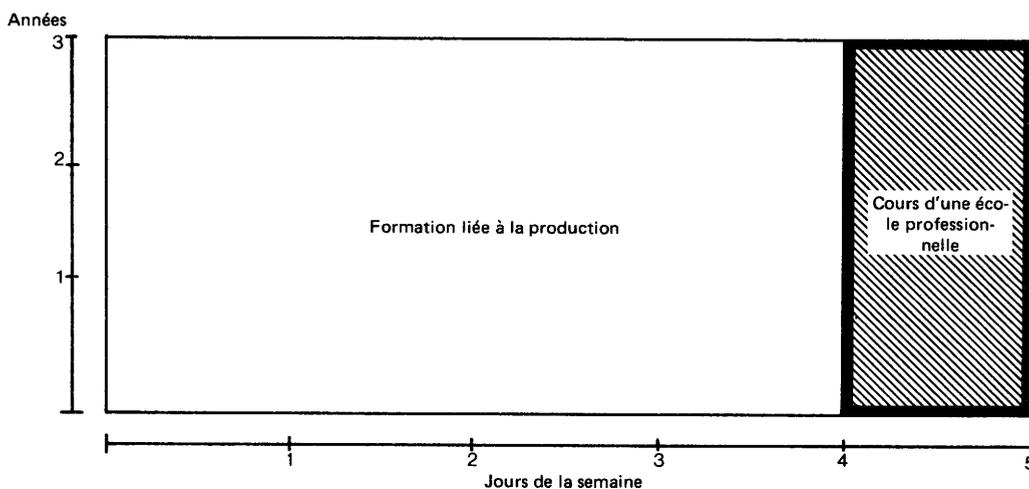
3.2. Variantes intégrales du système "dualiste"

Elles sont toutes représentées graphiquement; un bref commentaire ou une simple dénomination suffit donc. D'une manière tout à fait générale, le principe suivant est applicable à tous les schémas: la compétence des ministères de la Culture (système d'enseignement public) est délimitée par les cadres en traits épais, celle des organes compétents (système de formation dans l'entreprise) par des cadres en traits fins. On a chaque fois supposé que la durée de la formation était de trois ans. Le système "dualiste" proprement dit, c'est-à-dire la formation liée à la production et

(1) Cfr annexe n° 6.

l'enseignement complémentaire dans une école professionnelle à temps partiel (en général, un jour par semaine) se rencontre de plus en plus rarement; il est représenté par le schéma suivant.

Schéma 10
LE SYSTEME "DUALISTE" "PROPREMENT DIT"



Les deux schémas ci-dessous représentent les variantes les plus courantes (surtout dans le secteur de la métallurgie et dans celui de l'électrotechnique).

Schéma 11
VARIANTE ATELIER D'APPRENTISSAGE

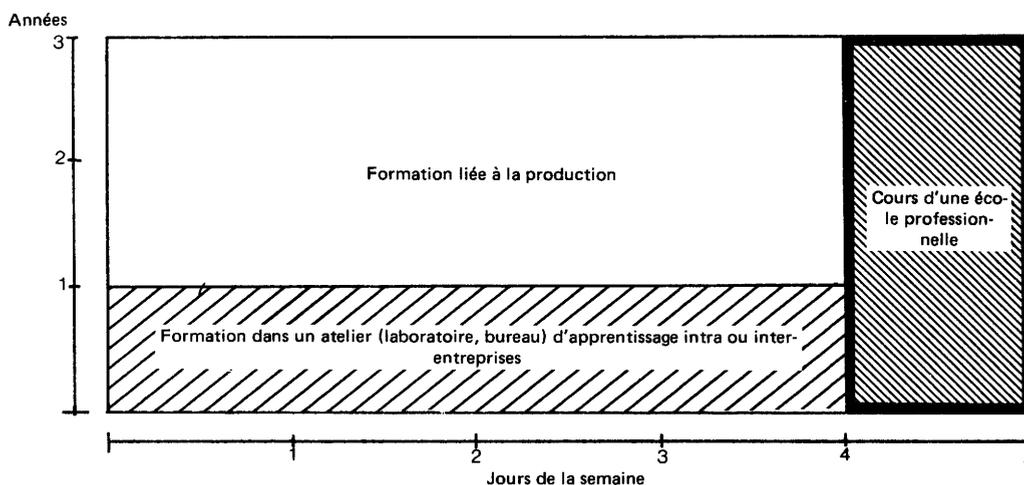
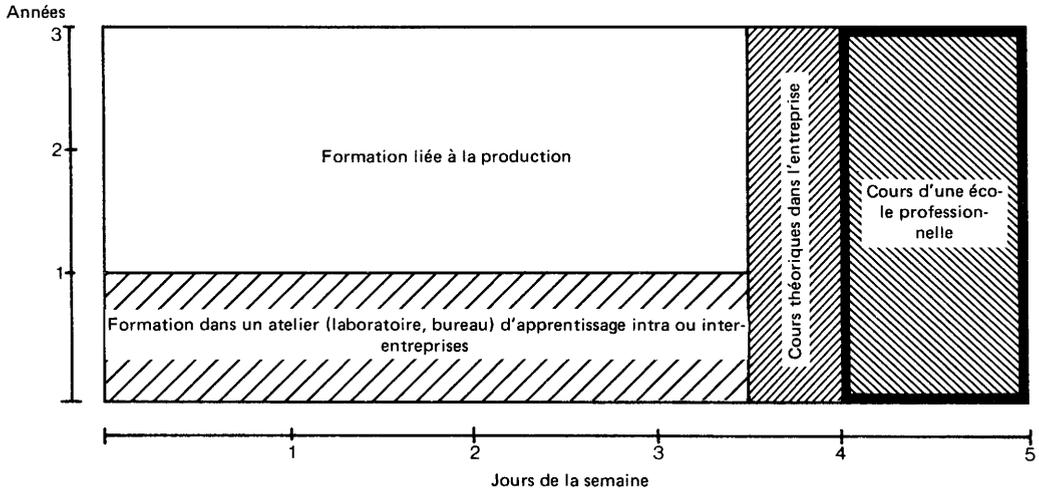


Schéma 12

VARIANTE ATELIER D'APPRENTISSAGE ET COURS THEORIQUES DANS L'ENTREPRISE



Le schéma ci-dessous reflète une situation qui se rencontre en particulier dans les professions artisanales et dans laquelle l'apprentissage comprend une période de formation dans un atelier interentreprises. Le séjour dans un tel atelier est de courte durée et il est rarement prévu en début d'apprentissage. Pour des raisons tenant à l'utilisation des ateliers, ces séjours se répartissent sur toute la période d'apprentissage. Il arrive souvent que, pendant ce temps-là, les apprentis ne suivent pas les cours de l'école professionnelle (ce qui est indiqué dans le tableau). Ces absences sont autorisées, mais non sans réticence, par l'école.

Schéma 13

VARIANTE ATELIER D'APPRENTISSAGE INTERENTREPRISES DANS LES PROFESSIONS ARTISANALES

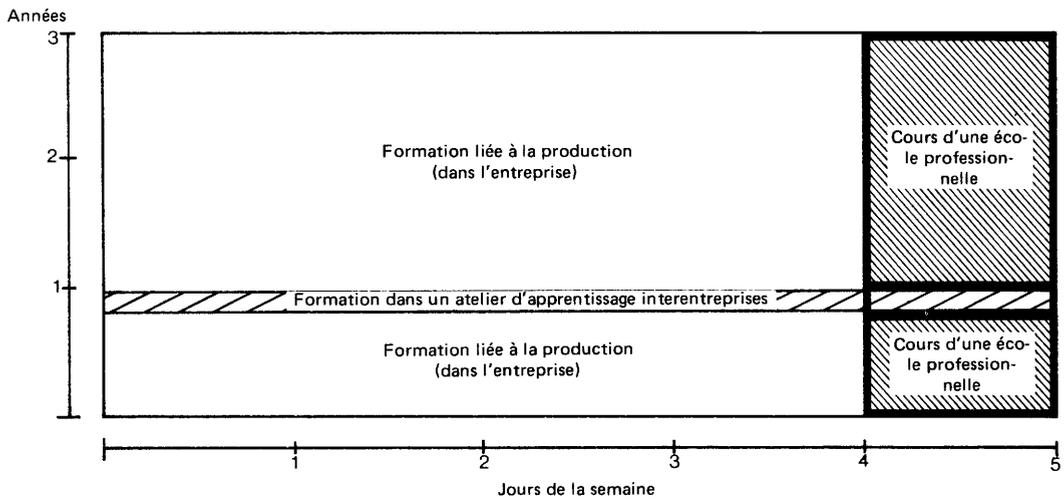
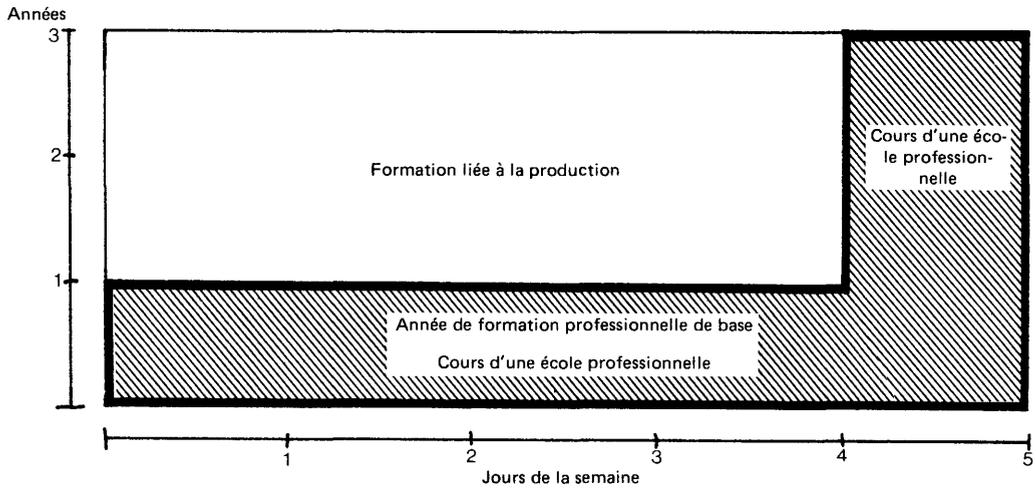


Schéma 14

VARIANTE ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE

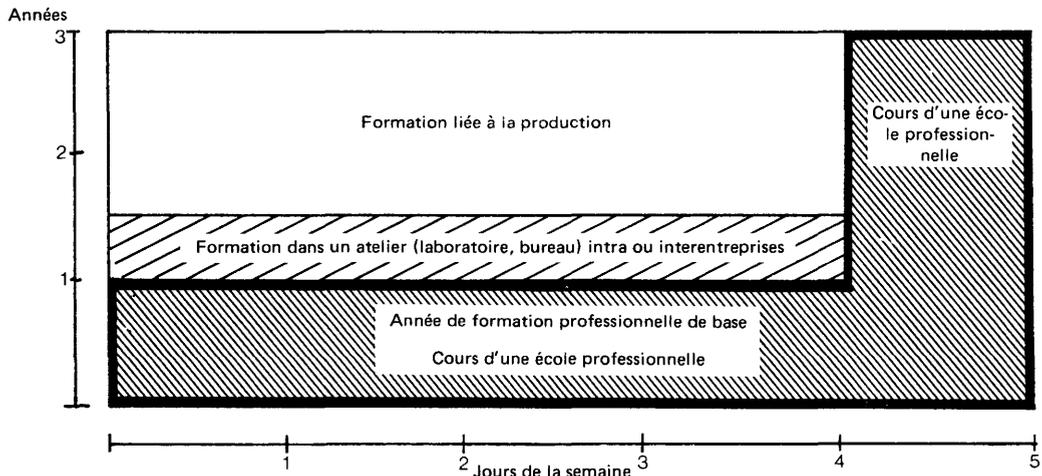


Autres variantes de l'année professionnelle de base:

Il arrive qu'à l'issue de l'année professionnelle de base au cours de laquelle les élèves acquièrent aussi une formation pratique de base, il soit prévu un stage supplémentaire dans l'atelier d'apprentissage. Contrairement à ce qu'indique le schéma, ce stage ne doit pas nécessairement débiter au moment où se termine l'année de formation professionnelle de base. L'école professionnelle et les entreprises jouissant d'une très large autonomie en ce qui concerne l'organisation de la formation et les problèmes de coordination des activités de formation n'étant pas encore résolus d'une manière satisfaisante, il en résulte des variantes qui, tant du point de vue pédagogique qu'économique, ne représentent pas des solutions optimales.

Schéma 15

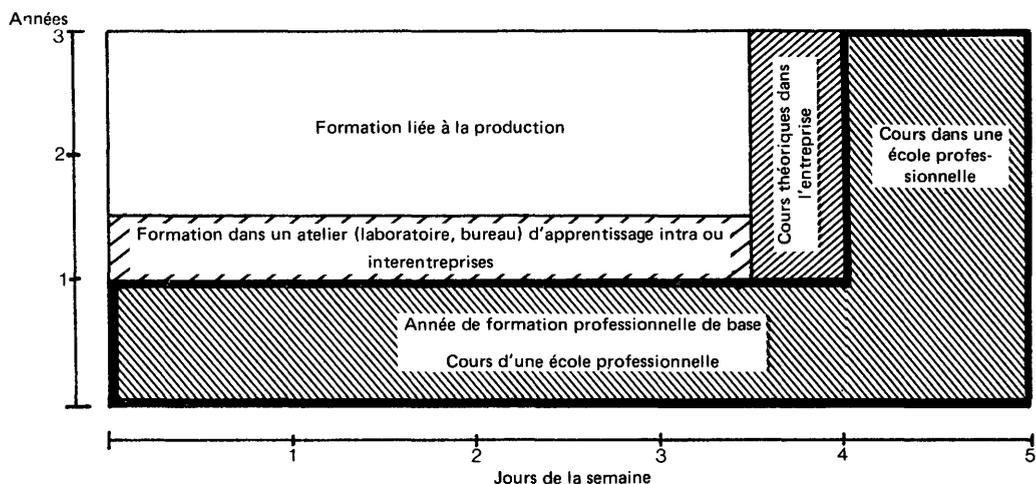
VARIANTE ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE ET STAGE DANS UN ATELIER INTRA OU INTERENTREPRISES



Le schéma suivant inclut la variante partielle "cours théoriques dans l'entreprise".

Schéma 16

VARIANTE ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE,
STAGE DANS UN ATELIER D'APPRENTISSAGE INTRA OU INTERENTREPRISES ET COURS THEORIQUES
DANS L'ENTREPRISE



Les deux schémas suivants représentent des variantes comprenant une année de formation professionnelle de base sous forme coopérative.

Schéma 17

VARIANTE ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE
SOUS FORME COOPERATIVE

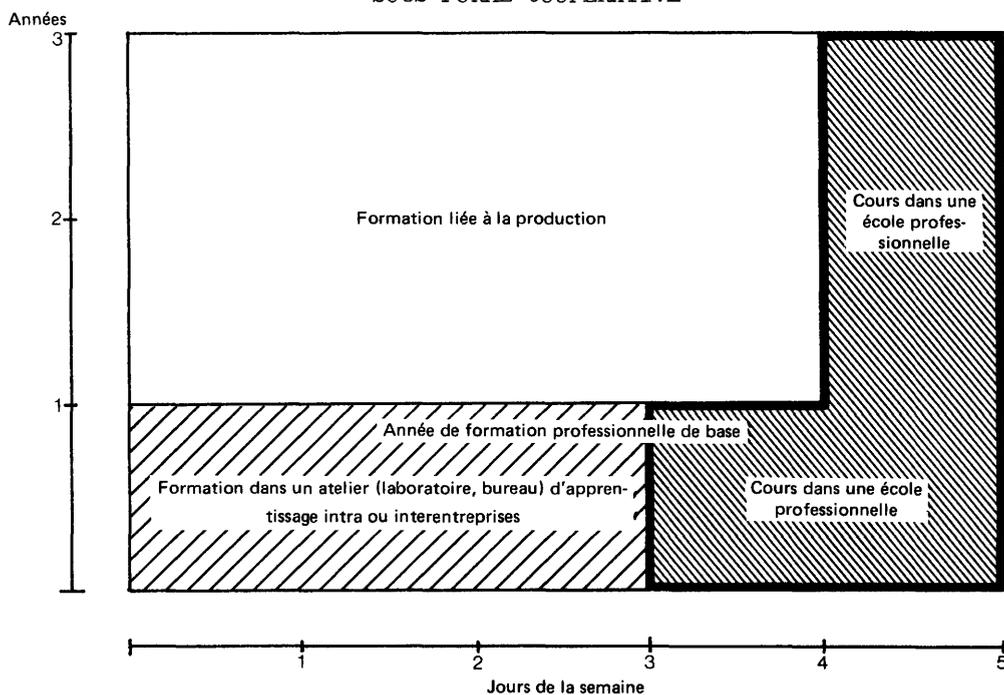
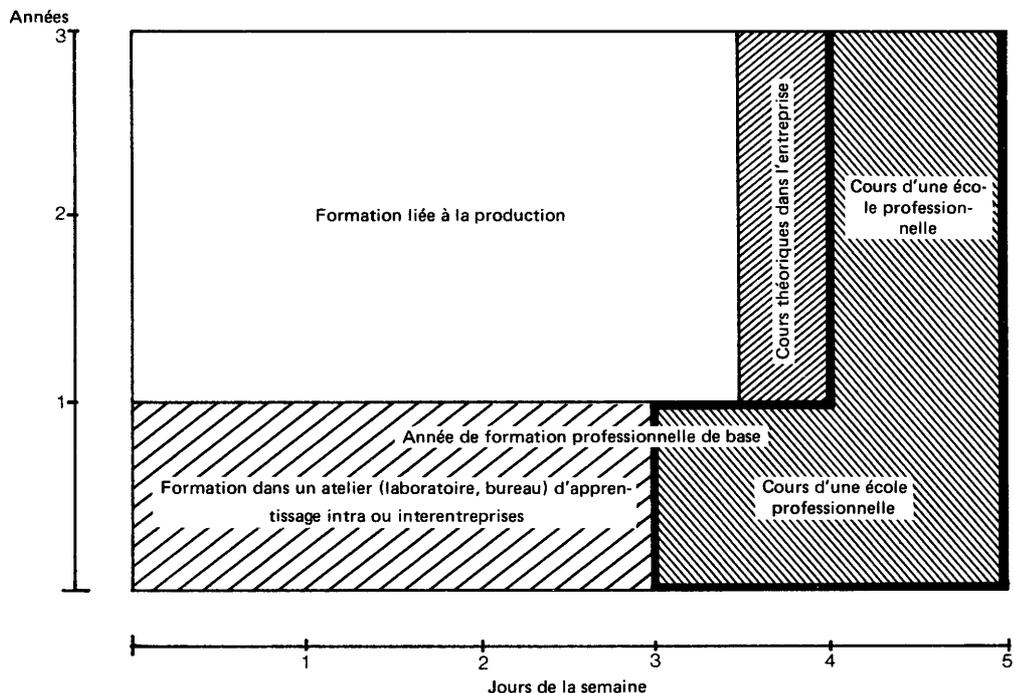


Schéma 18

VARIANTE ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE
SOUS FORME COOPERATIVE ET COURS THEORIQUES DANS L'ENTREPRISE



Enfin, on représentera encore des variantes basées sur le système des sessions à plein temps et, pour commencer, celle qui exclut l'année de formation professionnelle de base sous forme scolaire ou sous forme coopérative.

Schéma 19

VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS

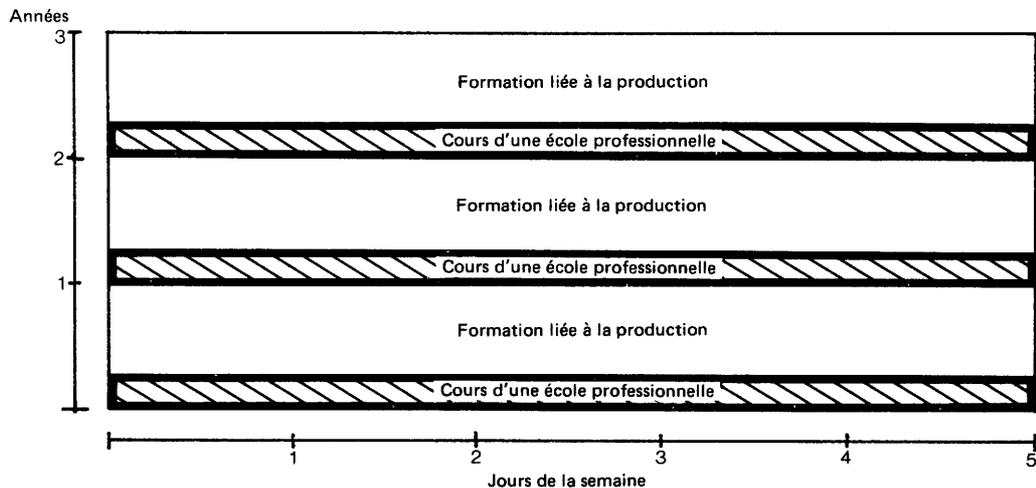


Schéma 20
 VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS ET FORMATION DANS
 UN ATELIER INTRA OU INTERENTREPRISES

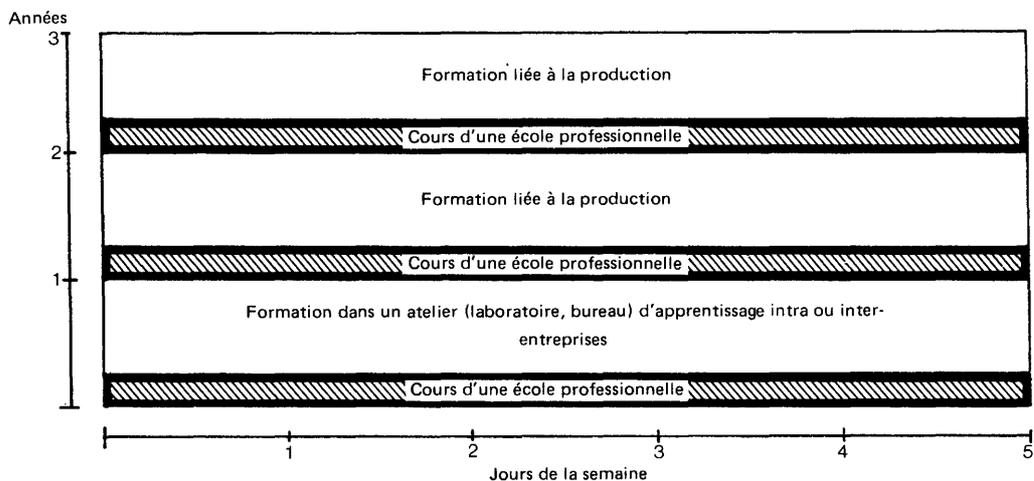
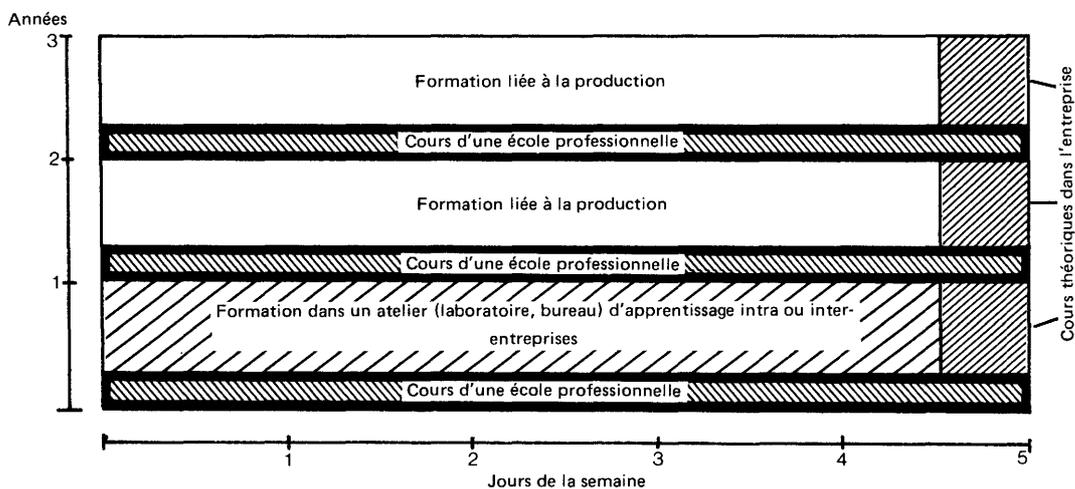


Schéma 21
 VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS, FORMATION DANS UN
 ATELIER D'APPRENTISSAGE INTRA OU INTERENTREPRISES ET COURS THEORIQUES
 DANS L'ENTREPRISE



Si ces dernières variantes basées sur le système des sessions à plein temps sont relativement peu nombreuses, les variantes "sessions à plein temps combinées avec l'année de formation professionnelle de base" sont exceptionnelles. Elles seront cependant représentées graphiquement afin que l'exposé soit complet.

Schéma 22

VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS ET ANNEE DE FORMATION
PROFESSIONNELLE DE BASE

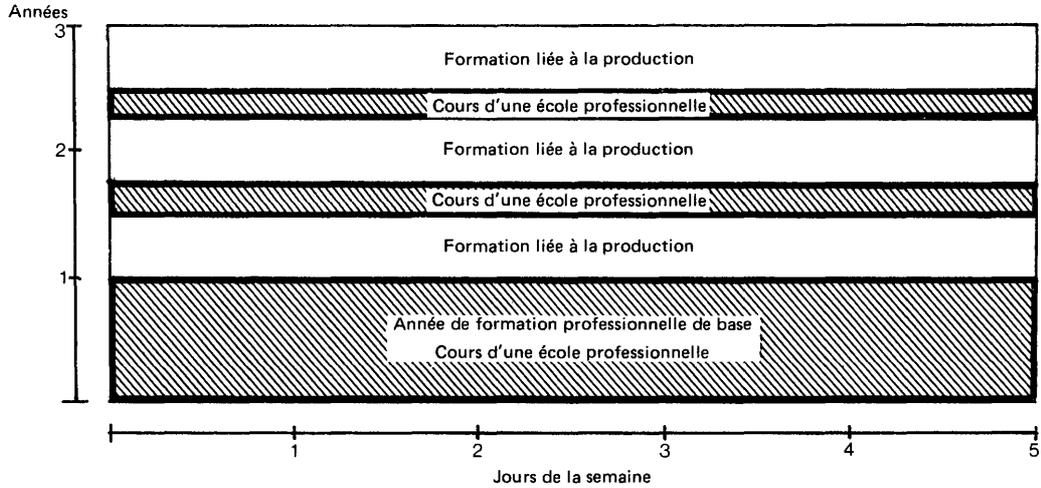


Schéma 23

VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS, ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE
ET FORMATION DANS UN ATELIER D'APPRENTISSAGE INTRA OU INTERENTREPRISES

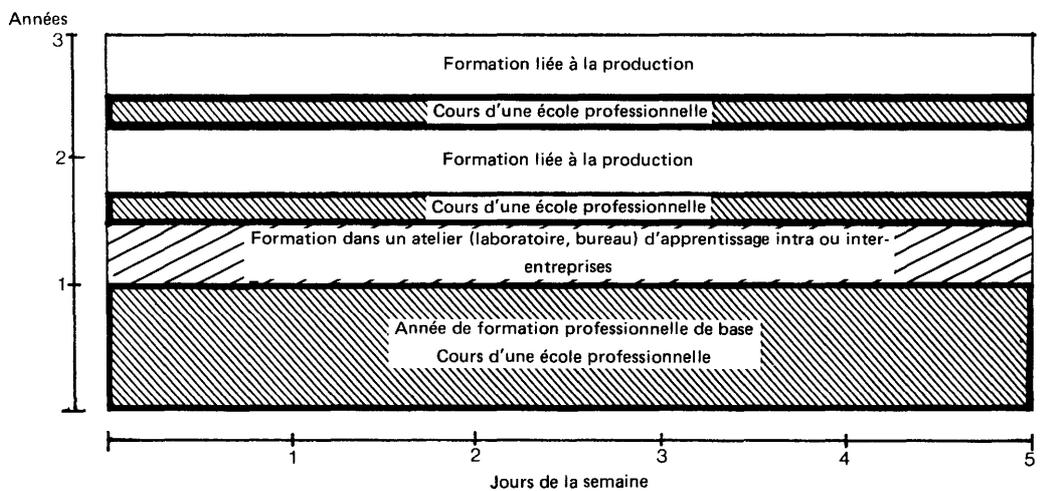


Schéma 24

VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS, ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE, FORMATION DANS UN ATELIER D'APPRENTISSAGE INTRA OU INTERENTREPRISES ET COURS THEORIQUES DANS L'ENTREPRISE

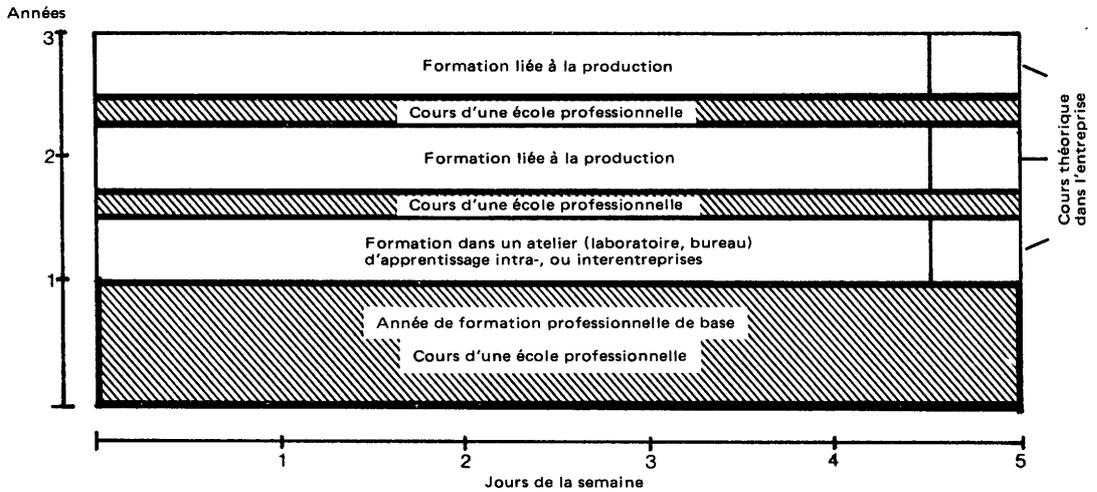


Schéma 25

VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS ET ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE SOUS FORME COOPERATIVE

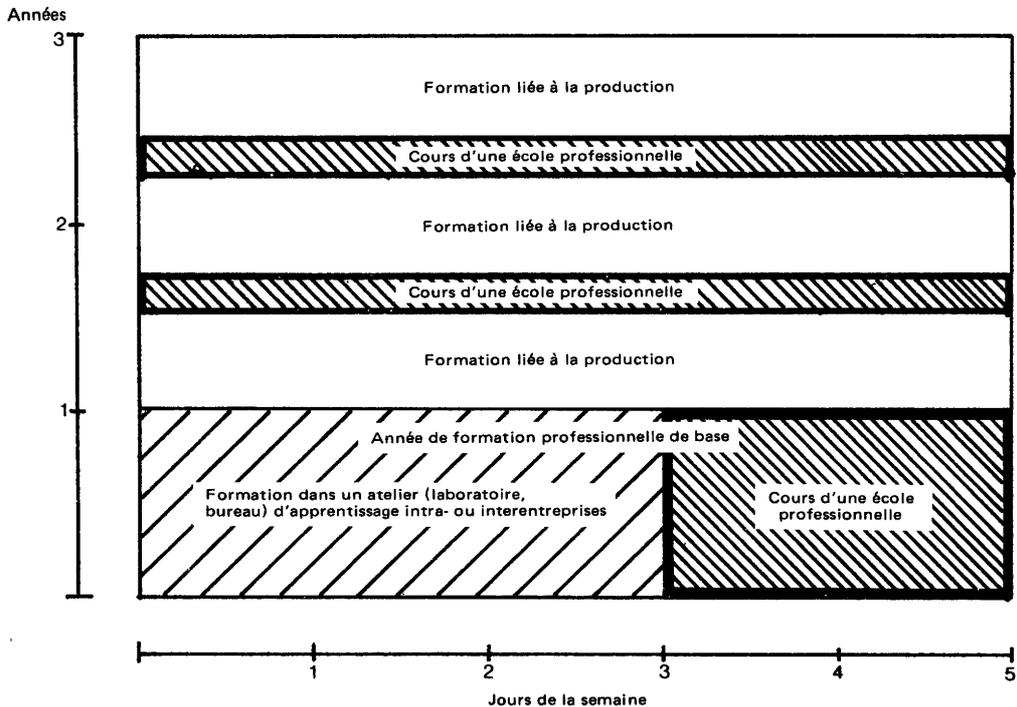
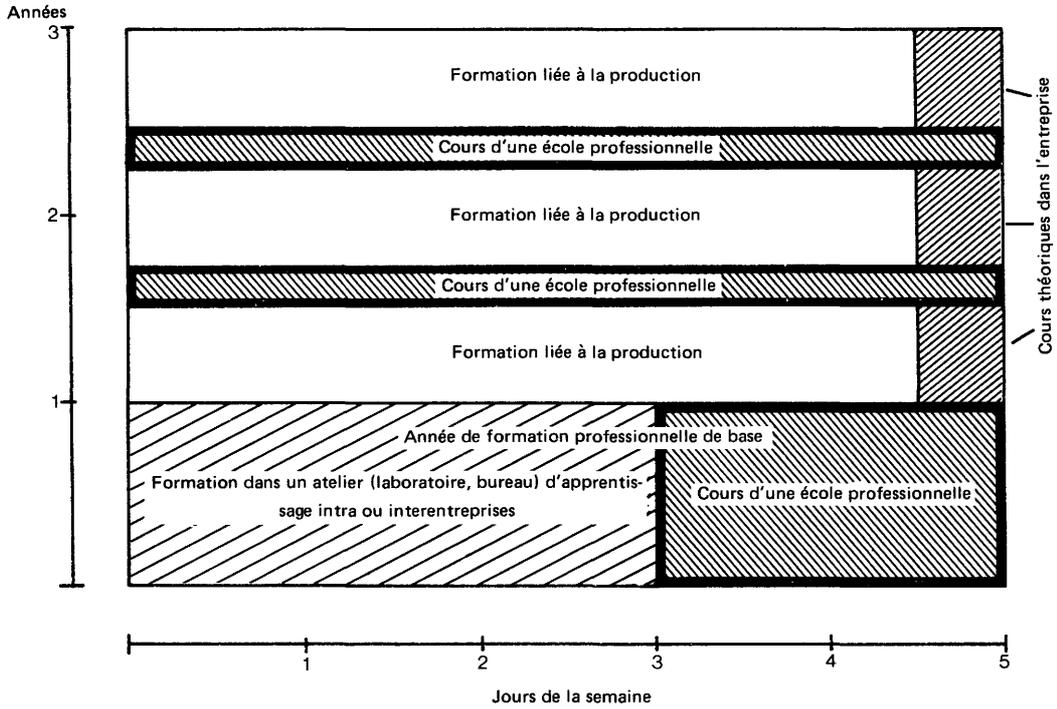


Schéma 26

VARIANTE SESSIONS A PLEIN TEMPS, ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE
SOUS FORME COOPERATIVE ET COURS THEORIQUES DANS L'ENTREPRISE



E. L'ORGANISATION JURIDIQUE DU SYSTEME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Description des institutions chargées de l'organisation de la formation professionnelle

En République fédérale d'Allemagne, l'apprentissage représente un système très compliqué tant du point de vue de l'organisation que du point de vue administratif et fonctionnel. Cela s'explique par:

- le caractère fédéral de l'Etat;
- la répartition des compétences entre le Bund et les Länder en matière de formation professionnelle;
- le réseau relativement serré de règlements et de contrôles;
- la combinaison de la responsabilité de l'Etat en matière de formation professionnelle avec le principe de l'autonomie administrative.

Le schéma suivant donne un premier aperçu de toutes les institutions chargées de l'organisation de la formation professionnelle et de la manière dont elles collaborent.

Afin de faire apparaître le lien qui unit l'apprentissage au sens strict d'une part et le système dualiste d'autre part, l'enseignement professionnel a également été représenté dans le schéma, mais il est encadré ou entouré d'un trait différent.

Il n'a pas été tenu compte de l'Institut fédéral du travail dans ce graphique. Toutefois, tout comme les autres institutions chargées de l'organisation de l'apprentissage, il fera l'objet d'une description séparée.

2. Les organes compétents

2.1. Compétences

Selon la Loi sur la formation professionnelle, les institutions chargées de l'organisation de la formation professionnelle sont appelées "organes compétents" (Zuständige Stellen). La Loi sur la formation professionnelle détermine quels sont les organes compétents en matière de formation professionnelle pour certaines professions ou pour certains groupes de professions.

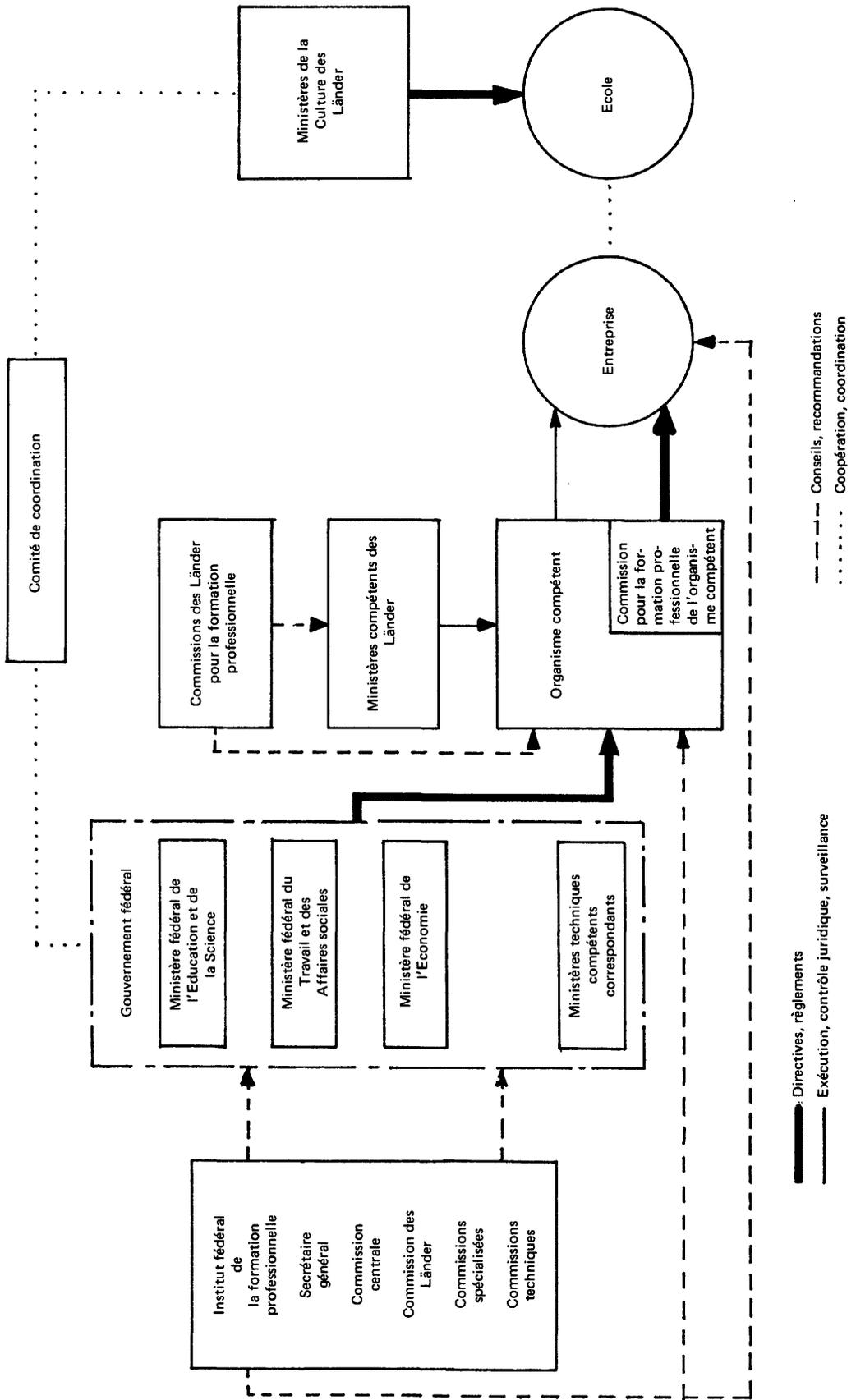
La Chambre d'industrie et de commerce est compétente en matière de formation professionnelle dans les établissements qui ne sont pas des établissements artisanaux ou des établissements assimilés à des établissements artisanaux (article 75 de la Loi sur la formation professionnelle), la Chambre de métiers est l'organisme compétent pour la formation professionnelle dans les établissements artisanaux ou les établissements assimilés à des établissements artisanaux (article 64 de la Loi sur la formation professionnelle).

L'organe compétent en matière de formation professionnelle dans l'agriculture, y compris pour l'enseignement ménager agricole, est généralement (et donc pas dans tous les cas) la Chambre d'agriculture du Land (article 79 de la Loi sur la formation professionnelle).

Le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales fixe par décret l'organe compétent en matière de formation professionnelle ménagère (article 93 de la Loi sur la formation professionnelle). Il en résulte que les organes compétents sont différents selon les Länder; ainsi, en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, ce sont les préfetures, en Sarre, c'est le ministre de la Culture, de l'Enseignement et de l'Education populaire, au Schleswig-Holstein, le Landesschulamt.

Schéma 27

L'ORGANISATION JURIDIQUE DU SYSTEME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Dans la fonction publique, les organes compétents sont les diverses autorités fédérales et les Länder (article 84 de la Loi sur la formation professionnelle). Pour ce qui est de la formation professionnelle des auxiliaires des avocats, des agents en brevets et des notaires (article 87 de la Loi sur la formation professionnelle), des adjoints des conseillers économiques et fiscaux (article 89 de la Loi sur la formation professionnelle) et des aides médicaux, dentaires et pharmaceutiques (article 91 de la Loi sur la formation professionnelle), les organes compétents sont les chambres respectives.

En tant qu'entités de droit public, ces organes compétents sont soumis au contrôle juridique des autorités supérieures des Länder; ces autorités sont généralement représentées par le ministère de l'Economie ou le ministère du Travail. Les organes compétents ne sont soumis à aucune surveillance technique.

Le répertoire des professions agréées soumises à apprentissage ("Die anerkannten Ausbildungsberufe"), édition 1975, publié par le ministre fédéral de l'Education et de la Science, comprend une liste de tous les organes compétents.

2.2. Fonctions

Conformément à l'article 44 de la Loi sur la formation professionnelle, l'organe compétent régleme, en l'absence de dispositions spéciales à cet égard, la formation professionnelle dans les entreprises dans le cadre de la Loi sur la formation professionnelle.

En particulier, les organes compétents doivent:

- surveiller la réalisation des activités de formation professionnelle (article 45);
- promouvoir la formation professionnelle en donnant des conseils aux instructeurs et aux apprentis (article 45);
- déterminer si les qualifications requises sont réunies (article 23);
- abrégier la durée de l'apprentissage (article 29, paragraphe 2);
- prolonger la durée de l'apprentissage (article 29, paragraphe 3);
- établir et tenir un répertoire des contrats d'apprentissage (articles 31 à 33);
- procéder à la constitution des jurys d'examen de fin d'apprentissage et examiner les candidats (article 36);
- se prononcer sur l'admission à l'examen de fin d'apprentissage (articles 39 et 40);
- établir le règlement d'examen (article 41);
- organiser les examens intermédiaires (article 42);
- créer un organe de conciliation en vue de régler les différends opposant instructeurs et apprentis liés par un contrat d'apprentissage, conformément à l'article 102 de la Loi sur la formation professionnelle en liaison avec l'article 111, paragraphe 2, de la Loi sur les tribunaux du travail.

2.3. Organisation et effectifs

Les chambres d'industrie et de commerce, ainsi que les chambres de métiers, ont généralement à s'occuper d'un très grand nombre d'apprentis. Il en résulte une charge de travail importante à laquelle ces organes compétents ne peuvent faire face que grâce à une organisation et à des effectifs appropriés. Ces chambres, de même que les chambres d'agriculture, disposent d'un département particulier pour la formation professionnelle. A cet égard, il convient de rappeler que la compétence de ces organes ne s'étend pas seulement à la formation professionnelle des apprentis mais aussi, au sens de la Loi sur la formation professionnelle, au perfectionnement professionnel et au recyclage.

Quelques chiffres (relatifs à l'année 1975 ou à l'année 1974) permettront de se faire une idée de la charge de travail des organes compétents dans le domaine de l'apprentissage

Tableau 8
CHARGE DE TRAVAIL DES ORGANES COMPETENTS

	Chambre des métiers du Palatinat Siège: Kaiserslautern	Chambre d'industrie et de commerce de la Hesse rhénane Siège: Mayence	Chambre d'agriculture de la Rhénanie-Palatinat Siège: Bad Kreuznach
Nombre de contrats d'apprentissage	11 500 environ	5 500 environ	2 000 environ
Nombre de jurys d'examen	218 (dont 36 sont administrés directement par la Chambre)	170	39
Nombre de conseillers en formation professionnelle	2 (et 188 responsables d'apprentissage)	9 (dont 4 occupés à temps partiel)	76 (occupés à temps partiel; charge principale: professeurs dans les écoles d'agriculture)

Parmi les chambres d'industrie et de commerce, celles qui ont eu à s'occuper du plus petit et du plus grand nombre d'apprentis en 1974 sont respectivement la Chambre de Lindau (722) et la Chambre de Münster (29 886) (1)

(1) Voir à ce sujet: Deutscher Industrie- und Handelstag (éditeur), Berufsbildung 1974/75, Bonn 1975, p. 54 sqq.

3. Les commissions de la formation professionnelle des organismes compétents

3.1. Organisation et composition

Selon l'article 56, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle, les organes compétents instituent en leur sein une commission de la formation professionnelle. Tout organe compétent dispose donc d'une commission de la formation professionnelle composée de six représentants des employeurs, de six représentants des travailleurs et de six professeurs d'écoles professionnelles ayant voix consultative. "Les représentants d'employeurs sont désignés sur proposition de l'organe compétent, les représentants des travailleurs sur proposition des syndicats et des associations autonomes de travailleurs à but social ou professionnel, dans le ressort de l'organe compétent, les professeurs d'écoles professionnelles par l'autorité compétente en vertu de la législation du Land, pour un mandat ne pouvant excéder quatre années" (article 56, paragraphe 2).

La commission pour la formation professionnelle choisit en son sein un président et un suppléant. En général, la présidence est assurée alternativement pendant un an par un représentant des travailleurs ou un représentant des employeurs.

3.2. Fonctions

La commission pour la formation professionnelle doit être informée et consultée sur toutes les questions importantes concernant la formation professionnelle. Parmi les questions importantes à soumettre à la commission, on peut citer:

- les projets de l'organe compétent en matière d'organisation et de développement de la formation professionnelle;
- le nombre et la nature des contrats d'apprentissage;
- les aspects de l'évolution du marché de l'emploi concernant la formation professionnelle;
- les nouveaux règlements d'apprentissage;
- les modifications apportées aux règlements d'apprentissage;
- les résultats des examens de fin d'apprentissage;
- les formes et les méthodes nouvelles d'apprentissage;
- les modifications du système d'enseignement public pouvant avoir des répercussions sur la formation professionnelle.

La commission doit en outre arrêter les règles juridiques applicables à l'organisation de la formation professionnelle que l'organe compétent doit promulguer en vertu de la Loi sur la formation professionnelle. La commission pour la formation professionnelle n'est donc pas seulement habilitée à formuler des recommandations comme la commission fédérale et les commissions des Länder, mais elle dispose en plus d'un pouvoir de décision.

Parmi les dispositions qui doivent être arrêtées par la commission pour la formation professionnelle, on peut citer les règlements relatifs aux examens de fin d'apprentissage.

Les décisions, dont l'application exige des crédits supérieurs à ceux qui sont prévus dans le budget en cours de la formation professionnelle, doivent, pour être valables, recevoir l'approbation du service compétent en matière budgétaire (article 58, paragraphe 3, de la Loi sur la formation professionnelle). Dans le cas des chambres d'industrie et de commerce, il s'agit de l'assemblée plénière.

En ce qui concerne les commissions pour la formation professionnelle des chambres de métiers, les pouvoirs et les procédures de décision font l'objet d'une réglementation différente, conformément à l'article 44, paragraphes 2 et 3, du Code de l'artisanat.

Avant que des règles relatives à l'organisation de la formation professionnelle puissent être adoptées par l'assemblée plénière, la commission pour la formation professionnelle doit être consultée. De son côté, la commission pour la formation professionnelle peut aussi soumettre des propositions relatives à l'organisation de la formation professionnelle à l'assemblée plénière. Les avis et les propositions doivent être motivés.

Les propositions et les avis de la commission pour la formation professionnelle sont considérés comme approuvés par l'assemblée plénière lorsqu'ils n'ont pas été modifiés ou rejetés au cours de l'assemblée plénière suivante à la majorité des trois quarts des membres.

Différents types de procédures sont donc possibles mais, en général, les choses se passent de la manière suivante: la commission pour la formation professionnelle soumet à l'assemblée plénière un projet de règlement sur l'organisation de la formation professionnelle. Si ce projet n'est pas rejeté à la majorité des trois quarts au cours de l'assemblée plénière suivante (article 44, paragraphe 3, 1ère phrase du Code de l'artisanat), il devient applicable sans que l'assemblée plénière l'ait approuvé directement.

4. Les commissions des Länder pour la formation professionnelle

4.1. Organisation et composition

Ces commissions se composent d'un nombre égal de représentants des employeurs, des travailleurs et des autorités supérieures du Land. La moitié des représentants des autorités supérieures du Land doivent être des experts des problèmes d'enseignement (article 54, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle).

Les commissions des Länder se donnent à un règlement intérieur qui doit recevoir l'approbation du gouvernement du Land ou de l'autorité supérieure du Land désignée par le gouvernement. Le règlement intérieur peut prévoir la création de sous-commissions et décider que celles-ci ne comprendront pas seulement des membres de la commission du Land (article 54, paragraphe 4, de la Loi sur la formation professionnelle).

Certaines commissions de Länder pour la formation professionnelle comprennent un représentant du bureau de l'emploi du Land ayant voix consultative.

La gestion des commissions de Länder pour la formation professionnelle incombe habituellement aux ministères des Länder compétents en matière d'apprentissage dans le commerce et l'industrie. Ces ministères sont à deux exceptions près soit le ministère du Travail, soit le ministère de l'Economie.

En Bavière, le ministère de l'Economie est compétent en matière d'apprentissage dans le commerce et l'industrie, mais la gestion de la commission du Land pour la formation professionnelle incombe au ministère du Travail. En Sarre, c'est non pas le ministère de l'Economie, mais le ministère de la Culture qui gère la commission du Land pour la formation professionnelle.

4.2. Fonctions

Les commissions de Länder ont pour fonction de conseiller le gouvernement du Land dans les problèmes de formation professionnelle.

Elles doivent surtout, en vue de rendre plus homogène le système de la formation professionnelle, favoriser la collaboration entre la formation professionnelle scolaire et la formation professionnelle dans les entreprises et veiller à la prise en considération de la formation professionnelle dans la nouvelle organisation et le développement du système d'enseignement (article 55 de la Loi sur la formation professionnelle).

Les Länder étant compétents en matière scolaire et le Bund en matière de formation professionnelle dans les entreprises, les commissions des Länder représentent donc un instrument de coordination au niveau du Land. Elles sont cependant habilitées qu'à formuler des conseils et des recommandations. Ces recommandations ne lient donc pas leurs destinataires.

L'efficacité des recommandations dépend non seulement de leur contenu et de leur pondération, mais aussi de l'adhésion qu'elles rencontrent auprès du ministère compétent. S'il y a concordance de vues parfaite sur le contenu, le ministère compétent peut par son approbation explicite conférer un grand poids à la recommandation. Dans le cas contraire, la recommandation est simplement transmise aux destinataires. L'appréciation des recommandations par le ministère compétent est aussi déterminée dans une large mesure par la manière dont elle a été adoptée (à l'unanimité ou à une faible majorité, par exemple).

5. La Commission fédérale pour la formation professionnelle (1)

5.1. Organisation et composition

La Commission fédérale pour la formation professionnelle se compose de six représentants des employeurs, de six représentants des travailleurs, de cinq représentants des Länder dont trois experts des questions d'enseignement professionnel et d'un représentant de l'Institut fédéral du travail (article 50, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle). Les membres de la Commission fédérale sont nommés par le ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales en accord avec le ministre fédéral de l'Economie pour une période maximale de quatre ans (article 50, paragraphe 2, de la Loi sur la formation professionnelle).

Outre les membres ayant droit de vote, des spécialistes des ministères fédéraux, des membres de l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle, des experts scientifiques et autres ayant droit de présence peuvent participer aux réunions.

Le président et son suppléant sont choisis parmi les membres de la commission.

Pour certaines questions, il est institué des sous-commissions dont peuvent être membres des personnes ne faisant pas partie de la commission fédérale.

La gestion de la Commission fédérale pour la formation professionnelle est assurée par le ministère fédéral de l'Education et de la Science.

Conformément à l'article 53, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle, la Commission fédérale doit se donner à un règlement intérieur précisant les méthodes de travail de la Commission. Les initiatives, les propositions, les documents de travail et de séance, de même que le programme de travail peuvent être présentés aussi bien par les membres de la Commission fédérale que par les ministères compétents et l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle.

(1) Depuis l'adoption de la Loi du 7 septembre 1976 visant à favoriser l'offre de postes de formation professionnelle (Ausbildungsplatzförderungsgesetz), cette commission n'existe plus. Les tâches qu'elle assumait ont été confiées à l'Institut fédéral de la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung).

5.2. Fonctions

La Commission fédérale pour la formation professionnelle doit conseiller le gouvernement fédéral et les ministères fédéraux compétents et leur adresser des recommandations. Elle conseille le gouvernement fédéral sur les questions de principe relatives à la formation professionnelle et doit en particulier:

- "1. veiller à la formation et au perfectionnement des instructeurs;
2. définir les principes relatifs à la qualification des centres d'apprentissage et à l'organisation des activités d'apprentissage en dehors des centres;
3. élaborer des propositions relatives à l'organisation, au développement et à la promotion de la formation professionnelle du perfectionnement professionnel et du recyclage;
4. dégager des principes en ce qui concerne les conseils à donner aux centres d'apprentissage et la surveillance à exercer sur ces centres;
5. promouvoir la collaboration entre la formation professionnelle dans les entreprises, la formation scolaire et la formation professionnelle dans les centres interentreprises" (article 51, paragraphe 2, de la Loi sur la formation professionnelle).

La Commission fédérale pour la formation professionnelle doit aussi être consultée sur l'adoption de certains règlements tels que:

- les règlements relatifs à la qualification des instructeurs;
- les règlements sur la validation et l'assimilation des périodes de formation;
- les règlements sur le perfectionnement professionnel.

Dans le domaine de l'organisation de la formation professionnelle, elle adopte des recommandations et des directives dont les principaux destinataires sont les organes compétents et les entreprises formant des apprentis.

Les recommandations et les directives sont publiées dans le journal fédéral du travail (Bundesarbeitsblatt). En voici quelques exemples:

- recommandation sur la tenue des cahiers d'apprentissage (1) devant servir à établir la validité de l'apprentissage (Journal fédéral du travail 10/1971);
- directives relatives aux règlements sur l'organisation des examens de fin de recyclage (Journal fédéral du travail 12/1971);
- recommandation sur la division du programme d'apprentissage en groupes de matières et en périodes d'apprentissage (Journal fédéral du travail 5/1972);
- recommandation sur la participation des apprentis à l'organisation de l'apprentissage (Journal fédéral du travail 5/1973).

6. Les ministères compétents des Länder

Bien que le Bund soit en principe juridiquement compétent en matière d'apprentissage, les Länder et les autorités supérieures des Länder (ministères) exercent aussi certaines fonctions dans ce domaine.

En ce qui concerne la formation des apprentis dans l'industrie, le commerce et l'artisanat, ces fonctions sont assum es, sauf à Hambourg et en Basse-Saxe, soit par le ministre du Travail ou par le ministre de l'Economie.   Hambourg, on a crée un "Office de l'enseignement, de la jeunesse et de la formation professionnelle -

(1) Cfr annexe n  7

bureau de la formation et du perfectionnement professionnels", responsable de toutes les questions concernant l'école professionnelle (et les autres établissements d'enseignement professionnel) et l'apprentissage. En Basse-Saxe, c'est le ministère de la Culture qui est compétent en matière d'apprentissage.

L'exemple de la Rhénanie-Palatinat (ministère de l'Economie et des Transports) met en évidence la nature des fonctions et des responsabilités du ministère du Land compétent en matière d'apprentissage:

- il exerce le contrôle juridique sur les organes compétents dans les secteurs de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (chambres d'industrie et de commerce, chambres de métiers). Le ministère veille également à ce que les organes compétents respectent les dispositions législatives et réglementaires en ce qui concerne l'organisation, la réalisation et le contrôle des activités d'apprentissage. En raison du nombre sans cesse croissant des dispositions législatives et réglementaires, le contrôle juridique devient aussi, du moins en partie, un contrôle technique;
- le ministère est aussi compétent dans le domaine des aides financières à l'apprentissage accordées par le Land. L'intervention financière du Land peut prendre la forme d'aides aux investissements pour la création de centres d'apprentissage interentreprises ou de subventions pour l'organisation de stages pour la "formation des instructeurs";
- le ministère assume la gestion de la commission du Land pour la formation professionnelle;
- le ministère participe à l'adoption des programmes scolaires des écoles professionnelles. Ces programmes sont arrêtés par le ministère de la Culture en concertation avec le ministère de l'Economie;
- le ministère approuve dans le cadre de son droit de contrôle juridique les règlements d'examen adoptés par les organes compétents;
- le ministère nomme (sur proposition) les membres des commissions pour la formation professionnelle fonctionnant auprès des organes compétents pour la formation professionnelle dans l'industrie, le commerce et l'artisanat.

7. Les ministères fédéraux compétents

Les compétences des ministères fédéraux concernés par la formation professionnelle sont déterminées par:

- la Loi du 18 mars 1975 sur l'adaptation des compétences (Zuständigkeitsanpassungsgesetz) (Bundesgesetzblatt I, p. 705);
- le décret organique du Chancelier fédéral du 15 décembre 1973.

Cette loi et ce décret attribuent au ministère fédéral de l'Education et de la Science des compétences générales et des pouvoirs de coordination en matière de formation professionnelle.

Le ministère fédéral de l'Education et de la Science exerce donc les fonctions suivantes:

- il est responsable de l'application de la Loi sur la formation professionnelle;
- il est compétent pour toutes les questions de principe concernant la politique de formation professionnelle;

- il contrôle l'Institut fédéral de la formation professionnelle (1);
- il assume directement la responsabilité des règlements sur le perfectionnement professionnel et les qualifications pédagogiques des instructeurs.

L'agrément des professions soumises à apprentissage par la voie des règlements d'apprentissage et l'adoption des règlements sur la validation et l'équivalence des périodes de formation professionnelle incombent aux divers ministères techniques (par exemple: le ministère fédéral de l'Economie pour les professions de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, le ministère fédéral de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Sylviculture pour les professions agricoles et la formation ménagère agricole et le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales pour la formation ménagère destinée aux personnes qui travailleront dans les villes.

Les ministères techniques ne peuvent arrêter de règlements sur la formation professionnelle et sur la validation et l'équivalence des périodes de formation qu'en concertation avec le ministère fédéral de l'Education et de la Science. Ce ministère exerce donc aussi une influence déterminante dans ce domaine de la formation professionnelle.

(1) Voir à ce sujet: modification de la Loi sur la formation professionnelle par la Loi sur l'adaptation des compétences du 18 mars 1975.

8. L'Institut fédéral de la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung)

8.1. Organisation

L'Institut fédéral de la formation professionnelle est un organisme fédéral de droit public; il est soumis au contrôle du ministre fédéral de l'Éducation et de la Science.

Les articles 14 à 26 de la Loi du 7 septembre 1976 visant à favoriser l'offre de postes de formation professionnelle (Ausbildungsplatzförderungsgesetz) constituent le fondement juridique de la mission, de l'organisation et des méthodes de travail de cet Institut.

L'Institut fédéral de la formation professionnelle comprend les organes suivants:

1. la Commission centrale,
2. le Secrétaire général.

La Commission centrale prend des décisions en ce qui concerne les attributions de l'Institut fédéral de la formation professionnelle, pour autant qu'elles n'incombent pas au Secrétaire général.

La Commission centrale se compose, à nombre égal, de onze représentants mandatés par les employeurs, les travailleurs et les Länder, ainsi que de cinq représentants mandatés par le Bund. Les représentants du Bund disposent de onze voix qu'ils ne peuvent exprimer qu'à l'unanimité. A titre consultatif, peuvent prendre part aux réunions de la Commission centrale un représentant de l'Office fédéral du travail (Bundesanstalt für Arbeit) et un représentant des fédérations de communes instituées au niveau fédéral.

Le Secrétaire général représente l'Institut fédéral de la formation professionnelle tant au niveau judiciaire qu'extrajudiciaire. Il gère l'Institut et en exécute les tâches. Lorsque l'exécution de ces tâches n'est pas subordonnée à des instructions et à des dispositions administratives générales du ministre fédéral compétent, il les exécute en fonction des directives de la Commission centrale.

Le Secrétaire général est un fonctionnaire nommé par le Chancelier fédéral sur proposition du gouvernement fédéral.

La sous-commission permanente de la Commission centrale est la Commission des Länder; cette dernière a notamment pour rôle de promouvoir, entre les Länder, l'harmonisation des régimes de formation et des programmes-cadres d'enseignement scolaire, pour autant que cette tâche incombe à l'Institut fédéral.

La Commission des Länder se compose, à nombre égal, d'un représentant mandaté par chaque Land, ainsi que de trois représentants mandatés par le Bund, les employeurs et les travailleurs. Un représentant de l'Office fédéral du travail peut, à titre consultatif, prendre part aux réunions de la Commission des Länder.

En ce qui concerne le concours technique requis pour l'exécution des différentes tâches, le Secrétaire général peut, en se référant à une disposition précise du statut, s'assurer le concours de commissions techniques.

Pour les questions de formation professionnelle, les commissions techniques doivent faire appel à des experts, en particulier à des enseignants. La nature des tâches confiées aux différentes commissions techniques implique également la participation de formateurs et de personnes appelées à recevoir une formation.

8.2 Fonctions

L'Institut fédéral de la formation professionnelle assume les fonctions suivantes:

- promouvoir la recherche en matière de formation professionnelle, selon un programme à approuver par le ministère de l'Education;
- consulter le gouvernement fédéral dans toutes les questions importantes concernant la formation professionnelle;
- élaborer des dispositions que le Bund devra arrêter dans le domaine de la formation professionnelle, comme par exemple les régimes de formation, les régimes de perfectionnement et la réglementation en matière de financement;
- organiser la discussion en commun et harmoniser les régimes de formation applicables aux entreprises avec les programmes-cadres d'enseignement scolaire, qui doivent en outre être garantis par un accord administratif entre le Bund et les Länder;
- assurer le financement de la formation professionnelle;
- programmer, favoriser et développer les établissements de formation interentreprise;
- promouvoir les études pilotes en matière de formation professionnelle;
- contrôler l'aptitude des cours de formation professionnelle, ainsi que tenir la liste des professions reconnues donnant lieu à formation;
- collaborer à l'élaboration de statistiques de formation professionnelle et du rapport sur la formation professionnelle.

9. L'Office fédéral du travail

9.1. Organisation

L'organisation et les fonctions de l'Institut fédéral du travail sont définies dans la Loi sur la promotion du travail (Arbeitsförderungsgesetz) du 25 juin 1969. L'Institut fédéral est un organisme fédéral de droit public jouissant de l'autonomie administrative; il a son siège à Nuremberg (article 189, paragraphe 1).

Il comprend un service central, des offices du travail des Länder et des bureaux de la main-d'oeuvre.

Actuellement, il y a neuf offices du travail des Länder, 146 bureaux de la main-d'oeuvre et 558 bureaux auxiliaires.

Les organes de l'Institut fédéral sont:

1. le conseil d'administration;
2. le comité directeur;
3. les commissions administratives des offices du travail des Länder;
4. les commissions administratives des bureaux de la main-d'oeuvre (article 190).

Tous les organes de l'Institut fédéral du travail comprennent un nombre égal de représentants des travailleurs, des employeurs et des collectivités publiques (article 192, paragraphe 1).

L'article 191 prévoit que tous les organes de l'Institut fédéral du travail jouissent de l'autonomie administrative dans leurs domaines respectifs.

Les fonctions et les pouvoirs de ces organes sont déterminés par la loi et par le statut de l'Institut fédéral du travail adopté par le conseil d'administration (article 214).

Le président de l'Institut fédéral du travail gère les affaires administratives courantes (article 209) conformément aux directives du comité directeur qui est l'organe exécutif de l'Institut. Les moyens financiers nécessaires pour la réalisation des tâches confiées à l'Institut fédéral proviennent de cotisations des travailleurs et des employeurs. Le taux de cotisation est identique pour les travailleurs et les employeurs (article 167).

9.2. Fonctions

Les fonctions de l'Institut fédéral sont déterminées par l'article 3 de la Loi sur la promotion du travail. Ces fonctions doivent être exercées "dans le cadre de la politique sociale et économique du gouvernement fédéral" (article 3, paragraphe 1). Les fonctions de l'Institut fédéral couvrent en particulier les domaines suivants:

- l'orientation professionnelle;
- le placement des travailleurs;
- la promotion de la formation professionnelle;
- la promotion professionnelle des handicapés (réadaptation professionnelle);
- l'octroi de subventions en vue de la création ou du maintien d'emploi;
- le paiement des indemnités de chômage;
- le paiement des allocations d'aide aux chômeurs.

En outre, l'Institut fédéral doit effectuer des recherches sur le marché de l'emploi et les professions. A cet effet, un institut de recherche (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) placé sous la dépendance de l'Institut fédéral du travail a été créé à Nuremberg.

F. LES CONDITIONS IMPOSEES AUX ENTREPRISES EN MATIERE D'EMBAUCHAGE ET DE FORMATION D'APPRENTIS

1. Conditions fixées par la Loi sur la formation professionnelle

On décrira tout d'abord les conditions prévues par la Loi sur la formation professionnelle en matière d'embauchage et de formation d'apprentis.

Les règles applicables à la formation professionnelle des artisans sont partiellement différentes et feront donc l'objet d'une analyse séparée.

1.1. Conditions matérielles

Le but de l'apprentissage étant de faire acquérir les connaissances nécessaires pour l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée (article 1er, paragraphe 2, de la Loi sur la formation professionnelle), il importe que le centre d'apprentissage soit aménagé de manière à répondre aux exigences en matière de technique, d'organisation et d'administration (1). C'est la raison pour laquelle il n'est permis d'engager des apprentis que lorsque:

- la nature et les installations du centre d'apprentissage se prêtent à la formation professionnelle (article 22, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle);
- le rapport entre le nombre d'apprentis et le nombre de postes d'apprentissage ou le nombre d'ouvriers qualifiés employés est satisfaisant.

En général, le centre d'apprentissage est considéré comme se prêtant par sa nature et son aménagement à la formation professionnelle lorsqu'il permet l'acquisition méthodique échelonnée et progressive, au cours de la période prévue pour l'apprentissage, de toutes les connaissances théoriques et pratiques qui constituent, selon le règlement d'apprentissage, le but de la formation, sous une forme adaptée à leur finalité.

Le second critère de qualification du centre d'apprentissage vise à empêcher l'embauchage d'un nombre disproportionné d'apprentis. Par postes d'apprentissage au sens de cette disposition, il faut entendre non seulement les lieux d'apprentissage tels que les ateliers et les "coins" d'apprentissage, mais aussi les postes de travail qui permettent d'assurer une formation efficace et proche de la réalité (2).

La loi ne précise pas ce qu'il faut entendre par "proportion raisonnable" d'apprentis par rapport au nombre de postes d'apprentissage ou d'ouvriers qualifiés employés. C'est à la chambre en tant qu'organe compétent (article 44 de la Loi sur la formation professionnelle) qu'il revient de déterminer cette proportion.

Les centres d'apprentissage qui ne peuvent assurer la pleine acquisition des connaissances théoriques et pratiques sont cependant considérés comme qualifiés au sens de la loi lorsqu'il est possible de remédier à ce défaut par des activités extérieures de formation, par exemple dans des ateliers d'apprentissage ou dans des institutions interentreprises (article 22, paragraphe 2).

(1) Cfr annexe n° 8.

(2) Cfr la note écrite de la Commission du Bundestag pour le travail. Document du Bundestag V/4260.

1.2. Qualifications personnelles

Seules ont le droit d'embaucher des apprentis les personnes qui possèdent les aptitudes personnelles (1) et professionnelles requises (article 20, paragraphes 1, 2 et 3). Est qualifiée professionnellement la personne qui possède les connaissances théoriques et pratiques et les aptitudes pédagogiques requises.

Le législateur s'est manifestement fondé sur le principe que le fait de posséder les connaissances théoriques et pratiques requises ainsi que des aptitudes professionnelles remarquables était une condition nécessaire, mais non suffisante pour pouvoir assurer une formation professionnelle valable du point de vue méthodologique et didactique.

La loi n'exige cependant pas que ce soit le patron qui se charge lui-même de la formation de l'apprenti; il peut confier cette tâche à un instructeur qui, de son côté, doit réunir les qualifications personnelles et professionnelles requises (article 6, paragraphe 1, chiffre 2). Cette possibilité de transfert des responsabilités tient compte de la réalité des entreprises dans la mesure où la formation professionnelle est actuellement assurée de plus en plus par des entreprises de grande taille dans lesquelles le responsable de l'apprentissage, pour autant qu'il s'agisse d'une personne physique, ne peut se consacrer suffisamment à sa tâche d'instructeur ou n'est pas habilité à le faire.

En 1972 a été arrêté, conformément à l'article 21 de la Loi sur la formation professionnelle, le règlement sur les qualifications pédagogiques des instructeurs (Ausbilder-Eignungsverordnung - AEVO) dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales; aux termes de ce règlement, le patron, ou l'instructeur qu'il a désigné, doit faire la preuve par un examen qu'il a acquis les connaissances pédagogiques requises et est ainsi qualifié professionnellement pour assurer la formation des apprentis. L'AEVO définit en annexe les matières et groupes de matières sur lesquelles doit porter l'examen:

a. Questions fondamentales de la formation professionnelle:

- statut et importance de la formation professionnelle dans le système d'enseignement et la société;
- possibilités et limites du système "dualiste" de formation professionnelle;
- rôle de l'instructeur dans la formation professionnelle dans l'entreprise.

b. Programmation et mise en oeuvre des mesures de formation:

- programmation des diverses phases de la formation conformément au règlement d'apprentissage;
- contenu et aspects méthodologiques de la formation;
- appréciation des apprentis et des travaux d'apprentis.

c. Les jeunes et l'apprentissage:

- tendances et attitudes typiques chez les jeunes (difficultés de l'éducation);
- problèmes des capacités, des aptitudes et du rendement des jeunes;
- prévention des accidents et hygiène du travail.

(1) En particulier, ne possède pas les qualifications personnelles requises la personne qui ne peut occuper des enfants et des jeunes (voir aussi l'article 39 de la Loi sur la protection du travail des jeunes).

d. Fondements juridiques de la formation:

- Loi fondamentale et constitution du Land;
- droit du travail et droit social;
- Loi sur la formation professionnelle et dispositions relatives à la protection du travail des jeunes.

L'obligation d'acquérir ces connaissances pédagogiques est limitée au secteur de la "gewerblicher Wirtschaft", soit, dans le cas d'espèce, aux instructeurs de l'industrie et du commerce (1).

Cela signifie que l'artisanat en particulier, mais aussi l'agriculture et l'économie domestique ne sont pas concernés par le règlement sur les qualifications pédagogiques des instructeurs (voir aussi le paragraphe 6 de l'AEVO), car il est supposé que l'institution d'un examen de maître-artisan rend une telle formation ou un tel examen superflus (2).

La formation des instructeurs est aussi limitée par les dispositions transitoires du "règlement du 25 juillet 1974 portant modification du règlement sur les aptitudes pédagogiques des instructeurs dans les secteurs de l'industrie et du commerce"(3), aux termes desquelles les personnes qui ont exercé, sans interruption notable, des fonctions d'instructeur pendant cinq ans avant le 1er septembre 1974 ou au moins pendant six ans depuis le 1er septembre 1964 peuvent demander à l'organe compétent d'être dispensées d'apporter la preuve de leurs aptitudes pédagogiques (4).

2. Qualifications requises dans les professions libérales

La Loi sur la formation professionnelle précise les modalités d'apprentissage dans les professions libérales suivantes:

- auxiliaire d'avocat ou de notaire;
- auxiliaire de conseiller économique et fiscal;
- assistants médicaux et dentaires.

Pour ces professions libérales, il est prévu, en dérogation de l'article 20, paragraphe 3, chiffre 1, que:

"Possède les connaissances théoriques et pratiques requises pour la qualification professionnelle, toute personne qui a été

- agréée comme avocat ou avocat en brevets ou a été désignée comme notaire;
- désignée ou agréée comme commissaire aux comptes, expert-comptable assermenté, conseiller fiscal ou fondé de pouvoir en matière fiscale;
- nommée ou agréée comme médecin ou pharmacien (cfr articles 88, 90 et 92 de la Loi sur la formation professionnelle).

(1) Cfr Horst Haase, Heinz Richard, Horst Wagner: Berufsbildungsgesetz mit Schriftlichem Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und mit Erläuterungen. Cologne 1970, remarque sur l'article 75 de la Loi sur la formation professionnelle.

(2) Cfr page 65 de la présente étude.

(3) Bundesgesetzblatt I p. 1571.

(4) La Loi sur la formation professionnelle (article 111, paragraphe 2) et les articles 6 et 7 du règlement sur les aptitudes des instructeurs du 20 avril 1972 prévoyaient encore que les instructeurs devaient avoir exercé valablement leurs fonctions pendant dix ans au moins.

Il n'est donc pas fait mention ici des connaissances pédagogiques. Il est cependant permis de penser que le ministre fédéral de l'Economie ou tout autre ministre technique compétent peut, en se référant à l'article 21 de la Loi sur la formation professionnelle, exiger en plus de la qualification professionnelle requise, la preuve de l'acquisition des connaissances pédagogiques.

3. Conditions prévues par le Code de l'artisanat

En ce qui concerne la formation dans les professions énumérées à l'annexe A de la Loi sur l'organisation de l'artisanat (1), "l'aptitude à embaucher et à former des apprentis" est déterminée par les dispositions du Code de l'artisanat (Handwerksordnung - HwO) (articles 21 bis et 25, paragraphe 1, 27, paragraphe 1 et 46, paragraphe 2).

3.1. Conditions matérielles

De même que l'article 22 de la Loi sur la formation professionnelle, l'article 23 du Code de l'artisanat dispose qu'il n'est permis d'engager des apprentis que lorsque:

- le centre d'apprentissage se prête par sa nature et son aménagement à la formation professionnelle;
- la proportion entre le nombre d'apprentis et le nombre de postes de formation professionnelle ou le nombre d'ouvriers qualifiés employés est raisonnable (article 23, paragraphe 1, du Code de l'artisanat).

Un centre d'apprentissage où les connaissances théoriques et pratiques requises ne peuvent pas être pleinement dispensées est considéré comme qualifié lorsqu'il est possible de remédier à ce défaut par la participation à des activités de formation organisées en dehors du centre d'apprentissage.

Pour convenir à l'apprentissage et être agréé comme tel par le service compétent selon le droit du Land, après consultation de la chambre des métiers (article 24, paragraphes 2 et 3, du Code de l'artisanat), le centre d'apprentissage doit être conforme aux règlements d'apprentissage (articles 25 et 27, paragraphe 1, du Code de l'artisanat).

3.2. Qualifications personnelles

Dans l'artisanat, les apprentis ne peuvent en principe être formés que par des personnes qui ont 24 ans accomplis et ont subi l'examen de maître-artisan dans la profession choisie par l'apprenti (article 21, paragraphe 3, du Code de l'artisanat) (2). Le maître d'apprentissage doit diriger personnellement la formation de l'apprenti ou confier cette tâche à son représentant (possibilité de transfert des responsabilités conformément à l'article 21, paragraphe 4, du Code de l'artisanat).

Il n'est pas dit expressément que le maître d'apprentissage doit avoir des aptitudes pédagogiques en plus de ses connaissances théoriques et pratiques, car, après avoir subi l'examen de maître-artisan au cours duquel il doit faire preuve, dans une certaine mesure, de ses "aptitudes à enseigner sa profession", il est supposé posséder cette qualification.

(1) Code de l'artisanat dans la rédaction du 28 décembre 1965, Bundesgesetzblatt 1966, partie I, n° 1, page 1, modifiée en dernier lieu par la Loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969, BGBl I, p. 1112.

(2) Certaines dérogations sont autorisées par l'article 22 du Code de l'artisanat.

"L'examen de maître-artisan doit permettre de constater si le candidat est capable de diriger lui-même une entreprise artisanale et de donner une formation professionnelle appropriée à des apprentis; le candidat doit montrer en particulier qu'il peut s'acquitter d'une manière magistrale des tâches propres à son métier et qu'il possède les connaissances requises sur le plan professionnel, commercial, juridique, pédagogique et en matière de gestion d'une entreprise" (article 46, paragraphe 2, du Code de l'artisanat).

4. Conditions requises dans la fonction publique

Selon l'article 2, paragraphe 2, chiffre 1, la Loi sur la formation professionnelle ne s'applique pas à la formation professionnelle assurée dans le cadre d'un contrat de louage de services de droit public. Le législateur sous-entend manifestement que l'Etat, en tant que pouvoir organisateur d'activités de formation, se conforme d'office ou doit se conformer aux conditions prévues par la Loi sur la formation professionnelle.

Selon l'article 84 de la Loi sur la formation professionnelle, ce n'est donc pas la chambre, mais l'administration supérieure qui est compétente dans les domaines suivants:

- contrôle des qualifications personnelles et professionnelles;
- conformité du centre d'apprentissage;
- cas où l'autorité compétente en droit du Land pour refuser l'embauchage et la formation d'apprentis doit consulter l'administration supérieure.

Toutefois, lorsque des apprentis des services publics reçoivent une formation dans des professions relevant d'autres secteurs (en général: industrie et artisanat), l'organe compétent reste en principe celui qui a été désigné en cette qualité pour ces professions (généralement la chambre d'industrie et de commerce ou la chambre de métiers), même lorsque l'apprentissage se déroule dans le cadre de la fonction publique.

Selon l'article 84, paragraphe 1, chiffre 1, de la Loi sur la formation professionnelle, la compétence de l'administration supérieure ou du service désigné par elle se limite au contrôle des qualifications des instructeurs et de la conformité des centres d'apprentissage et à la constatation des lacunes éventuelles (articles 23 et 24 de la Loi sur la formation professionnelle), ainsi qu'à la surveillance générale de l'apprentissage (article 45 de la Loi sur la formation professionnelle).

Par contre, en ce qui concerne les fonctions administratives proprement dites, c'est l'administration supérieure, ou le service mandaté par elle, qui exerce toutes les compétences en matière de formation, conformément à l'article 84, paragraphe 1, chiffre 2, de la Loi sur la formation professionnelle (1).

(1) Voir à ce sujet: compte rendu écrit de la Commission du Bundestag pour le travail (Bundestagausschuss für Arbeit), document du Bundestag V/4260, sur l'article 84 (organe compétent) de la Loi sur la formation professionnelle.

G. LES CONDITIONS REQUISES POUR L'ENTREE DES JEUNES EN APPRENTISSAGE

1. Age

En raison de l'obligation, actuellement imposée par tous les Länder, de fréquenter un établissement d'enseignement à temps plein pendant neuf années, les jeunes ne peuvent entrer en apprentissage avant l'âge de quinze ans. Il n'y a pas de limite d'âge supérieure. Cependant, la plupart des apprentis n'ont pas plus de vingt ans.

2. Sexe

En principe, les garçons comme les filles peuvent être admis en apprentissage quelle que soit la profession choisie.

Cela résulte de l'article 3, paragraphe 2, de la Loi fondamentale (les hommes et les femmes sont égaux en droit) et de l'article 12, paragraphe 1, (tous les Allemands ont le droit de choisir librement leur profession, le lieu de leur travail et le lieu de leur formation professionnelle).

Toutefois, en pratique, certaines professions sont réservées exclusivement ou essentiellement à des jeunes gens ou à des jeunes filles. Ainsi, seules les filles peuvent recevoir une formation dans les professions dites d'aide féminine (aide médicale, aide dentaire, aide pharmacienne). Dans la profession de coiffeur, le nombre d'apprentis masculins diminue rapidement. Cela vaut aussi pour le métier de vendeur ou de vendeuse dans certaines branches du commerce de détail telles que les textiles et les denrées alimentaires.

3. Formation scolaire

Aucune condition tenant à la formation scolaire n'est requise pour être admis en apprentissage et pouvoir conclure un contrat d'apprentissage. Il n'y a pas de règles générales contraignantes à ce sujet. En principe, tous les jeunes, qu'ils aient ou non terminé leurs études primaires ou fréquenté un établissement d'enseignement spécial, peuvent être admis en apprentissage et conclure un contrat d'apprentissage valide dans n'importe quelle profession à condition de trouver un instructeur disposé à les former.

Cependant, le niveau moyen de formation scolaire des apprentis varie considérablement selon les professions. Ce niveau est déterminé par les connaissances spécifiques (plus ou moins vastes) requises pour l'exercice de la profession et par les conditions que l'instructeur croit devoir imposer en conséquence à l'apprenti. Les connaissances requises pour l'exercice de la profession et les exigences des examinateurs qui en découlent représentent en pratique un facteur de sélection très important. Il est notoire par exemple que les conditions imposées aux apprentis techniciens radio-TV sont sévères; c'est la raison pour laquelle, en général, seuls les jeunes ayant un diplôme de fin d'études moyennes ont une chance de pouvoir conclure un contrat d'apprentissage dans cette profession. Dans d'autres professions (peintre, pompiste, par exemple), les exigences sont moins sévères ou du moins généralement considérées comme telles et des jeunes y sont admis en apprentissage quelle que soit leur formation scolaire. A cet égard, la situation sur le marché du travail et en particulier sur le marché de l'apprentissage joue un rôle non négligeable. Lorsque le nombre de candidats apprentis est peu élevé, les entreprises (instructeurs) ont plutôt tendance à réduire leurs exigences en matière de formation scolaire des apprentis. Cela vaut surtout pour les professions peu attrayantes.

On peut prévoir que s'il continue à y avoir pléthore de titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires ne pouvant continuer leurs études, il y aura un relèvement général des exigences en matière de formation scolaire des apprentis. La conséquence en serait que les jeunes n'ayant pas terminé leurs études primaires ou ayant

Tableau 9

PROFESSIONS DANS LESQUELLES LE POURCENTAGE DE JEUNES FILLES EN APPRENTISSAGE EST ELEVE (1)

Profession	Durée de l'apprentissage en années	Total 1974	dont jeunes filles
Agent commercial (industrie)	3	62 035	33 067
Agent commercial (commerce de gros et import-export)	3	48 868	19 266
Vendeur (vendeuse)	2	71 556	58 075
Détaillant	1 (3)	30 605	16 734
Droguiste	3	6 393	5 964
Fleuriste	3	4 002	3 730
Etalagiste	3	6 595	3 967
Employé de banque	3	43 640	23 496
Employé d'assurance	3	9 482	4 794
Aide féminine (hôtel et restaurant)	3	3 759	3 619
Employé d'agence de voyages	3	2 687	2 164
Agent commercial d'expédition	3	9 245	2 719
Auxiliaire de bureau	2	16 124	15 947
Employé de bureau	3	42 887	33 118
Dessinateur	3 1/2	20 174	6 911
Dessinatrice de pièces détachées ..	2	1 814	1 657
Dessinateur en construction civile	3	16 249	6 244
Laborantine.....	3 1/2	6 434	2 569
Couturière	1	1 763	1 753
Monteuse de vêtements	1 (2)	6 807	6 537
Tailleur	1 (3)	20 023	1 915
Total		413 142	254 246
		664 554	265 756

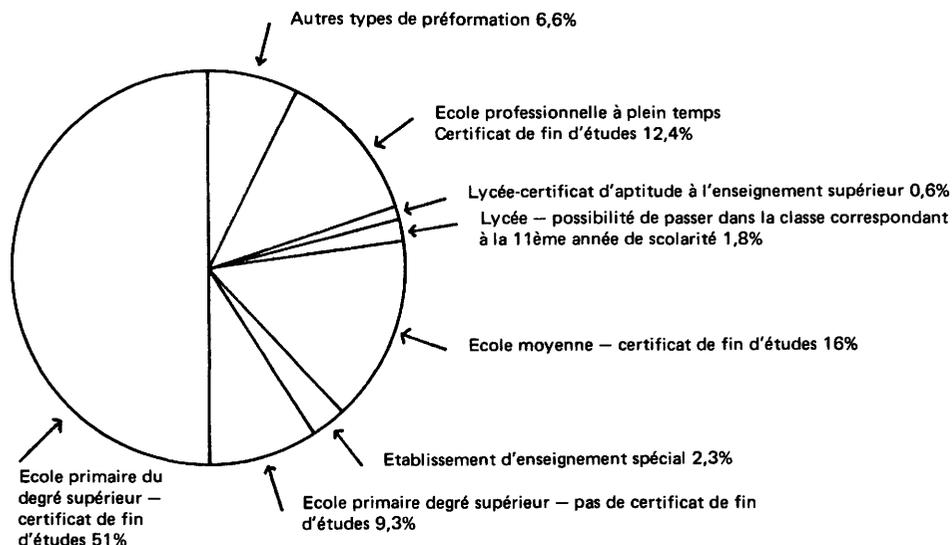
fréquenté un établissement d'enseignement spécial n'auraient plus guère de possibilités de conclure un contrat d'apprentissage.

(1) Source: Deutscher Industrie- und Handelstag (éditeur), Berufsbildung 1974/75, Bonn 1975.

Le schéma suivant et le tableau 10 donnent un aperçu de la formation scolaire des apprentis en général et pour certaines professions:

Schéma 28

PROPORTION D'ELEVES D'ECOLES PROFESSIONNELLES SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE
PAR CATEGORIE DE FORMATION SCOLAIRE (1973)(1)



4. Prescriptions particulières relatives à la santé

Selon la Loi fédérale sur les épidémies (Bundes-Seuchengesetz) (Loi du 18 juillet 1961 sur la prévention des maladies contagieuses chez l'homme et la lutte contre ces maladies), les personnes atteintes ou soupçonnées d'être atteintes d'une maladie contagieuse ne peuvent être occupées dans les laiteries, dans les cuisines de restaurants, dans les installations de distribution d'eau potable, etc.

"Ne peuvent être embauchées en vue d'exercer une des activités visées à l'article 17 que les personnes en possession d'un certificat délivré par le service de santé et ne datant pas de plus d'une année, attestant qu'aucune des maladies énumérées à l'article 17 ne les empêche d'exercer cette activité (article 18, paragraphe 1).

(1) En Hesse, source: Bildungspolitische Informationen, publié par le ministère de la Culture de Hesse, n° 1/75.

Tableau 10

PREFORMATION DES APPRENTIS DANS CERTAINES PROFESSIONS (1)

Profession	Année	Nombre d'apprentis		Type de préformation scolaire																		
				Ecole primaire du degré supérieur		Ecole spéciale		Ecole moyenne		Lycée			Ecole professionn. à plein temps		Ecole technique secondaire		Autres					
				a.c.	s.c.	a.c.	s.c.	a.c.	s.c.	p.p.c.11	s.p.p.c.11	a.c.a.	a.c.	s.c.	a.c.	s.c.						
Mécanicien	1973	total	823	822	1	567	69%	57	6,9%	6	3	56	26	3,1%	1	5	78	21	2,6%	2	1	
		hommes	823	822	1	567	69%	57	6,9%	6	3	56	26	3,1%	1	5	78	21	2,6%	2	1	
Ajusteur-outilleur	1973	total	2442	2439	3	1624	66,5%	98	4%	6		160	59	2,4%	11	14	346	97	4%	1	5	18
		hommes	2442	2439	3	1624	66,5%	98	4%	6		160	59	2,4%	11	14	346	97	4%	1	5	18
Boulangier	1973	total	939	913	26	537	57,2%	215	22,9%	125	15	13	6	1,4%	1	2	16	4	1,7%			5
		hommes	939	913	26	537	57,2%	215	22,9%	125	15	13	6	1,4%	1	2	16	4	1,7%			5
Peintre laqueur	1973	total	1716	1709	7	621	36,2%	568	33%	392	66	20	12	1,2%		6	20	7	1,2%		1	3
		hommes	1716	1709	7	621	36,2%	568	33%	392	66	20	12	1,2%		6	20	7	1,2%		1	3
Mesureur-régleur	1973	total	122	122		58	47,5%	2				26	1	21,3%		3	30	2	24,6%			
		hommes	122	122		58	47,5%	2				26	1	21,3%		3	30	2	24,6%			
Vendeur (vendeuse) (1 ^{er} niveau)	1973	total	6359	1377	4982	4646	73,1%	827	13%	144	30	155	123	1,9%	26	37	121	219	3,4%	1	1	27
		hommes	6359	1377	4982	4646	73,1%	827	13%	144	30	155	123	1,9%	26	37	121	219	3,4%	1	1	27
Aide pharmacien	1973	total	1075	1	1074	443	41,2%	8				292	30	2,8%	54	13	163	56	5,2%			4
		hommes	1075	1	1074	443	41,2%	8				292	30	2,8%	54	13	163	56	5,2%			4
Employé de banque	1973	total	5518	2233	3285	230	4,2%	4			2624	27	47,6%	241	52	244	1964	43	35,6%	20	8	60
		hommes	5518	2233	3285	230	4,2%	4			2624	27	47,6%	241	52	244	1964	43	35,6%	20	8	60
Pompiste	1973	total	246	239	7	70	28,5%	91	37%	59	22	2						2				
		hommes	246	239	7	70	28,5%	91	37%	59	22	2						2				

1) Hesse 1973; d'après *Bildungspolitische Informationen*,
ministère de la Culture de Hesse (écl.) n° 1/75.

Abréviations

a.c. = avec certificat de fin d'études
s.c. = sans certificat de fin d'études
p.p.c. = possibilité de passage dans la classe...
s.p.p.c. = sans possibilité de passage dans la classe...
a.c.a. = avec certificat d'aptitude à l'enseignement supérieur

Il va de soi que les apprentis sont aussi soumis à ces dispositions dans la mesure où ils doivent être formés dans les entreprises et pour les activités visées à l'article 17.

Cela signifie que dans certaines professions (par exemple: ouvrier qualifié de laiterie, pâtissier, cuisinier, etc.), seuls les jeunes en possession du certificat précité peuvent conclure un contrat d'apprentissage.

H. LES REGLEMENTS D'APPRENTISSAGE EN TANT QUE DISPOSITIONS DE BASE POUR L'APPRENTISSAGE

1. Fondement juridique et compétences

Les objectifs et le contenu de la formation professionnelle des apprentis dans les entreprises sont déterminés par les règlements d'apprentissage. C'est au Bund qu'il incombe d'adopter ces règlements. Aux termes de l'article 25 de la Loi sur la formation professionnelle, le ministre techniquement compétent (par exemple: le ministre de l'Economie) peut, en accord avec le ministre fédéral de l'Education et de la Science (1), accorder par décret "l'agrément officielle des professions soumises à l'apprentissage, retirer cette agrément et arrêter les règlements d'apprentissage applicables à ces professions".

En ce qui concerne les activités artisanales visées à l'annexe A du Code de l'artisanat, c'est l'article 25, paragraphe 1, du Code de l'artisanat qui constitue la base juridique des règlements d'apprentissage.

Les règlements d'apprentissage acquièrent la validité juridique et deviennent par conséquent obligatoires pour toutes les entreprises formant des apprentis, pour les apprentis et pour les organes compétents par décret pris par le ministre techniquement compétent (par exemple: le ministre fédéral de l'Economie) en accord avec le ministre fédéral de l'Education et de la Science. La validité juridique des décrets n'est pas subordonnée à l'approbation du Bundesrat. Ces décrets sont publiés dans le Bundesgesetzblatt.

2. Structure et contenu des règlements d'apprentissage

Selon l'article 25, paragraphe 2, de la Loi sur la formation professionnelle, le règlement d'apprentissage doit fixer au moins:

- la dénomination de la profession soumise à apprentissage;
- la durée de l'apprentissage;
- les connaissances théoriques et pratiques qui font l'objet de l'apprentissage (profil de l'apprentissage - Ausbildungsberufsbild);
- les directives relatives au découpage de l'apprentissage en groupes de matières et en périodes (plan-cadre de l'apprentissage - Ausbildungsrahmenplan);
- les matières faisant l'objet de l'examen final.

Les principales dispositions du règlement d'apprentissage concernent:

- le profil d'apprentissage;
- le plan-cadre d'apprentissage;
- les matières faisant l'objet de l'examen.

Le profil d'apprentissage détermine (en général succinctement, mais d'une manière concrète et précise) les connaissances théoriques et pratiques faisant l'objet de l'apprentissage dans la profession agréée (par exemple: électricien-auto).

(1) Selon la Loi sur la formation professionnelle, cette responsabilité incombe au ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales. Depuis le décret organique du Chancelier fédéral du 15 décembre 1973, cette responsabilité est transférée au ministre fédéral de l'Education et de la Science.

Le plan-cadre d'apprentissage représente la partie la plus importante d'un règlement d'apprentissage. Il détermine les connaissances théoriques et pratiques à acquérir au cours de chaque période d'apprentissage ainsi que l'ordre chronologique dans lequel il convient de les apporter. Le plan cadre-d'apprentissage définit par conséquent l'organisation matérielle et temporelle de l'apprentissage et constitue en même temps la base des programmes d'apprentissage individuels ou d'entreprises. La Commission fédérale pour la formation professionnelle a adopté les 28/29 mars 1972 une recommandation sur l'organisation matérielle et temporelle de l'apprentissage qui doit servir de guide aux entreprises pour l'élaboration des programmes d'apprentissage (1).

Les matières d'examen comprennent des indications concrètes sur la ou les matières faisant l'objet des examens, ainsi que des critères d'appréciation spécifiques permettant d'évaluer les diverses prestations de l'apprenti.

Conformément à l'article 42 de la Loi sur la formation professionnelle, tous les règlements d'apprentissage postérieurs à cette loi doivent contenir des indications plus ou moins détaillées sur l'examen intermédiaire. Selon la Loi sur la formation professionnelle (article 6, paragraphe 1, chiffre 4, article 39, paragraphe 1, chiffre 2), l'apprenti doit tenir un carnet d'apprentissage (Berichtsheft) pour autant que cela soit prévu par le règlement. La plupart des règlements récents prévoient cette obligation, conformément à la recommandation de la Commission fédérale pour la formation professionnelle du 24 août 1971 sur la tenue d'un carnet d'apprentissage ayant valeur d'attestation (cette recommandation comprend un modèle dudit carnet) (2).

Selon l'article 25, paragraphe 2, de la Loi sur la formation professionnelle, la durée de l'apprentissage ne doit pas excéder trois ans, ni être inférieure à deux ans. Dans la plupart des professions soumises à apprentissage, elle est de trois ans; toutefois, dans certaines professions, l'apprentissage dure trois ans et demi. Dans les règlements d'apprentissage, du moins dans les plus anciens, la durée de l'apprentissage ne reflète pas toujours le niveau de la qualification à acquérir ni l'importance du programme d'apprentissage. Ainsi, la durée de l'apprentissage est de trois ans pour les aides dentaires, mais de deux ans seulement pour les aides médicales.

Certains règlements d'apprentissage prévoient la possibilité d'abrèger la durée de l'apprentissage (le plus souvent d'un an) lorsque l'apprenti a déjà subi un examen final d'apprentissage dans une autre profession ou lorsqu'il a terminé avec succès la classe correspondant à la dixième année de scolarité dans une école de transition ou un cycle de formation scolaire de niveau équivalent. Il s'agit dans ce cas de raccourcissements de la période d'apprentissage qui doivent être mentionnés dans le contrat d'apprentissage.

Le raccourcissement de la période d'apprentissage est aussi possible en vertu de l'article 29, paragraphe 2, de la Loi sur la formation professionnelle. Aux termes de cet article, l'organe compétent doit abrèger sur demande la durée de l'apprentissage lorsqu'il est prévu que l'apprenti atteindra le but de l'apprentissage en moins de temps que prévu.

La structure des règlements d'apprentissage n'est pas précisée dans la Loi sur la formation professionnelle. La "recommandation d'un schéma pour les règlements d'apprentissage dans les professions à voie unique" (c'est-à-dire: "les apprentissages non progressifs dans les professions n'offrant pas de possibilités de spécialisation") adoptée par la Commission fédérale pour la formation professionnelle lors de la session des 28 et 29 mars a contribué à donner aux nouveaux règlements d'apprentissage une structure relativement homogène.

(1) Cfr l'annexe n° 9

(2) Cfr l'annexe n° 7

3. Nombre et ancienneté des règlements d'apprentissage

Le ministre fédéral de l'Education et de la Science publie chaque année une liste des professions agréées soumises à apprentissage et des règlements d'apprentissage correspondants.

Le tableau suivant donne un aperçu de l'évolution quantitative des professions soumises à apprentissage entre 1971 et 1975. Pour mieux comprendre ce tableau, il importe de répondre préalablement aux questions suivantes:

1. Que sont les professions agréées soumises à apprentissage selon l'article 25 de la Loi sur la formation professionnelle et les règlements d'apprentissage adoptés en vertu de l'article 25 du Code de l'artisanat?
2. Que sont les professions soumises à apprentissage réglementées par analogie?

Ad. 1.) Aux termes de la loi (article 25 du Code de l'artisanat), les professions agréées soumises à apprentissage dans le domaine de l'artisanat sont toutes les professions artisanales énumérées à l'annexe A du Code de l'artisanat dans sa rédaction du 28 décembre 1965, modifiée en dernier lieu par la loi introductive du Code pénal du 2 mars 1974. Ces professions ne font donc l'objet que de règlements d'apprentissage. Les professions non artisanales soumises à apprentissage (article 25, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle) sont agréées par décret.

Ad. 2.) Selon l'article 108, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle, les professions réglementées par analogie sont considérées comme des professions soumises à apprentissage au sens de l'article 25, paragraphe 1. Il s'agit généralement de réglementations internes adoptées par les organes compétents.

Comme le montre le tableau, le nombre de professions soumises à apprentissage a constamment diminué au cours des dernières années. Il est probable que ce nombre continuera à diminuer à l'avenir. Cette évolution, connue sous le nom de "concentration des professions" qui répond à une volonté politique et pédagogique représente un avantage important pour l'élaboration et l'adoption des règlements d'apprentissage. Dans le monde moderne du travail dans lequel le progrès technique est devenu un élément structurel, il importe de promouvoir la mobilité et la flexibilité professionnelles tant dans l'intérêt de chacun que dans celui de l'économie tout entière. A cet effet, il convient d'établir des profils de qualification aussi larges que possible.

Ainsi donc, les professions de menuisier du bâtiment, d'outilleur, de doreur de cadres, de conducteur de machines à bois, d'ébéniste et de chaisier ont été regroupées sous le terme générique de "mécanicien en bois" (Holzmechaniker). Les nouvelles professions "d'imprimeur" (Drucker), de "maquettiste" (Druckvorlagenhersteller) et de "metteur en forme" (Druckformhersteller) remplacent respectivement quatre, six et cinq anciennes professions. Les professions au profil trop étroit freinent la mobilité et la faculté d'adaptation et diminuent les chances sur le marché de l'emploi. C'est aussi pour cette raison que 98 professions du secteur de l'industrie et du commerce ont été supprimées sans être remplacées par le décret du ministre fédéral de l'Economie du 10 août 1972 sur le retrait de l'agrégation de certaines professions soumises à apprentissage.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle (1969), des progrès appréciables ont été réalisés dans les domaines suivants:

- abrogation de certains règlements d'apprentissage dépassés et suppression de certaines professions soumises à apprentissage;
- modernisation des règlements d'apprentissage existants;
- adoption de nouveaux règlements d'apprentissage.

Tableau 11

L'EVOLUTION QUANTITATIVE DES PROFESSIONS SOUMISES A APPRENTISSAGE
ENTRE 1971 et 1975 (1)

Type d'agréation/Domaine d'apprentissage	Nombre de professions				
	1971	1972	1973	1974	1975
Professions agr�e�es conformément à l'article 25 de la Loi sur la formation professionnelle Réglementations d'apprentissage arr�t�es en vertu de l'article 25 du Code de l'artisanat					
Industrie, commerce, services	-	13	32	51	46
Artisanat	-	1	3	19	6
Industrie et artisanat	-	-	-	-	16
Agriculture	-	-	6	7	7
Services publics	-	2	3	3	4
Industrie et fonction publique	-	-	-	-	1
Auxiliaires d'avocats, d'avocats en brevet et de notaires	-	3	3	3	3
Aide pharmacien	-	-	1	1	1
Total	-	19	48	84	84
Professions agr�e�es avant l'entr�e en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle (article 108, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle/article 122, paragraphe 2, du Code de l'artisanat)					
Industrie, commerce, services	391	367	256	248	220
Artisanat	141	141	138	122	119
Agriculture	19	20	12	11	11
Services publics	2	2	1	1	1
Auxiliaires d'avocats et de notaires	1	-	-	-	
Auxiliaires de conseillers économiques et fiscaux	1	2	2	2	2
Aides médicaux, dentaires et pharmaciens	3	3	2	2	2
Economie domestique	1	1	1	1	1
Total	559	536	412	387	356
Professions r�glement�es par analogie (article 108, paragraphe 1)					
Industrie, commerce, services	6	4	1	1	1
Agriculture	4	7	6	6	6
Services publics	37	21	18	18	16
Autres		2	2	2	2
Total	47	34	27	27	25
Nombre total de professions agr�e�es ou consid�er�es comme telles	606	589	487	498	465

(1) Source: Ministère fédéral de l'Education et de la Science ( diteur), Die anerkannten Ausbildungsberufe,  dition 1975, Bielefeld, sans date, page 123.

Comme il ressort du tableau 11, le nombre des professions soumises à apprentissage a diminué dans le courant des dernières années.

Les nouveaux règlements adoptés depuis lors concernent plus de 600 000 jeunes, soit à peu près la moitié de tous les apprentis.

Il subsiste cependant toute une série de règlements partiellement démodés ainsi que le montrent les exemples suivants:

désignation de la profession	date de l'agrégation
lapidaire	25 mai 1954
rubannier	18 mars 1939
monteur de pinceaux	21 juillet 1938
peintre sur émail	29 juin 1940
tôlier	22 mai 1937
galvaniseur	15 décembre 1955
tanneur	9 janvier 1937
monteur en matières plastiques	29 juillet 1949
pompiste	18 août 1952

4. Types de règlements d'apprentissage

La concentration des professions n'est possible que si les règlements se fondent sur des structures et s'inspirent de principes didactiques nouveaux. En conséquence, il y a actuellement trois types de règlements régissant respectivement:

- les professions à voie unique (Monoberufe);
- les professions à voie unique avec possibilité de spécialisation (Monoberufe mit Spezialisierungen);
- les professions à voies multiples (Bündelberufe)(Apprentissage progressif).

Les règlements applicables aux professions à voie unique (sans possibilité de spécialisation) prévoient un profil d'apprentissage et un plan-cadre d'apprentissage identiques pour tous les apprentis. On peut citer à titre d'exemple, le règlement du 1er août 1974 applicable à la profession d'ouvrier qualifié en sérigraphie.

Schéma 29

REGLEMENT D'APPRENTISSAGE POUR UNE
PROFESSION A VOIE UNIQUE
(SANS SPECIALISATION)

3ème année

2ème année

1ère année



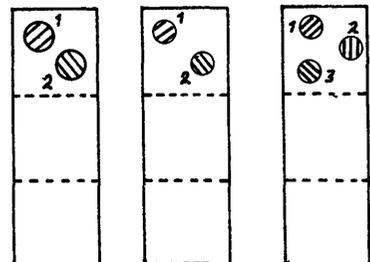
Dans les professions à voie unique avec possibilité de spécialisation, la différenciation des programmes d'apprentissage s'opère au cours de la deuxième ou de la troisième année, soit sous forme d'orientations (Fachrichtungen) ou d'options (Schwerpunkte). Cette solution est retenue chaque fois qu'une différenciation nécessaire ou souhaitable (du point de vue de l'apprenti) ne justifie pas une subdivision en plusieurs professions.

Les professions à voie unique avec possibilité d'options représentent la forme la moins élaborée de la spécialisation. Cette possibilité n'est pas prévue dans le profil d'apprentissage, mais uniquement dans le plan-cadre d'apprentissage. Ce système permet de prendre en considération les possibilités d'apprentissage et les besoins de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de procéder à cet effet à un allègement inopportun du programme fixé par le profil d'apprentissage ou d'en négliger certains aspects.

On peut citer à titre d'exemple de règlement d'apprentissage pour une profession à voie unique avec possibilité d'option, le règlement du 1er août 1974 applicable à la profession d'imprimeur. Conformément au plan-cadre d'apprentissage, "l'apprenti de troisième année doit, compte tenu de la nature de l'atelier d'apprentissage, acquérir les connaissances théoriques et pratiques visées au point IV de l'annexe dans une des trois options suivantes: impression en relief, impression à plat, héliogravure".

Schéma 30

REGLEMENT D'APPRENTISSAGE APPLICABLE
AUX PROFESSIONS A VOIE UNIQUE AVEC
POSSIBILITE D'OPTION



Dans les professions à voie unique avec possibilité d'orientation, les diverses orientations sont déjà prévues dans le profil d'apprentissage et par conséquent aussi dans le plan-cadre d'apprentissage. Citons en guise d'exemple, le règlement du 15 août 1972 applicable à la profession de boucher. Aux termes de ce règlement, la formation professionnelle est orientée vers la production ou la vente. La formation commune aux deux orientations dure trente mois; elle est complétée par une période de formation de six mois dans l'orientation choisie.

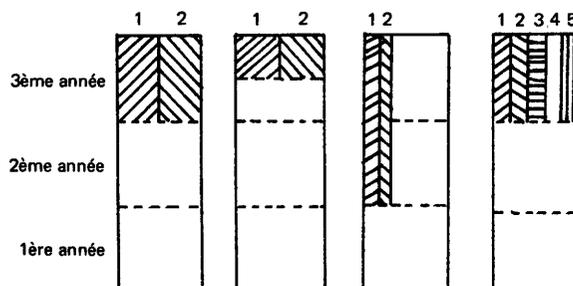
L'importance de la formation spécifique, le moment où cette formation commence à être dispensée et le nombre d'orientations peuvent varier selon les professions.

Dans les professions à voies multiples avec apprentissage progressif (Bündelberufe mit Stufenausbildung), la formation s'étend généralement sur deux cycles. Au cours de la première année du premier cycle, l'apprenti acquiert les connaissances théoriques et pratiques qui constituent la base de l'apprentissage dans toutes les professions régies par le règlement d'apprentissage. La deuxième année du premier cycle est consacrée à une formation spécialisée qui

- prépare à l'examen final dans une profession agréée soumise à apprentissage;
- permet d'acquérir, en plus de connaissances spécifiques, les connaissances polyvalentes nécessaires à la poursuite de l'apprentissage.

Schéma 31

REGLEMENT D'APPRENTISSAGE APPLICABLE
AUX PROFESSIONS A VOIE UNIQUE AVEC
POSSIBILITES D'ORIENTATION



A l'issue de ce cycle de deux ans, l'apprenti subit un premier examen final au terme duquel il lui est reconnu une qualification professionnelle l'autorisant à exercer sa profession. Cependant, l'apprenti a aussi la possibilité de poursuivre immédiatement ou ultérieurement son apprentissage. Au cours du deuxième cycle, il acquiert une qualification plus spécifique et d'un niveau plus élevé.

Le schéma suivant et le "règlement d'apprentissage pour le secteur du bâtiment" du 8 mai 1974 mettent en évidence le principe de l'apprentissage progressif et sa concrétisation dans le cadre des règlements d'apprentissage.

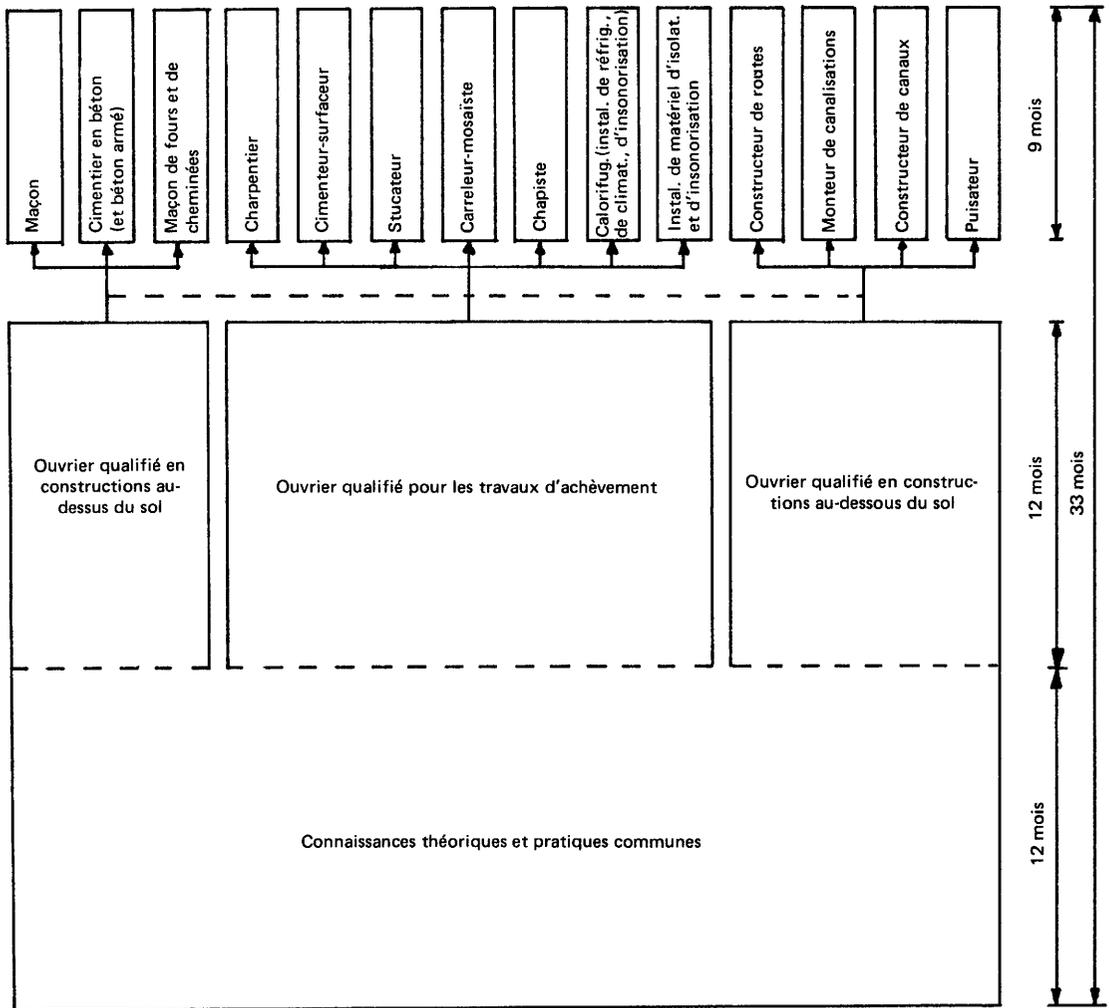
(Ce règlement régit aussi la formation dans les professions artisanales correspondantes. Afin de faciliter la compréhension, seules les professions industrielles ont été indiquées dans le schéma.)

Ce type d'apprentissage progressif vise à assurer une formation de base aussi polyvalente que possible et permet de différer l'acquisition des connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice d'une profession déterminée. Le jeune apprenti peut ainsi choisir entre plusieurs professions tout en tenant compte de ses aptitudes et de ses préférences et prendre une décision mieux motivée. Ce système lui permet également d'apprendre plusieurs professions différentes en un temps relativement court, de s'adapter et de se recycler plus aisément lorsque les circonstances l'y obligent.

Le fondement juridique des règlements d'apprentissage fondés sur le principe de la formation progressive est l'article 26 de la Loi sur la formation professionnelle. Aux termes de cet article, le règlement d'apprentissage peut répartir les matières et les périodes de formation en cycles complémentaires. Il peut en outre disposer que les règles applicables à l'examen final seront étendues aux examens passés à la fin de chaque cycle.

Schéma 32

REGLEMENT APPLICABLE AUX PROFESSIONS A VOIES MULTIPLES AVEC APPRENTISSAGE PROGRESSIF



Au cours des dernières années, des règlements d'apprentissage ont encore été adoptés,

- en vue d'organiser de nouvelles professions,
- afin de moderniser certains programmes d'apprentissage et de les adapter au progrès technique,
- dans le but de donner à l'apprentissage une base plus large.

5. Règlements relatifs à l'apprentissage des handicapés

Selon l'article 28, paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle, l'apprentissage dans une profession agréée soumise à apprentissage ne peut être organisé que conformément aux prescriptions du règlement. (Règle de l'exclusivité). Par dérogation à cette disposition, les handicapés peuvent être formés en vue de professions non agréées et en dehors des règles prévues par les règlements d'apprentissage (article 48 de la Loi sur la formation professionnelle, article 42 du Code de l'artisanat). Cette réglementation doit permettre d'organiser la formation professionnelle en fonction des intérêts particuliers des handicapés. Dans cette optique, les organes compétents et en particulier les chambres d'industrie et de commerce et les chambres de métiers ont, dans le cadre des possibilités qui leur sont offertes par les articles 44 de la Loi sur la formation professionnelle et 41 du Code de l'artisanat, arrêté les règles applicables à la formation des handicapés.

Ces règles énoncent, d'une part, les principes d'une formation adaptée aux handicapés dans les professions agréées soumises à apprentissage et, d'autre part, les modalités de la formation dans les professions "réservées aux handicapés" (1).

6. Initiatives en vue de l'élaboration et de l'adoption de règlements d'apprentissage

Dans son avis du 18 février 1974 sur la procédure à suivre pour l'élaboration et l'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires de base, la Commission fédérale pour la formation professionnelle (2) mentionne parmi les organismes pouvant prendre des initiatives en vue de l'élaboration et de l'adoption de règlements d'apprentissage:

- les associations professionnelles et les organisations centrales des employeurs,
- les syndicats,
- les organes compétents,
- les organisations centrales des chambres,
- la commission fédérale pour la formation professionnelle,
- les commissions des Länder pour la formation professionnelle,
- l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle,
- les ministères fédéraux.

Très souvent, l'initiative des règlements émane des organisations professionnelles et centrales des employeurs et des syndicats. Lorsque les propositions de règlements sont formulées par d'autres organismes, il est d'usage qu'elles ne soient pas soumises au ministre techniquement compétent avant que les organisations professionnelles et centrales des employeurs et des syndicats n'aient été consultées, de sorte que les règlements d'apprentissage ne sont généralement pas adoptés sans le consentement des organisations centrales des employeurs et des travailleurs.

Afin que les propositions de règlements nouveaux soient conformes aux orientations politiques et pédagogiques en matière de formation, la Commission fédérale pour la formation professionnelle a adopté le 25 octobre 1974 une recommandation fixant les critères d'agrément et de suppression des professions soumises à apprentissage.

(1) Cfr. annexe n° 10.

(2) Cfr. note page 55.

Cette recommandation comporte notamment un certain nombre d'indications importantes pour la création de professions au contenu nouveau. L'agrégation de ces professions est subordonnée aux conditions suivantes:

- existence d'un besoin suffisant en main-d'oeuvre qualifiée dans le secteur correspondant, besoin non limité dans le temps ou à une entreprise particulière,
- formation en vue de l'exécution de tâches qualifiées, comportant des responsabilités très diversifiées,
- formation en vue de l'exercice d'une activité durable non déterminée par l'âge,
- formation professionnelle de base polyvalente,
- possibilité de planifier l'apprentissage,
- différenciation suffisante par rapport aux autres professions soumises à apprentissage,
- possibilité de concrétisation des objectifs de l'apprentissage,
- durée de l'apprentissage comprise entre deux et trois ans,
- possibilités de perfectionnement et de promotion,
- développement chez l'apprenti de l'esprit d'initiative tant sur le plan de la réflexion que de l'action.

7. Procédure préalable à l'adoption de règlements d'apprentissage

Selon l'article 60 de la Loi sur la formation professionnelle, l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle (1) a pour tâche de "définir le contenu et les objectifs de l'apprentissage" et "de préparer l'adaptation de la formation professionnelle à l'évolution technique, économique et sociale".

Jusqu'à présent, l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle n'a pas pu s'acquitter entièrement de sa tâche essentielle qui consiste à élaborer les règlements d'apprentissage. Il y a deux raisons à cela: d'une part, la phase d'organisation de l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle récemment institué par la Loi sur la formation professionnelle n'est pas terminée et, d'autre part, les règlements à modifier ou à adopter sont si nombreux que l'Institut ne suffirait pas à la tâche. Actuellement, deux procédures sont donc utilisées:

- Préparation des projets de règlements par les ministres techniquement compétents (procédure ministérielle)
- Préparation des projets de règlements par l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle (procédure dite "BBF").

Dans la procédure ministérielle, les projets de règlements sont élaborés par le ministre techniquement compétent en collaboration avec les associations professionnelles et les syndicats intéressés. L'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle intervient en partie à titre consultatif, notamment au cours des phases préparatoire et de concertation.

Dans la procédure BBF, c'est le Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF) (Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle) qui est directement chargé de l'élaboration des règlements. En ce qui concerne les dispositions matérielles des règlements, le BBF se fonde tant sur les résultats de ses propres recherches que sur les études réalisées par d'autres organismes. Participent également à l'élaboration des règlements, les commissions techniques du BBF composées d'experts des associations professionnelles et des syndicats concernés en nombre égal et de professeurs d'établissements d'enseignement professionnel (article 66 de la Loi sur la formation professionnelle).

(1) Les dispositions de la Loi du 7 septembre 1977 concernant la formation professionnelle ont remplacé l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle par l'Institut fédéral de la formation professionnelle.

Jusqu'à présent, en raison de la progression trop lente des recherches dans le domaine des professions et de la formation professionnelle, il n'a pas été possible de donner un fondement scientifique à tous les nouveaux règlements d'apprentissage. C'est pourquoi, les nouveaux règlements ou les règlements modifiés sont l'aboutissement non seulement d'une recherche scientifique, mais aussi d'une démarche pragmatique.

A cela, il faut ajouter que l'élaboration des règlements d'apprentissage doit tenir compte d'impératifs divers, sociaux et économiques. Il s'ensuit que les intérêts à prendre en considération sont non seulement de nature pédagogique ou didactique, mais également d'ordre social, professionnel et économique et que la conciliation de ces divers intérêts ne peut se faire que par voie de compromis.

8. Harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes de base de l'école professionnelle

Il a déjà été dit précédemment que les instances compétentes en matière d'enseignement professionnel sont les ministères de la culture des Länder. L'élaboration et l'adoption des programmes scolaires de base pour l'école professionnelle sont donc du ressort des Länder. (1) Juridiquement, les Länder peuvent établir leurs programmes de base pour l'école professionnelle sans tenir compte des objectifs et du contenu de l'apprentissage fixés par les règlements d'apprentissage. S'ils procédaient réellement de la sorte, l'apprenti serait très défavorisé sur le plan de l'apprentissage et de l'examen final.

En pratique, les Länder ont depuis toujours essayé de concilier plus ou moins le contenu des programmes scolaires avec les exigences des règlements d'apprentissage, du moins en ce qui concerne les parties des programmes présentant un intérêt pour l'apprentissage d'une profession (2).

Il n'en reste pas moins que chaque Land a toujours eu et a encore ses propres programmes scolaires, de sorte qu'à un règlement fédéral d'apprentissage, applicable par exemple à la profession de mécanicien-réparateur, correspondent encore onze programmes scolaires différents (du moins sur certains points) pour les sections correspondantes des établissements d'enseignement professionnel.

Les différences entre les différents programmes scolaires des Länder d'une part et entre des programmes scolaires et les règlements d'apprentissage d'autre part n'ont pas eu d'effet préjudiciable aussi longtemps que le contenu des règlements d'apprentissage n'était que faiblement structuré.

Les problèmes d'harmonisation ont cependant commencé à se poser au début des années soixante-dix, c'est-à-dire après la promulgation de la Loi sur la formation professionnelle. Il y a à cela plusieurs raisons:

- le contenu des règlements d'apprentissage a été de plus en plus détaillé.
- à la suite du règlement du 4 juillet 1972 sur l'imputation de l'année de formation professionnelle de base, l'année de formation professionnelle de base sous forme

(1) La manière dont sont élaborés les programmes scolaires pour l'école professionnelle varie de Land à Land. Dans certains Länder, les programmes scolaires sont élaborés par des commissions ad hoc ou des commissions didactiques composées exclusivement ou essentiellement de professeurs compétents d'écoles professionnelles; dans d'autres, l'élaboration des programmes scolaires est confiée à des instituts spécialisés. Ainsi, la Rhénanie-Palatinat dispose à Bad Kreuznach d'une "Arbeitsstelle für Lehrplanentwicklung und -koordination" et la Bavière d'un "Staatsinstitut für Schulpädagogik" à Munich.

(2) Cfr annexe n° 11

scolaire (dont l'organisation relève de la compétence des Länder) est assimilée, si l'élève a suivi les cours avec fruit, à la première année d'apprentissage dans une des professions faisant partie du groupe d'activités professionnelles couvert par l'année de formation professionnelle de base. Or, le programme prévu par le règlement pour la première année d'apprentissage ne correspond généralement pas à celui de l'année de formation professionnelle sous forme scolaire de base. Lors de l'établissement des programmes de l'année de formation professionnelle de base les Länder n'avaient pas tenu compte des règlements d'apprentissage correspondants du Bund; de son côté, le Bund ne pouvait pas ou ne voulait pas tenir compte de l'année de formation professionnelle de base dans ses règlements d'apprentissage, car la majorité des apprentis n'avaient pas encore la possibilité d'accéder à ce type de formation.

- sur le plan didactique, les nouveaux règlements d'apprentissage progressif se placent dans une optique tout à fait différente de celle de l'année de formation professionnelle de base sous forme scolaire et des règlements d'apprentissage pour les professions à voie unique.

D'une manière générale, on a fini par reconnaître que les nouveaux règlements d'apprentissage d'une part et les nouveaux concepts de l'école professionnelle d'autre part ne contribueraient à améliorer la formation professionnelle que si les règlements d'apprentissage et les programmes scolaires pour l'école professionnelle et l'année de formation professionnelle de base s'imbriquaient et se complétaient parfaitement sur le plan des matières.

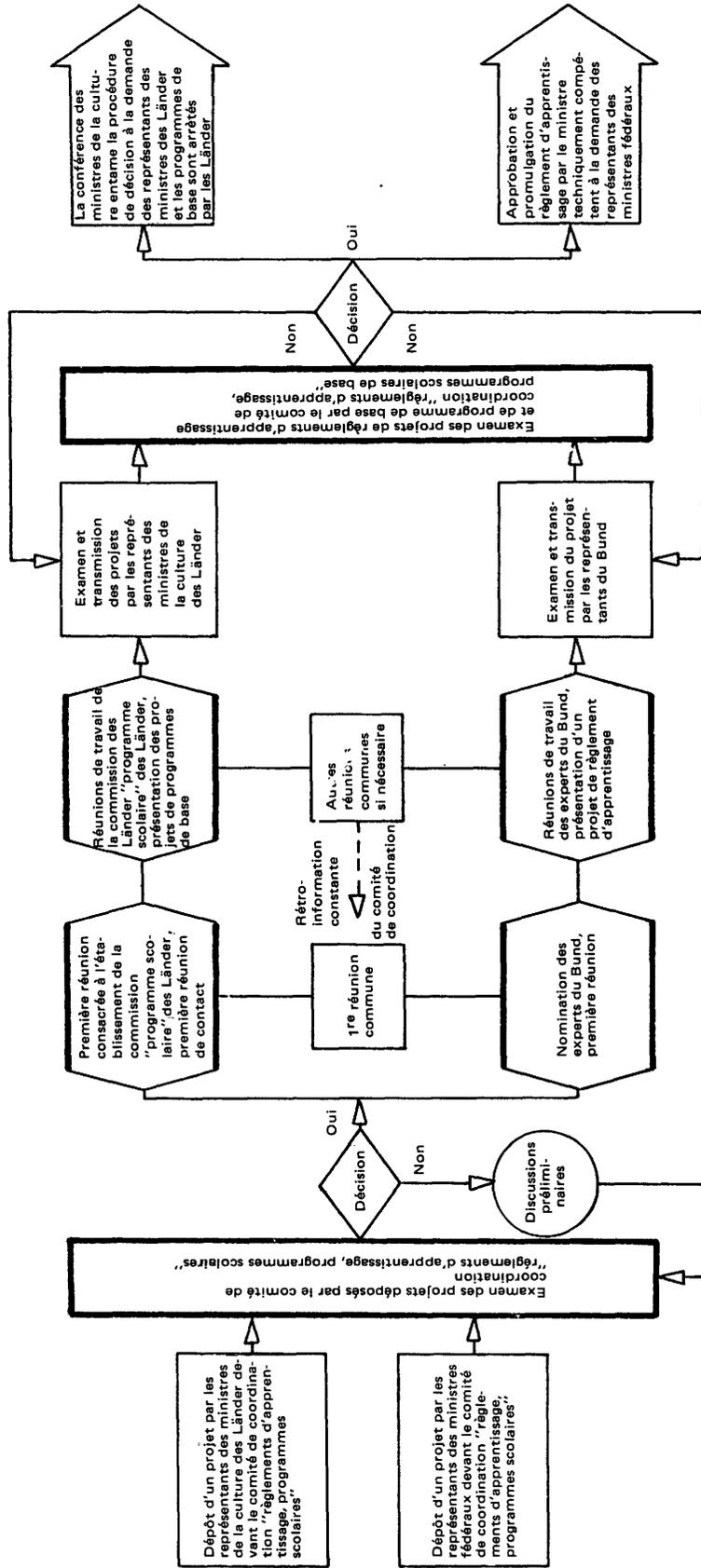
C'est la raison pour laquelle des représentants de la Conférence des ministres de la culture et du Bund ont publié le 30 mai 1952 un "rapport final commun sur la procédure que doivent suivre le gouvernement fédéral et les ministres de la culture des Länder en matière d'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires dans le domaine de la formation professionnelle". (1)

Le point le plus important du rapport concerne la constitution d'un comité de coordination. Ce comité de coordination a pour tâches : "de définir les principes d'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires, de déterminer les règlements d'apprentissage et les programmes scolaires à modifier et des commissions (experts) à réunir à cette fin, de veiller, pendant la procédure d'harmonisation, à la rétroinformation des organes responsables, de procéder à une dernière harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires avant d'en recommander la promulgation par les organes compétents "Zuständige Stellen".

Le fait que les représentants de la Conférence des ministres de la culture et les représentants du Bund aient convenu explicitement dans le rapport final "que la procédure d'harmonisation envisagée ne pourrait effectuer les compétences reconnues par la loi" montre la difficulté des problèmes à résoudre dans ce domaine. Après de difficiles négociations, le comité de coordination "règlements d'apprentissage/programmes scolaires" a adopté le 8 août 1974 une "procédure d'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires conformément au rapport final commun du 30 mai 1972", procédure qui ne peut ni ne doit être analysée ici d'une manière approfondie. Le schéma suivant donne un aperçu de cette procédure et en fait apparaître le caractère relativement complexe. Jusqu'à présent, un seul règlement d'apprentissage applicable à la profession d'horloger (avec programme scolaire correspondant pour l'école professionnelle) a été arrêté selon cette procédure.

(1) Cfr annexe n° 12

PROCEDURE A SUIVRE POUR L'HARMONISATION DES REGLEMENTS D'APPRENTISSAGE ET DES PROGRAMMES SCOLAIRES
SELON LE RAPPORT FINAL COMMUN DU 30 MAI 1972 (1)



(1) Supplément à l'annexe II au compte rendu final de la sixième réunion du comité de coordination "règlement d'apprentissage, programmes scolaires" du 8 août 1974.

I. LE CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE

1. Contrôle par les organes compétents

Conformément à l'article 45 paragraphe 1, de la Loi sur la formation professionnelle, l'organe compétent "contrôle l'apprentissage et en favorise le déroulement par les conseils qu'il donne à l'instructeur et à l'apprenti". A cet effet, il désigne des conseillers en formation professionnelle (Ausbildungsberater). Les instructeurs sont tenus de communiquer les renseignements nécessaires au contrôle de l'apprentissage, de présenter les documents requis et d'autoriser l'inspection des centres d'apprentissage."

En général, la fonction de conseiller en formation professionnelle s'exerce à titre principal. Pour certains conseillers, il s'agit cependant d'une activité secondaire ou d'une charge honorifique.

Les critères de qualification d'un conseiller en formation professionnelle sont les suivants :

- avoir terminé un stage d'apprentissage dans une entreprise et être reconnu apte à former des apprentis, ou
- avoir terminé des études dans une école technique secondaire, dans un établissement d'enseignement supérieur ou dans une université, préparant à l'exercice de la profession de conseiller en formation professionnelle, ou
- avoir une qualification équivalente.

Le nombre de conseillers en formation professionnelle varie selon les organes compétents. Il dépend de l'importance du territoire administré par la chambre, du nombre d'apprentis (voir tableau 8, page 52), mais aussi des possibilités financières de l'organe compétent.

Les conseillers en formation professionnelle ont pour tâches:

a) de conseiller les entreprises formant des apprentis sur

- les questions pédagogiques relatives à l'apprentissage, les méthodes d'enseignement, l'utilisation du matériel didactique, les rapports avec les jeunes,
- l'équipement des postes d'apprentissage,
- les possibilités de raccourcissement de la durée de l'apprentissage et d'admission anticipée à l'examen final.

b) de conseiller les apprentis sur

- les droits et les obligations découlant du contrat d'apprentissage,
- les problèmes concernant le contrat d'apprentissage,
- les possibilités de raccourcissement de la durée de l'apprentissage,
- l'admission anticipée à l'examen final,
- les possibilités de prolongement de l'apprentissage,

c) de contrôler si l'apprentissage se déroule correctement.

Dans ce domaine, ils doivent veiller notamment à ce que soient respectés

- le programme d'apprentissage de l'entreprise
- l'interdiction d'occuper les apprentis à des travaux étrangers à l'apprentissage,
- l'obligation de libérer les apprentis pour leur permettre de fréquenter une

école professionnelle ou de participer à des activités de formation dans des centres interentreprises,

- l'obligation de mettre gratuitement à la disposition des apprentis le matériel nécessaire,
- les dispositions légales applicables à l'apprentissage (Loi sur la formation professionnelle, Loi sur la protection du travail des jeunes, Loi sur la protection des mères, Loi sur la protection du travail et autres dispositions du droit du travail et du droit social),
- l'obligation de désigner des instructeurs.

d) d'établir des contacts avec les entreprises formant des apprentis, les établissements d'enseignement professionnel, l'inspection du travail et autres organismes.

En règle générale, les conseillers n'interviennent que pour des motifs concrets, tels que:

- nombreux résultats d'examens insuffisants obtenus par les apprentis d'un centre d'apprentissage déterminé,
- résultats peu satisfaisants aux examens intermédiaires,
- plaintes de l'apprenti ou des parents de l'apprenti,
- plaintes de l'entreprise,
- plaintes ou soucis formulés par l'école professionnelle,
- application de nouveaux règlements d'apprentissage.

Si des insuffisances sont constatées au niveau des qualifications personnelles et/ou professionnelles du responsable de l'apprentissage ou de l'instructeur (article 32 paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle /article 29, paragraphe 2 du Code de l'artisanat) et/ou de la qualification du centre d'apprentissage (article 32 paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle /article 29, paragraphe 2 du Code de l'artisanat), l'organe compétent peut prendre les mesures suivantes:

- refus d'enregistrer le contrat d'apprentissage,
- annulation d'un contrat d'apprentissage,
- obligation de prévoir des activités supplémentaires de formation en dehors du centre d'apprentissage (article 23 paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle /article 23a du Code de l'artisanat),
- fixation de délais pour remédier aux insuffisances constatées (article 23 paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle/article 23a du Code de l'artisanat).

Auprès des organes compétents pour les professions artisanales (chambres de métiers) on trouve en plus des conseillers en formation professionnelle travaillant directement pour le compte des chambres, des responsables d'apprentissage (Lehrlingswarte). Ces personnes font partie du comité directeur des corps de métiers; elles ont une mission identique à celle des conseillers en formation professionnelle, mais exercent leur fonction à titre honorifique.

Pour le règlement des différends pouvant surgir entre les entreprises et leurs apprentis et portant sur

- la relation d'apprentissage,
- l'existence ou la non-existence d'une relation d'apprentissage,
- la conclusion d'un contrat d'apprentissage,

- les actes illicites concernant la relation d'apprentissage,

l'article 111 de la Loi sur les juridictions du travail a prévu auprès des chambres d'industrie et de commerce et des chambres de métiers des commissions spéciales dont font partie, en nombre égal, des employeurs et des travailleurs.

2. Contrôle par les services de l'inspection du travail de l'Etat

Les services de l'inspection du travail de l'Etat sont chargés d'assurer l'application de la Loi sur la protection du travail des jeunes (Jugendarbeitsschutzgesetz). Ils relèvent, selon les Länder, soit du ministère du Travail, soit du ministère des Affaires sociales.

Leur activité comporte des visites et des contrôles d'entreprises effectués par des spécialistes. En principe, chaque entreprise doit être inspectée au moins une fois par an. En réalité, seules les grandes entreprises font l'objet d'une visite annuelle. La plupart des entreprises ne sont inspectées qu'incidemment, soit que certaines présomptions ou certains faits rapportés justifient une visite, soit qu'une plainte ait été déposée.

Les services de l'inspection du travail contrôlent en particulier si les mesures de protection sanitaire des jeunes et par conséquent aussi des apprentis prévues par les articles 32 à 46 de la Loi sur la protection du travail des jeunes sont respectées.

L'article 32 paragraphe 1 de la Loi sur la protection du travail des jeunes dispose qu'un jeune travailleur ne peut être embauché que

"1. s'il a subi un examen médical au cours des neuf derniers mois, et

2. un certificat médical a été délivré, à l'employeur, par le médecin".

"Un an après l'entrée au travail, l'employeur doit demander que lui soit présenté un certificat médical attestant que le jeune en formation a été soumis à un nouvel examen. (Il s'agit là du "premier examen de suite"). La remise de ce certificat ne saurait avoir lieu plus de trois mois après l'examen lui-même (article 33, par. 1).

"Les examens médicaux doivent porter sur l'état de santé et sur le développement du sujet, ainsi que sur ses aptitudes physiques; les examens de suite doivent en outre permettre d'évaluer les conséquences de l'activité professionnelle exercée sur la santé et le développement du jeune travailleur" (article 37 paragraphe 1 de la Loi sur la protection du travail des jeunes). Les examens médicaux effectués en application de la Loi sur la protection du travail des jeunes visent donc aussi, en ce qui concerne les apprentis, à apprécier les aptitudes physiques à exercer la profession choisie.

Les articles 17 et 18 de la Loi fédérale sur les épidémies (Bundessteuergesetz) sont applicables aux apprentis dans certaines entreprises (par exemple: entreprises du secteur des denrées alimentaires).

3. Inspection des écoles professionnelles

Les écoles professionnelles sont soumises à l'inspection de l'Etat (inspection scolaire). En raison de l'autonomie des Länder en matière d'éducation et de culture, cette inspection est du ressort des ministres de la culture des Länder. Dans la plupart des Länder, elle est confiée à des instances intermédiaires telles que les administrations régionales (Bezirksregierungen - en Rhénanie-Palatinat par exemple), les services d'inspection des écoles secondaires (Oberschulämter - en Bade-Wurtemberg, par exemple), les autorités supérieures des administrations locales (Regierungspräsidenten - en Rhénanie-du-Nord Westphalie, par exemple).

J. LES EXAMENS

La Loi sur la formation professionnelle prévoit pour les apprentis quatre types d'épreuves en liaison directe avec l'apprentissage : à savoir,

- l'examen intermédiaire,
- l'examen final,
- l'examen de maîtrise,
- l'examen de perfectionnement.

Ils seront décrits dans cet ordre, mais l'examen final sera l'objet d'une analyse plus approfondie en raison de son importance due notamment au nombre de jeunes qu'il concerne.

1. Examen intermédiaire

Pendant la période d'apprentissage et afin de déterminer les progrès réalisés au cours de la formation, "il doit être organisé au moins un examen intermédiaire conformément aux prescriptions du règlement d'apprentissage" (article 42 de la Loi sur la formation professionnelle/article 39 du Code de l'artisanat). L'organisation de cet examen intermédiaire incombe, comme pour les examens finals, aux organes compétents.

Cet examen intermédiaire sert en général à mesurer le niveau des connaissances théoriques et pratiques.

En règle générale, ces examens intermédiaires sont organisés à la fin de la deuxième année d'apprentissage lorsque la durée de l'apprentissage est de trois ans à trois ans et demi ou à la fin de la première année d'apprentissage lorsque la durée de l'apprentissage est de deux à deux ans et demi.

Les participants à l'examen intermédiaire reçoivent un certificat attestant les progrès réalisés au cours de l'apprentissage.

La preuve de la participation à cet examen intermédiaire est une des conditions d'admission à l'examen final pour autant qu'un examen intermédiaire ait été prévu et organisé.

2. Examen final

2.1. Fondement juridique et compétences

Les articles 34 à 41 de la Loi sur la formation professionnelle précisent les modalités de l'examen final. Un examen final doit être organisé dans toutes les professions agréées soumises à apprentissage (article 34). Les apprentis ne sont pas tenus de se soumettre à un tel examen; néanmoins, la plupart d'entre eux participent à cet examen entièrement gratuit. D'autres dénominations de l'examen final se sont imposées dans le langage:

"examen d'employé de commerce" (Kaufmannsgehilfenprüfung) dans les professions administratives et commerciales,

"examen d'ouvrier qualifié" (Facharbeiterprüfung) dans les professions à caractère artisanal et technique de l'industrie, épreuve de compagnon (Gesellenprüfung) dans les professions artisanales,

"examen d'auxiliaire agricole" (Landwirtsschaftsgehilfenprüfung) dans l'agriculture.

L'organisation de l'examen final incombe aux organes compétents. Conformément à l'article 34 de la Loi sur la formation professionnelle, les organes compétents (les chambres d'industrie et de commerce, les chambres de métiers, les chambres

d'agriculture, etc.) ont non seulement le droit, mais également le devoir d'organiser des examens finals dans les professions agréées soumises à apprentissage. L'organisation de l'examen final comprend:

- la préparation formelle et matérielle de l'examen (avis d'examen, date, locaux, questions d'examen),
- l'examen lui-même (notation des épreuves),
- la communication des résultats, l'établissement et la remise des certificats).

2.2. Règlement d'examen

L'organe compétent doit établir un règlement pour l'examen final selon les directives de la Commission fédérale pour la formation professionnelle. Ce règlement doit être approuvé par l'autorité supérieure compétente du Land (en général, le ministère du Travail ou le ministère de l'Economie). Il doit prévoir l'admission des candidats, les diverses épreuves d'examen, les critères d'appréciation, l'octroi des certificats, les conséquences des infractions au règlement et les sessions de repêchage (article 41 de la Loi sur la formation professionnelle).

2.3. Jurys d'examen

Les jurys d'examen sont désignés par l'organe compétent (article 36 de la Loi sur la formation professionnelle) et se composent de trois membres au moins.

Les jurys d'examen doivent comprendre, en nombre égal, des représentants des employeurs et des travailleurs ainsi qu'un professeur au moins d'un établissement d'enseignement professionnel (article 37 paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle).

Les membres des jurys sont désignés par l'organe compétent pour une durée de trois ans; les représentants des travailleurs sont désignés sur proposition des syndicats constitués dans le ressort de l'organe compétent et des associations indépendantes de travailleurs à but social ou professionnel, le professeur est nommé en accord avec l'autorité chargée de l'inspection scolaire ou avec le service désigné par cette autorité (article 37 paragraphe 3 de la Loi sur la formation professionnelle).

En ce qui concerne les jurys d'examen des chambres de métiers, les représentants des travailleurs sont désignés sur proposition de la majorité des représentants des compagnons à l'assemblée plénière de la chambre (article 34 paragraphe 4 du Code de l'artisanat).

Le jury d'examen choisit en son sein un président et un suppléant (article 38 de la Loi sur la formation professionnelle). Le président peut être soit un représentant des employeurs, soit un représentant des travailleurs ou encore un représentant de l'école professionnelle. Les membres du jury exercent leurs fonctions à titre honorifique.

2.4. Admission à l'examen final

En règle générale, les apprentis qui satisfont aux conditions prévues par l'article 39 de la Loi sur la formation professionnelle sont admis à subir un examen final. Le fait d'avoir suivi avec fruit les cours d'une école professionnelle ne figure pas parmi les conditions requises. Lorsque l'organe compétent estime que les conditions ne sont pas remplies, c'est le jury d'examen qui décide s'il faut ou non admettre le candidat. Dans ce cas, l'école professionnelle peut influencer la décision par l'intermédiaire de son représentant au sein du jury.

Dans les professions artisanales, la décision d'admettre un candidat à l'examen de compagnon incombe en règle générale au président du jury d'examen; dans les cas douteux, la décision est prise à la majorité des membres du jury.

Selon l'article 39 de la Loi sur la formation professionnelle, il convient d'admettre à l'examen final le candidat:

- "1. qui a accompli son temps d'apprentissage ou dont le temps d'apprentissage ne se termine pas plus de deux mois après la date de l'examen,
2. qui a participé aux épreuves intermédiaires et tenu un carnet d'apprentissage conformément aux prescriptions, et
3. dont le contrat d'apprentissage est enregistré au répertoire des contrats d'apprentissage ou dont le contrat n'est pas enregistré pour un motif qui ne lui est pas imputable, ni à son représentant légal".

Dans certains cas particuliers, l'apprenti peut être admis à l'examen final avant la fin de son apprentissage, après que son maître d'apprentissage et que ses professeurs de l'école professionnelle ont été entendus, à condition que ses prestations justifient une telle mesure. Les cas particuliers sont réglementés par l'article 40 de la Loi sur la formation professionnelle.

2.5. Matières d'examen

Les matières d'examen sont déterminées pour chaque profession soumise à apprentissage par le règlement d'apprentissage correspondant (article 25 de la Loi sur la formation professionnelle).

L'examen final doit permettre de constater "si le candidat possède le savoir-faire requis, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires et a assimilé les matières enseignées par l'école professionnelle qui sont indispensables à sa formation" (article 35 de la Loi sur la formation professionnelle). L'examen comprend donc deux parties : un examen pratique et un examen théorique. L'examen pratique comprend des épreuves d'essai (Arbeitsproben) et/ou la fabrication d'une pièce d'examen.

L'examen théorique comporte une partie écrite et une partie orale; dans certains cas (par exemple, examens programmés), seules des épreuves écrites sont prévues.

Les "directives relatives aux règlements d'examen" arrêtées par la Commission fédérale pour la formation professionnelle conformément à l'article 41 de la Loi sur la formation professionnelle et à l'article 38 du Code de l'artisanat (Bundesarbeitsblatt 10/1971) ne sont pour les organes compétents que de simples recommandations qui permettent de prendre en considération les particularités de la profession ou de la branche d'activité économique.

2.6. Participation de l'école professionnelle

En vertu de la Loi sur la formation professionnelle, la participation de l'école professionnelle se limite, sur le plan juridique et institutionnel, à la présence de professeurs d'établissements d'enseignement professionnel dans les jurys d'examen. En pratique, le degré et la nature de cette participation peut cependant varier fortement selon les organes compétents ou les Länder, etc. Toutefois, les professeurs des établissements d'enseignement professionnel n'ont pu, jusqu'à présent, faire aboutir une demande visant à ce que les titulaires d'un certificat de fin d'études professionnelles soient dispensés de l'examen théorique final.

3. Examen de maîtrise

Des examens de maîtrise sont organisés dans les secteurs de l'artisanat (articles 45 à 51 du Code de l'artisanat), de l'agriculture (article 81 de la Loi sur la formation professionnelle), de l'économie domestique (article 95 de la Loi sur la formation professionnelle) et de l'industrie (article 46 de la Loi sur la formation professionnelle).

Dans les secteurs de l'artisanat, de l'agriculture et de l'économie domestique, ce sont des jurys d'Etat désignés par les instances compétentes en droit du Land qui font subir les examens de maîtrise, les tâches de secrétariat étant assumées par les organes compétents respectifs.

Dans différents secteurs de l'industrie, tels que la métallurgie, les communications ou l'énergie, les examens de maîtrise ne sont pas réglementés explicitement par la Loi sur la formation professionnelle.

C'est l'article 46 de la Loi sur la formation professionnelle (perfectionnement professionnel) qui constitue la base juridique pour l'organisation des examens d'agents de maîtrise (Industriemeister) par les organes compétents. Aux termes de cette disposition, l'organe compétent peut organiser des examens portant sur les connaissances théoriques et pratiques et le savoir-faire acquis pendant les stages de perfectionnement professionnel. Le règlement d'examen est arrêté par la Commission pour la formation professionnelle de la chambre d'industrie et de commerce et approuvé par les autorités supérieures compétentes du Land. Les chambres d'industrie et de commerce organisent presque toutes des stages de formation à l'intention des candidats à l'examen d'agents de maîtrise et font subir les examens.

Les jurys chargés de faire subir les examens d'agents de maîtrise ne sont pas, comme dans les secteurs de l'artisanat, de l'agriculture et de l'économie domestique, des jurys d'Etat, mais des jurys constitués par les organes compétents qui font passer ces examens eux-mêmes (ainsi que les examens finals et les examens intermédiaires) et n'en assurent pas seulement le secrétariat.

Jusqu'à présent, il n'existe pas de règlement fédéral relatif à l'organisation des examens d'agents de maîtrise (comme pour les autres examens de maîtrise).

Les chambres d'industrie et de commerce s'inspirent cependant des "directives pour les règlements d'examen de perfectionnement" (article 46 et 41 de la Loi sur la formation professionnelle/articles 42 et 38 du Code de l'artisanat), arrêtées le 18 avril 1973 par la Commission fédérale pour la formation professionnelle.

Pour être admis à l'examen de maîtrise, il faut avoir subi l'examen final dans une profession correspondante et avoir une expérience professionnelle minimum de trois ans (dans l'agriculture et l'économie domestique) ou de cinq ans (dans l'artisanat et l'industrie).

Il n'y a pas d'autres conditions formelles pour l'admission à l'examen de maîtrise (par exemple, formation scolaire et apprentissage). La loi n'exclut donc pas la possibilité de se préparer sans aucune aide extérieure à l'examen de maîtrise. En général cependant, les candidats à l'examen de maîtrise participent à des stages spéciaux ou à des cours dispensés par des écoles de préparation au brevet de maîtrise (Meisterschulen) d'une durée variable.

Les stages et les cours durent de six à douze mois ou de deux ans à deux ans et demi selon qu'ils sont organisés selon la formule de l'enseignement à temps plein ou à temps partiel. L'examen de maîtrise dans l'artisanat, l'agriculture et l'économie domestique comporte en général quatre parties:

- une partie pratique,
- une partie théorique,
- une partie économique et juridique,
- une partie pédagogique.

L'examen d'agent de maîtrise ne comporte pas d'épreuve pratique; il porte exclusivement sur les connaissances théoriques (examen écrit et oral).

Pour les arts graphiques, il existe une réglementation particulière (article 77 de la Loi sur la formation professionnelle) selon laquelle est professionnellement qualifiée pour assurer la formation professionnelle dans certaines professions des arts graphiques, toute personne qui a réussi l'examen de maître d'apprentissage ou l'examen de maître artisan dans la profession où la formation professionnelle doit être assurée.

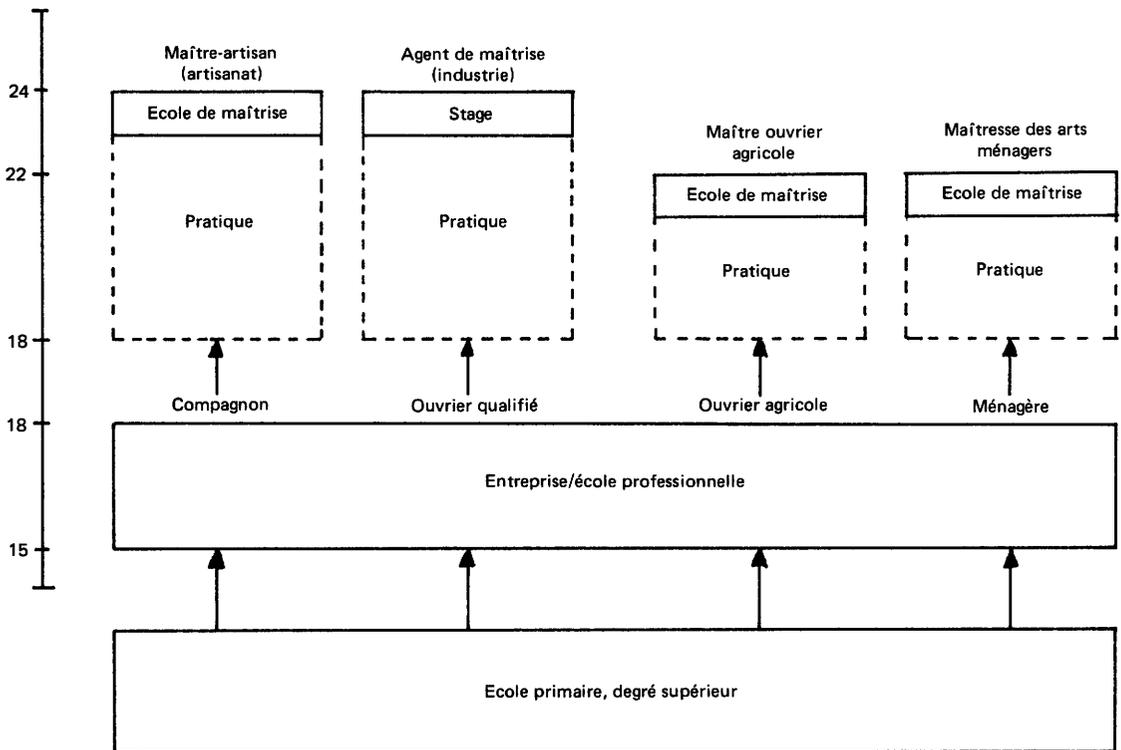
Les candidats à l'examen de maître d'apprentissage sont examinés par un jury institué par l'organe compétent en droit du Land (paragraphe 2). Est admise à l'examen de maître d'apprentissage "toute personne ayant subi avec succès un examen final dans l'une des industries des arts graphiques et qui fournit la preuve qu'elle a exercé ensuite pendant trois ans au minimum une activité pratique dans la profession pour laquelle l'examen doit être passé. La fréquentation d'une école technique peut être assimilée partiellement ou totalement à une période d'activité pratique dans la profession" (article 77 paragraphe 4 de la Loi sur la formation professionnelle).

Dans l'artisanat, l'agriculture et l'économie domestique, toute personne ayant subi l'examen de maîtrise et obtenu le brevet de maîtrise est habilitée à former des apprentis. L'examen d'agent de maîtrise ne confère pas cette aptitude.

Dans les arts graphiques, l'examen de maîtrise (examen de maître d'apprentissage) vise expressément à conférer au candidat l'aptitude à former des apprentis.

L'accès à la maîtrise (sauf pour les arts graphiques) est représenté dans le schéma suivant; il a été admis que la fréquentation d'une école de préparation au brevet de maîtrise (Meisterschule) était requise sauf pour les agents de maîtrise.

Schéma 34
L'ACCES A LA MAITRISE



4. Examen de perfectionnement professionnel

Comme il a été dit dans le chapitre consacré à l'examen d'agent de maîtrise, l'organe compétent peut, selon l'article 46 de la Loi sur la formation professionnelle, organiser des examens portant sur les connaissances théoriques et pratiques et l'expérience acquise au cours des activités de perfectionnement professionnel. Ces examens font l'objet de règlements élaborés par la Commission pour la formation professionnelle et promulgués par l'organe compétent. Ainsi, la Chambre d'industrie et de commerce de Ludwigshafen a promulgué jusqu'à présent les règlements relatifs aux examens de :

- expert-comptable au bilan,
- employé qualifié du commerce,
- employé qualifié de l'industrie,
- comptable,
- employé au service du personnel,
- employé au service de protection de l'entreprise.

Comme l'examen de maîtrise, l'examen de perfectionnement professionnel (ainsi que les stages généralement organisés par les organes compétents) représentent donc une possibilité d'acquérir, en dehors du système de formation officiel, une qualification professionnelle d'un niveau élevé.

Jusqu'à présent, les chambres d'industrie et du commerce ont promulgué 253 règlements relatifs aux examens de perfectionnement professionnel couvrant 41 professions. (1)

(1) Cfr Ministère fédéral de l'Education et de la Science (Editeur), Die anerkannten Ausbildungsberufe, édition 1975, page 134 et suivantes.

K. LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

1. Remarque préliminaire

Les employeurs et les travailleurs, de même que leurs organisations respectives (associations d'employeurs et syndicats) portent naturellement un très grand intérêt aux activités de formation des apprentis et souhaitent en influencer l'organisation et la réalisation.

Le législateur en a tenu compte dans une large mesure et a veillé à ce que les employeurs et les travailleurs soient représentés paritairement et exercent une influence plus ou moins grande dans toutes les instances et commissions chargées des problèmes de formation professionnelle.

La participation des représentants des employeurs et des travailleurs à ces diverses instances et commissions sera examinée en détail ci-après. Cette description mettra particulièrement en évidence l'importance globale de la représentation des employeurs et des travailleurs, le nombre respectif de représentants d'employeurs et de travailleurs et la nature de leur participation.

2. Collaboration de la direction et des représentants des travailleurs dans l'entreprise

Le droit de collaboration des représentants des travailleurs dans les questions relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise et à l'apprentissage est défini par la Loi sur l'organisation sociale des entreprises du 15 janvier 1972. Comme il a été dit précédemment, la Loi sur l'organisation sociale des entreprises attache beaucoup d'importance à la formation professionnelle dans l'entreprise et aux droits de codécision du comité d'entreprise en matière de promotion et de réalisation des activités de formation dans l'entreprise. Dans ce domaine, les dispositions⁽¹⁾ les plus importantes de cette loi sont les articles 70, 90, 92, 96, 97 et 98. Aux termes de ces articles, l'employeur doit notamment:

- à la demande du comité d'entreprise, discuter avec celui-ci des problèmes de la formation professionnelle des travailleurs de l'entreprise (article 96)
- se concerter avec le comité d'entreprise sur les mesures à prendre et les équipements à prévoir pour l'organisation de la formation dans l'entreprise (article 97).

Le comité d'entreprise doit aussi exercer son droit de codécision lors de l'application des mesures de formation professionnelle dans l'entreprise (article 98).

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la désignation d'un responsable de la formation dans l'entreprise ou demander sa révocation (article 98).

Conformément à l'article 70 de la Loi sur l'organisation sociale des entreprises, les représentants des jeunes travailleurs doivent notamment:

- proposer au comité d'entreprise des mesures de formation professionnelle en faveur des jeunes travailleurs,
- veiller à ce que les lois, règlements, dispositions en matière de prévention des accidents, conventions collectives et accords d'établissement en faveur des jeunes travailleurs et par conséquent aussi des apprentis, soient correctement appliqués.

(1) Cfr. annexe n° 4

3. Participation aux commissions pour la formation professionnelle

Conformément à la Loi sur la formation professionnelle, les employeurs et les travailleurs sont représentés paritairement dans toutes les commissions pour la formation professionnelle, et notamment:

- dans la Commission fédérale pour la formation professionnelle (articles 50 à 53 de la Loi sur la formation professionnelle) (1);
- dans les commissions des Länder pour la formation professionnelle (articles 54 et 55);
- dans les commissions pour la formation professionnelle des organes compétents (articles 56 à 59).

Ils disposent ensemble au sein de toutes ces commissions d'un nombre de représentants supérieur au nombre des autres membres. Ces autres membres sont, dans la Commission fédérale pour la formation professionnelle, les cinq représentants des Länder et le représentant de l'Institut fédéral du travail, dans ces commissions des Länder, les représentants des instances supérieures du Land, dans les commissions pour la formation professionnelle des organes compétents, le professeur d'un établissement d'enseignement professionnel ayant voix consultative).

Le président de ces commissions est généralement choisi alternativement parmi les représentants des travailleurs et des employeurs, et ce pour une durée d'un an.

Alors que la Commission fédérale (1) et les commissions des Länder pour la formation professionnelle sont exclusivement habilités à donner des conseils ou à adresser des recommandations au gouvernement fédéral ou aux gouvernements des Länder, la commission pour la formation professionnelle des organes compétents a un pouvoir de décision. Conformément à l'article 58, paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle, cette commission est chargée d'établir les règlements d'apprentissage qui seront promulgués par l'organe compétent en vertu de la Loi sur la formation professionnelle.

Les représentants des employeurs et des travailleurs jouent donc un rôle très important dans les commissions pour la formation professionnelle.

4. Représentation des employeurs et des travailleurs au sein des organes compétents

Si les employeurs et les travailleurs sont représentés paritairement au sein de la commission pour la formation professionnelle de l'organe compétent, par contre les employeurs ont une importance prépondérante dans l'organe compétent lui-même. Cela s'explique par l'organisation des organes compétents (pour autant qu'il s'agisse de chambres) et par l'article 58, paragraphe 3 de la Loi sur la formation professionnelle de l'organe compétent dont l'application exige des crédits supérieurs à ceux qui sont prévus pour la formation professionnelle dans le budget en cours doivent, pour être valides, recevoir l'approbation des instances compétentes en matière budgétaire. Dans les chambres, les instances compétentes en matière budgétaire sont les assemblées plénières. Celles-ci se composent exclusivement de représentants des employeurs (sauf dans les chambres artisanales composées pour un tiers de représentants des compagnons). Les décisions de la commission pour la formation professionnelle qui impliquent des dépenses peuvent donc non seulement être modifiées par les instances non paritaires des chambres, mais également annulées.

5. Participation aux jurys d'examen

En plus d'un professeur d'un établissement d'enseignement professionnel, les jurys d'examen se composent d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. Selon l'article 37, paragraphe 1 de la Loi sur la formation

(1) Cfr. note page 55.

professionnelle, le jury d'examen comprend trois membres au moins. Le nombre de membres peut donc être supérieur à trois, mais les employeurs et les travailleurs doivent toujours y être représentés en nombre égal (article 37, paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle). Les jurys composés de plus de trois membres sont conformes à la Loi sur la formation professionnelle à condition qu'un des membres soit professeur dans un établissement d'enseignement professionnel (école professionnelle). Les représentants des employeurs et des travailleurs jouent donc un rôle prépondérant au sein des jurys d'examen, ne fût-ce que par leur nombre.

Le président du jury d'examen étant choisi parmi les membres (article 38, paragraphe 1 de la Loi sur la formation professionnelle), la présidence est donc en pratique généralement assumée par un représentant des employeurs ou par un représentant des travailleurs, plus rarement par un professeur d'une école professionnelle.

6. Représentation des employeurs et des travailleurs au sein de l'Institut fédéral de la formation professionnelle

Conformément à l'article 16 de la Loi sur la formation professionnelle du 7 septembre 1976, la commission principale se compose de onze représentants des employeurs, des travailleurs et des Länder ainsi que cinq représentants des instances fédérales.

Le président est choisi pour une durée d'un an parmi les membres de la commission principale. Les représentants des employeurs, des travailleurs, des Länder et des instances fédérales proposent, à tour de rôle, un candidat à la présidence.

Si l'on considère que la commission principale a pouvoir de décision pour toutes les affaires de l'Institut fédéral de la formation professionnelle, dans la mesure où celles-ci ne relèvent pas de la compétence du Secrétaire Général, on peut affirmer que les employeurs tout comme les travailleurs exercent une influence importante sur l'exécution des tâches de l'institut.

7. Représentation des employeurs et des travailleurs au sein de l'Institut fédéral du travail

Tous les organes de l'Office fédéral du travail, c'est-à-dire:

- le conseil d'administration,
- le comité directeur en tant qu'organe exécutif,
- les commissions administratives des bureaux de l'emploi des Länder,
- les commissions administratives des travailleurs

sont paritaires et se composent d'un nombre égal de représentants de travailleurs, d'employeurs et des collectivités publiques. Tous ces organes prennent leurs décisions à la majorité des voix (cfr à ce sujet les articles 189 à 206 de la Loi sur la promotion du travail).

L. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Financement de la formation professionnelle dans l'entreprise

Chaque entreprise supporte les frais afférents à la formation de ses apprentis. Le montant des dépenses varie d'une entreprise à l'autre selon la nature de la formation et les professions en vue desquelles cette formation est dispensée, et en fonction de la nature, de la taille et de la capacité de production de l'entreprise. Dans l'industrie et l'artisanat, les entreprises employant un grand nombre de travailleurs dépensent en moyenne et par apprenti plus d'argent que les petites entreprises.

Les coûts nets moyens (1) par apprenti et par année s'élèvent à:

- Entreprises industrielles et commerciales occupant plus de 1000 travailleurs	6 692 DM
- Entreprises industrielles et commerciales occupant jusqu'à 1000 travailleurs	5 050 DM
- Entreprises artisanales	2 582 DM
- Agriculture	381 DM
- Santé	86 DM
- Professions de conseiller	1 589 DM

Le coût total des activités de formation extra-scolaire s'est élevé en 1971/72 à 7,7 milliards de DM environ. Les dépenses afférentes à la formation des apprentis et au perfectionnement professionnel représentent respectivement 69,6 % et 27,9 % de cette somme (5,3 et 2,1 milliards de DM environ). La différence correspond au coût des autres activités de formation en faveur notamment des stagiaires, des jeunes universitaires et des jeunes travailleurs et des mesures de conversion.

2. Financement de la formation professionnelle dans les ateliers interentreprises

Les ateliers d'apprentissage interentreprises sont financés en grande partie par les pouvoirs publics ainsi que le montre l'exemple suivant. Financement d'un atelier d'apprentissage interentreprises relevant d'une chambre des métiers:

1. Frais d'investissement	10 000 000 DM (total)
Ressources propres de la chambre	2,5 000 000 DM
Subventions de l'Office fédéral	2,0 000 000 DM
Prêts de l'Office fédéral du travail	2,2 000 000 DM
Subventions du Bund et du Land	3,3 000 000 DM
2. Dépenses courantes	
Contributions des entreprises:	50 %
Subventions du Bund et du Land :	20 %
Subventions de la chambre:	30 %

(1) Enquêtes et extrapolation de la commission d'experts "Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung". Voir à ce sujet: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der ausser-schulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht), Bielefeld 1974.

3. Financement des tâches incombant aux organes compétents en vertu de la Loi sur la formation professionnelle

Les tâches qui incombent aux organes compétents en matière de formation professionnelle sont financées grâce au produit des cotisations des membres et des droits versés par les entreprises qui forment des apprentis.

Des droits sont notamment perçus pour les services rendus pendant l'apprentissage, les examens, etc. La perception des droits s'opère cependant d'une manière différente selon les organes compétents. Un certain nombre d'organes compétents pour la formation des apprentis artisans (chambre de métiers) reçoivent des subventions du Land (dans le cadre de la promotion des classes moyennes et de l'artisanat) destinées à couvrir les dépenses de matériel et de personnel afférentes à l'emploi de conseillers en formation professionnelle.

Lorsque l'organe compétent n'est pas une chambre, mais un organisme public, les crédits nécessaires au financement sont imputés sur les budgets publics.

4. Financement des commissions pour la formation professionnelle

- Commissions pour la formation professionnelle des organes compétents

Les coûts sont supportés par les organes compétents respectifs.

- Commissions des Länder pour la formation professionnelle

Les crédits nécessaires sont imputés sur le budget du ministère du Land qui en assure la gestion.

- Commission fédérale pour la formation professionnelle

Les crédits nécessaires sont imputés sur un poste particulier du budget du ministère fédéral de l'Education et de la Science.

5. Financement de l'Institut fédéral de la formation professionnelle

L'Institut fédéral de la formation professionnelle est financé par le Bund.

6. Financement de l'Office fédéral du travail (Bundesanstalt für Arbeit)

L'Office fédéral du travail est financé par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Comme pour l'assurance invalidité-vieillesse légale, la cotisation maximum est égale à 1 % de la masse salariale; le taux de cotisation réel est fixé par décret du gouvernement fédéral.

7. Financement des écoles professionnelles

Les écoles professionnelles relevant de la compétence des Länder, le mode de financement de ces écoles est déterminé par les lois des Länder et varie donc de Land à Land. Toutefois, les dépenses de personnel sont généralement supportées par les Länder.

Les dépenses de personnel comprennent non seulement les rémunérations des fonctionnaires et des employés, mais également les dépenses de personnel accessoires telles que les pensions, les aides, les dépenses de perfectionnement, etc.

D'une manière générale, les dépenses afférentes à la construction, à l'entretien et à la gestion des bâtiments scolaires, ainsi que des dépenses de personnel administratif sont supportées par les organismes gestionnaires. Les organismes

gestionnaires des écoles professionnelles sont les villes autonomes (kreisfreie Städte) ou les cantons (Landkreise).

Si les gestionnaires des écoles professionnelles supportent la totalité des coûts afférents à la gestion et à l'entretien des bâtiments scolaires, ils bénéficient généralement pour la construction de ces bâtiments de subventions plus ou moins importantes du Land.

M. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

1. Structure et organisation

Conformément à l'article 3 de la Loi sur la promotion du travail du 25 juin 1969, l'orientation professionnelle relève de l'Office fédéral du travail qui a son siège à Nuremberg.

L'Office fédéral comprend neuf offices du travail des Länder, 146 bureaux de la main-d'oeuvre et 558 bureaux auxiliaires. Ce sont surtout les bureaux de la main-d'oeuvre et les bureaux auxiliaires qui assurent les services d'orientation professionnelle.

2. Tâches

Les tâches des services d'orientation professionnelle sont définies par les articles 25 à 32 de la Loi sur la promotion du travail (Arbeitsförderungsgesetz).

"Par orientation professionnelle au sens de la présente loi, on entend le fait de donner des conseils et des informations aux personnes qui désirent choisir une profession ou en changer. Cette tâche est complétée par l'action d'information professionnelle (Berufsaufklärung), l'enseignement des possibilités de formation professionnelle dans chaque cas particulier et le placement dans des postes de formation" (article 25, paragraphe 1).

"L'Office fédéral doit conseiller les jeunes et les adultes, avant leur entrée dans la vie professionnelle et pendant la durée de celle-ci, sur toutes les questions relatives au choix de la profession (article 25) et aux possibilités de promotion. A cet effet, il doit tenir compte de la situation et de l'évolution du marché de l'emploi et des professions. Il est aussi tenu de subordonner les intérêts particuliers des branches d'activité et des professions aux besoins économiques et sociaux généraux" (article 26, paragraphe 1).

"L'Office fédéral doit aussi conseiller les consultants sur les questions de formation scolaire pour autant que ces questions présentent un intérêt pour le choix de la profession et pour leur avenir professionnel" (article 26 paragraphe 2).

"Les services d'orientation doivent prendre en considération les aptitudes physiques, intellectuelles, le caractère, les penchants et la situation personnelle des consultants" (article 27, paragraphe 1). L'Office fédéral doit aussi donner des informations relatives aux possibilités de formation professionnelle dans chaque cas d'espèce" (article 28).

Au sens de la Loi sur la promotion du travail, le placement des apprentis implique aussi "la conclusion d'un contrat d'apprentissage" (article 29, paragraphe 1).

"L'Office fédéral doit veiller à ce que les personnes aptes à recevoir une formation professionnelle soient affectées à des postes de formation réunissant toutes les conditions de nature à garantir une formation exemplaire tant sur le plan des connaissances dispensées et des méthodes pédagogiques utilisées que sur le plan sanitaire. A cet effet, il convient de tenir compte de la situation personnelle du consultant et des particularités des postes de formation" (article 29, paragraphe 2).

"La tâche de l'Office fédéral comporte aussi une action d'information professionnelle (Berufsaufklärung). Dans ce domaine, il doit faciliter le choix de la profession (article 25), donner des informations complètes sur les professions, leurs exigences et leurs perspectives, les possibilités de formation professionnelle, les changements importants qui se produisent dans les entreprises, les administrations et sur le marché de l'emploi" (article 31).

"Dans sa triple tâche d'information, d'orientation et de placement, l'Office fédéral doit collaborer avec les organismes s'occupant de la formation générale et professionnelle et en particulier avec les services compétents en matière de formation dans l'entreprise, les organisations d'employeurs, les syndicats, les écoles et les universités, de même qu'avec les services sociaux, de la jeunesse et de la santé" (article 32 de la Loi sur la promotion du travail).

3. Collaboration

Conformément à l'article 32 de la Loi sur la promotion du travail, les services d'orientation professionnelle doivent collaborer avec d'autres organisations et institutions.

Conformément à la "convention cadre de la collaboration des établissements d'enseignement et des services d'orientation professionnelle" (décision de la conférence des ministres de la culture des Länder du 5 février 1971), en liaison avec "l'accord relatif à la collaboration des écoles et des services d'orientation professionnelle conclu entre l'Office fédéral du travail et la Conférence permanente des ministres de la culture des Länder" du 12 février 1971, les services d'orientation professionnelle communique aux écoles des informations relatives aux professions, à la formation professionnelle, aux études et mettent à cet effet à leur disposition du matériel didactique et visuel, tout en tenant compte des résultats des études relatives aux professions et au marché de l'emploi. Des représentants des écoles interviennent à titre consultatif dans l'élaboration de ce matériel didactique et visuel.

Afin de favoriser les échanges d'expériences et d'assurer la coordination, les services d'orientation professionnelle établissent des contacts avec les écoles de leur ressort.

Il incombe à l'école de faciliter la tâche des services d'orientation professionnelle en matière d'organisation de discussions de groupes et de consultations individuelles. Les autorités scolaires et les services d'orientation professionnelle doivent s'aider mutuellement en ce qui concerne la formation et le perfectionnement des professeurs et des conseillers en orientation professionnelle. Il est tenu compte à cet égard des résultats des études relatives aux professions et au marché du travail.

La tâche spécifique des écoles et des universités en matière d'orientation a été définie et réglementée par la décision du 14 septembre 1973 de la Conférence des ministres de la culture ("Orientation à l'école et à l'université"). Les tâches imparties aux écoles et aux universités sont plus nombreuses que celles confiées aux services d'orientation professionnelle, mais il existe souvent un rapport entre elles. Le but principal de l'orientation scolaire est d'aider les élèves et les personnes responsables de leur éducation; la tâche des conseillers en orientation scolaire consiste à orienter le choix des études (Schullaufbahnberatung) et à donner des aides psychologiques individuelles (individual-psychologische Beratung). Dans le premier cas, il s'agit de conseiller les élèves sur le choix des études. Dans le second cas, il s'agit de conseiller et de guider les élèves dont les études sont perturbées et qui souffrent de troubles d'ordre social, affectif ou émotionnel.

Les services d'orientation scolaire travaillent en collaboration avec d'autres organes et en particulier avec les services d'orientation professionnelle. Cette coopération est régie par la décision précitée de la Conférence des ministres de la culture du 5 février 1971 et par les règlements des Länder adoptés dans le cadre de cette décision. Actuellement, l'organisation et l'extension des services d'orientation scolaire se poursuivent dans les différents Länder, l'accent étant mis sur la formation de "professeurs-conseillers".

L'Office fédéral du travail a conclu une convention avec la Fédération allemande des chambres d'industrie et de commerce et avec la Fédération allemande des chambres de métiers portant sur la collaboration des services d'orientation professionnelle des bureaux de la main-d'oeuvre avec les chambres d'industrie et de commerce et les chambres de métiers agréées par la Loi sur la formation professionnelle en tant qu'organes compétents.

Des accords ont été conclus entre les bureaux de la main-d'oeuvre des Länder et les organes compétents sur la base et dans le cadre de cette convention.

Ces accords portent sur les échanges d'informations et sur le placement des apprentis.

4. Réalisation

Le recours aux services d'orientation professionnelle est facultatif.

L'orientation professionnelle regroupe (conformément aux règlements des bureaux de la main-d'oeuvre) quatre types de mesures:

- des mesures d'orientation,
- des consultations particulières,
- le placement en apprentissage,
- la promotion de la formation professionnelle.

Mesures d'orientation:

Dans les écoles primaires, les conseillers en orientation professionnelle formés tant sur le plan didactique que méthodologique, viennent deux fois par an s'entretenir pendant deux heures avec les élèves des huitièmes et avant-dernières classes (Klassenbesprechungen).

Dans les neuvièmes classes des établissements de transition (écoles moyennes, lycées, etc.), ces entretiens ont lieu une fois par an.

A la demande ou à l'initiative des directions d'école ou des associations de parents, des réunions sont organisées une fois par an dans les écoles en vue d'informer les parents sur les possibilités de formation (Elternabend).

Des cycles publics de conférences sont organisés en particulier à l'intention des élèves de la dixième classe des écoles moyennes. Enfin, des expositions organisées tous les quatre ou cinq ans contribuent à informer le public sur les questions relatives aux professions et au monde du travail.

Des cahiers d'information, tels que

- "Blätter zur Berufskunde",
- "Beruf aktuell",
- "Studium und Beruf"

ainsi que d'autres brochures visant à faciliter le choix de la profession complètent les mesures d'orientation professionnelle.

Consultations individuelles:

Les consultations individuelles ont lieu sur rendez-vous et généralement selon un horaire bien déterminé. Les consultations particulières sont soit des premières consultations (Erstberatung), soit des consultations complémentaires (Folgeberatung).

En vue de déterminer les aptitudes du consultant, les services spécialisés procèdent très souvent à la demande du conseiller en orientation professionnelle à un examen psychologique ou médical. Les coûts afférents à de tels examens sont supportés par l'Office fédéral du travail. En 1975, 940 000 jeunes environ, soit à peu près 70 % des jeunes ayant terminé leurs études, ont sollicité une consultation individuelle.

Placement en apprentissage:

Le placement en apprentissage fait très souvent suite à la consultation individuelle. Il est aussi possible de placer un apprenti à un poste se trouvant dans le ressort d'un autre bureau de la main-d'oeuvre. Les chances de trouver une place d'apprentissage correspondant à la profession choisie dépendent notamment des aptitudes du consultant et de la nature des postes d'apprentissage offerts.

En 1975, 326 000 places d'apprentissage dans les entreprises, soit 73 % environ de l'offre totale, ont été signalées à l'Office. Elles ont été presque toutes réservées à de jeunes travailleurs.

Promotion de la formation professionnelle:

- Des "stages de promotion" sont organisés à l'intention des jeunes qui, en raison d'un retard dans le développement des aptitudes intellectuelles et/ou physiques, ne possèdent pas encore la maturité requise pour l'exercice d'une profession. En général, ces stages durent une année et sont mis sur pied par des organismes privés (par ex. Universités populaires, entreprises, Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands). Les coûts sont supportés par l'Office fédéral du travail.
- Des stages sont organisés à l'intention des handicapés en vue de faciliter leur placement sur le marché du travail (par ex. pour les professions semi-qualifiées et les travaux simples). Ils durent généralement un an; les coûts sont aussi supportés par l'Office fédéral du travail.
- Des cours de formation de base, financés par l'Office fédéral du travail, sont dispensés à des jeunes possédant la maturité requise pour l'exercice d'une profession, mais qui n'ont pas encore trouvé une place d'apprenti.
- Les apprentis peuvent bénéficier d'une aide (Berufsausbildungsbeihilfe) (ne pas confondre avec la rémunération que l'apprenti reçoit de l'entreprise (Berufsausbildungsvergütung), s'ils se trouvent dans le besoin ou lorsque l'apprentissage leur impose des charges financières considérables (par ex. s'ils doivent loger en dehors de chez eux).
- Les jeunes qui ont accepté un emploi ou un poste d'apprentissage ont droit au remboursement des frais qu'ils ont exposés à l'occasion du dépôt de leur candidature, pour se rendre chez leur employeur ou pour se présenter à lui, à condition d'avoir été placés par un bureau de la main-d'oeuvre.
- Les employeurs ou les entreprises formant des apprentis reçoivent des allocations de formation pour leurs apprentis handicapés.

2. DEUXIEME PARTIE: PROBLEMES

I. Remarque préliminaire

Ainsi qu'on l'a montré ci-devant, les aspects du système d'apprentissage en République fédérale d'Allemagne sont nombreux. Bien que ce système soit très complexe et très diversifié tant sur le plan pédagogique, juridique et administratif que sur le plan de son organisation et de son économie, il est cependant possible d'en faire ressortir les caractéristiques essentielles et de cerner son rôle et sa spécificité:

- Le système d'apprentissage concerne la majorité des jeunes. Bien que la proportion des entreprises formant des apprentis ne soit que de 16 %, ces entreprises occupent, en raison du nombre d'apprentis qu'elles forment, la place la plus importante dans le système d'apprentissage de la République fédérale d'Allemagne.
- Grâce à l'apprentissage, l'économie couvre la plus grande partie de ses besoins en travailleurs qualifiés, compagnons, etc.
- La formation professionnelle dans l'entreprise est liée à l'emploi et ne dépend donc pas, sur le plan de l'organisation, du système public d'enseignement. Les lois et règlements en matière de formation professionnelle dans les entreprises sont de la compétence du Bund; quant à la formation professionnelle scolaire, elle est du ressort des Länder.
- Sur le plan pédagogique et didactique, la liaison avec le système public d'enseignement est assurée par l'école professionnelle qui doit être fréquentée par tous les apprentis.
- En pratique, l'école professionnelle contribue largement à la qualification des apprentis, même si sur le plan juridique et de l'organisation, elle ne fait pas partie du système d'apprentissage.
- le système "dualiste" d'apprentissage (entreprise et école professionnelle) est fondé sur la coopération et la coordination. Il évolue de plus en plus vers un système pluraliste.
- les représentants des employeurs et des travailleurs exercent sur la formation professionnelle dans l'entreprise une influence profonde et qui s'appuie sur le droit.
- le financement de l'apprentissage incombe aux entreprises; en 1971/72, les entreprises ont dépensé au total 5,3 milliards de DM pour la formation des apprentis. Les crédits nécessaires au financement des écoles professionnelles sont imputés sur les budgets publics.

Aucun critique de bonne foi ne met en doute l'efficacité du système dualiste, mais aucun détracteur sérieux du système d'apprentissage ne conteste non plus l'existence d'une série de problèmes nécessitant une solution énergique.

Nous exposerons dans les chapitres suivants la nature de ces problèmes et la manière dont nous les concevons. Des solutions seront proposées dans leurs grandes lignes. Par souci de clarté, nous n'hésiterons pas à revenir le cas échéant sur certains aspects du problème précédemment exposé.

II. Le problème de la quantité

En République fédérale d'Allemagne, la majorité des jeunes reçoivent une formation professionnelle dans le cadre du système d'apprentissage. Par comparaison, la formation professionnelle exclusivement scolaire, c'est-à-dire dispensée dans le cadre du système public d'enseignement, ne joue qu'un rôle mineur. Jadis, et en particulier dans les professions peu prisées, toutes les places d'apprentissage n'étaient pas occupées. En raison notamment de la situation démographique (nombre élevé de jeunes ayant terminé leurs études), un nombre de plus en plus élevé de jeunes ne pourront plus désormais trouver une place d'apprenti. La situation conjoncturelle (stagnation ou régression des investissements et de production) joue aussi un rôle néfaste à cet égard. Les pouvoirs publics (Bund, Länder et communes) attendent des milieux économiques qu'ils créent de nouvelles places d'apprentissage ou du moins qu'ils n'en réduisent pas le nombre. Cette volonté d'assurer la formation des jeunes est compréhensible, mais elle entraîne des charges disproportionnées par rapport aux possibilités du système d'apprentissage.

L'équilibre, manifestement ou inconsciemment recherché, entre l'apprentissage et l'emploi est ainsi rompu, du moins en partie, ou remis en question. Dans le domaine de la politique sociale et de formation, on ne peut exiger que les entreprises se soumettent inconditionnellement à l'obligation de dispenser une formation répondant à des critères didactiques et pédagogiques très sévères et par conséquent très onéreuse. L'attitude adoptée tant par les milieux économiques que par l'Etat en matière de formation des apprentis est donc inconséquente. Les milieux économiques (du moins en partie) s'opposent à la création de places et de possibilités d'apprentissage en dehors du système "dualiste" sous prétexte de "scolarisation".

De son côté, l'Etat (Bund et Länder) impose à l'économie une obligation (formation du plus grand nombre possible de jeunes) qui lui incombe en dernier ressort. Si les mécanismes d'autorégulation du système d'apprentissage ne fonctionnent pas d'une manière satisfaisante en ce qui concerne les capacités d'accueil des apprentis, l'Etat peut certes faire appel à l'économie et l'inciter (par des aides financières, par exemple) à créer des places d'apprentissage supplémentaires, mais en dernier ressort, c'est l'Etat qui doit veiller à ce que tous les jeunes reçoivent une formation professionnelle conforme à leurs aptitudes. A cet égard, l'Etat peut et doit tenir compte en particulier des besoins et des possibilités de l'économie; il ne peut s'en remettre entièrement à elle. Etant responsable de la politique sociale dans son ensemble, il doit aussi, si cela est nécessaire, développer et créer des possibilités d'apprentissage en dehors du système "dualiste". Il n'y a aucune raison que l'économie voie dans cette tendance, d'ailleurs encore peu répandue en République fédérale d'Allemagne, une atteinte à d'anciennes prérogatives.

La politique de formation et en particulier les mesures visant à donner, si possible à tous les jeunes, une qualification professionnelle, doivent tendre vers un compromis équitable entre les intérêts des jeunes et ceux de l'économie.

Le problème quantitatif qui se pose actuellement a suscité dans les divers milieux intéressés des critiques qui s'adressent à l'Etat plutôt qu'à l'économie ou même au système d'apprentissage, mais qui ont cependant mis en évidence les limites quantitatives de ce système.

III. Le problème de la régulation

La réduction des déséquilibres entre le système d'apprentissage et le marché d'emploi est une des tâches importantes et constantes de la politique de la formation, comme de la politique économique et de la politique de l'emploi.

L'expérience a montré que même dans un système d'économie planifiée (ce qui n'est pas le cas en République fédérale), on ne peut éviter tout à fait certaines disparités entre l'éventail des qualifications que permet d'obtenir un système de formation et les qualifications requises par le marché de l'emploi.

Cela vaut également pour l'apprentissage bien qu'il soit étroitement lié au marché de l'emploi. Les chiffres sont éloquentes. Les changements structurels ne suffisent pas à expliquer tous les changements de profession.

Si l'on se réfère aux expériences passées, on constate que les conséquences des déséquilibres qualitatifs et quantitatifs entre le système d'apprentissage et le marché de l'emploi ne sont pas catastrophiques en période de plein emploi et dans un système de formation des adultes riche en possibilités tant au niveau des entreprises que sur le plan interentreprises. Par contre, lorsque l'accès à l'emploi et à la formation est soumis à des restrictions quantitatives, les jeunes ayant une formation scolaire moins complète et surtout ceux qui ont éprouvé des difficultés au cours de leurs études ou qui accusent un certain retard dans leur formation voient se réduire leurs chances de trouver une place d'apprenti et l'accès à l'emploi leur est pratiquement interdit.

Dans un système d'économie de marché, on ne peut reprocher aux entreprises, lorsqu'il y a pléthore de jeunes voulant entrer en apprentissage, de se tourner vers les plus qualifiés et les plus aptes à l'étude. C'est ainsi qu'actuellement, les apprentis sont de plus en plus souvent choisis parmi les élèves qui ont terminé leurs études moyennes ou secondaires. Ceux-ci prennent la place des bons élèves d'école primaire qui sont eux-mêmes préférés aux mauvais élèves de ces mêmes écoles, etc., si bien qu'en fin de compte, de nombreux jeunes ayant une formation scolaire peu étendue ne parviennent pas à se faire embaucher comme apprentis.

Les mécanismes de régulation du système d'apprentissage ne réagissent que faiblement aux motivations supérieures de la politique sociale et de formation. Il ne s'agit pas ici de condamner ce système, mais d'exhorter l'Etat à jouer, plus qu'il ne l'a fait jusqu'à présent, un rôle d'arbitre et de régulateur, soit en instaurant un système général de financement ad hoc de la formation dans l'entreprise, soit en multipliant les possibilités de formation dans le cadre du système public d'enseignement.

IV. Le problème qualitatif

L'appréciation de la qualité de l'apprentissage peut se faire en fonction de trois critères:

- critère de l'organisation juridique et institutionnelle,
- critère de la conception didactique,
- critère de la réalisation.

Le problème de l'organisation juridique et institutionnelle fera l'objet d'un exposé séparé dans le chapitre consacré au caractère dualiste du système d'apprentissage et ne sera donc pas abordé ici.

Par conception didactique, on entend surtout les dispositions de base relatives au contenu de l'apprentissage et en particulier les règlements d'apprentissage, le profil d'apprentissage, le plan-cadre d'apprentissage et la détermination des connaissances requises pour l'examen. Dans quelle mesure tiennent-elles compte des qualifications dont l'économie a besoin actuellement et aura besoin à l'avenir et dans quelle mesure prennent-elles aussi en considération les droits et les souhaits des apprentis tant en ce qui concerne une distribution équitable des chances que la

nécessité de pouvoir s'adapter aux exigences nouvelles du monde du travail?

Comme nous l'avons montré précédemment, un effort important a été accompli dans ce sens au cours des dernières années en vue d'améliorer et de moderniser les règlements d'apprentissage et d'éliminer les professions trop spécifiques et offrant peu de débouchés.

Il faut souhaiter et espérer que cette action sera poursuivie à un rythme accéléré, car il subsiste encore des règlements d'apprentissage tout à fait dépassés.

En outre, les nouveaux règlements d'apprentissage devraient faire une plus grande place au concept de l'apprentissage progressif (1).

Le problème de l'insuffisance de l'apprentissage sur le plan didactique (problème dont il sera encore question ultérieurement (2)) ne pourra être résolu valablement qu'en modifiant le système d'enseignement professionnel. On pourrait envisager à cet effet une deuxième journée de cours, du moins pendant la première année d'apprentissage (année de formation professionnelle de base sous forme coopérative), une année de formation professionnelle de base sous forme scolaire ou des sessions à plein temps.

Jusqu'à présent, les Länder à qui il incomberait de promouvoir ces changements n'ont pas encore manifesté la volonté politique nécessaire. A cet égard, on peut leur reprocher en particulier d'être incapables d'assurer au moins le respect des dispositions légales des Länder relatives au temps de formation scolaire dans les écoles professionnelles.

On touche là aux problèmes de la réalisation. La concrétisation des intentions didactiques contenues dans les règlements dans la réalité de l'apprentissage et les résultats ainsi obtenus dépendent essentiellement de la qualification des entreprises et des instructeurs.

C'est aux organes compétents qu'il revient de déterminer et de contrôler si les entreprises sont aptes à former des apprentis. Depuis la promulgation de la Loi sur la formation professionnelle, les organes compétents se sont efforcés avec un succès grandissant de retirer l'agrégation aux entreprises qui ne remplissent pas les conditions requises (programme de production trop peu varié, équipement insuffisant, manque de personnel qualifié) ou du moins de leur imposer certains aménagements de nature à les rendre tout à fait aptes à former des apprentis (3). A cet égard, le statut particulier de l'Etat qui, en tant que pouvoir organisateur d'activités d'apprentissage, n'est soumis à aucun contrôle est sujet à caution.

Il semble aussi hasardeux et peu justifié de reconnaître un statut particulier aux responsables de la formation dans les professions libérales (avocats, notaires, médecins, etc.) (4).

Il est en outre suprenant que la Loi sur la formation professionnelle et les règlements relatifs à la qualification des instructeurs (Ausbildereignungsverordnungen - AEVO) n'aient pas étendu aux instructeurs des secteurs de l'agriculture, de l'artisanat et de l'économie domestique l'obligation de suivre des cours appropriés. Ces instructeurs ayant subi en général un examen de maîtrise, on a estimé qu'il était superflu d'exiger d'eux qu'ils suivent des cours de formation ou apportent la preuve de leur qualification. Or, la formation pédagogique des maîtres ne répond pas encore actuellement aux normes fixées par les règlements relatifs à la qualification des instructeurs.

(1) Cfr pages 76 et suivantes.

(2) Cfr page 111.

(3) Cfr pages 62 et suivantes.

(4) Cfr pages 64 et suivantes.

L'imprécision des dispositions de la Loi sur la formation professionnelle relatives à la formation des instructeurs ou aux qualifications requises permet des interprétations multiples et parfois abusives.

Enfin, il n'y a pas encore de définition de "l'instructeur responsable"; ne sont donc concernés par les AEVO que les formateurs responsables désignés par les organes compétents, c'est-à-dire en premier lieu les personnes chargées de diriger et de contrôler l'apprentissage.

V. Le problème du dualisme juridique

La répartition des compétences entre le Bund (formation dans l'entreprise) et les Länder (écoles professionnelles) est source notamment de problèmes de coordination (par exemple, harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires de l'école professionnelle) et de coopération (coopération entre les différents lieux d'apprentissage ou entre les responsables de l'apprentissage tels que les entreprises et les écoles professionnelles).

En outre, le dualisme juridique a engendré une multiplication des institutions et un système d'administration et de réglementation très compliqué. Il ne serait possible de mettre fin à ce dualisme qu'en modifiant la constitution de la République fédérale d'Allemagne. Aucun élément concret ne permet d'envisager actuellement ou pour l'avenir une telle solution.

Il serait donc tout à fait utopique d'imaginer une nouvelle répartition des compétences qui donnerait au Bund le pouvoir d'organiser la formation professionnelle scolaire ou aux Länder la responsabilité de l'apprentissage dans les entreprises.

En outre, ces deux solutions hypothétiques présenteraient des inconvénients considérables:

Dans le premier cas (compétence du Bund tant pour l'apprentissage dans les entreprises que pour la formation professionnelle scolaire), le principe de la séparation de l'enseignement général et de l'enseignement professionnel, principe dont l'application s'avère problématique en République fédérale d'Allemagne, serait encore renforcé; dans le second cas, la réglementation fédérale de l'apprentissage dans les entreprises, telle qu'elle existe actuellement, serait remise en question.

A condition de faire preuve d'une volonté politique bien arrêtée de promouvoir la collaboration entre le Bund et les Länder dans le domaine de l'apprentissage, il sera possible, comme le montre l'exemple de l'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires des écoles professionnelles (cfr pages 82 et suivantes), de trouver des solutions appropriées compatibles avec la situation juridique créée par la constitution.

VI. Le problème de la responsabilité de l'Etat

Ceux qui réclament une responsabilité accrue de l'Etat dans le domaine de l'apprentissage souhaitent un renforcement de la présence de l'Etat et non une étatisation ou une "scolarisation" du système d'apprentissage.

Dans le domaine de l'apprentissage, le droit public a engendré toute une série de réglementation et de contrôles considérés par les uns comme insuffisants et par d'autres comme excessifs. Ce désaccord profond qui se manifeste à l'occasion des discussions relatives à la politique de formation procède de points de vue divergents

en ce qui concerne la fonction et le rôle de l'apprentissage dans le cadre du système économique et de formation.

Ceux qui demandent avant tout au système d'apprentissage de fournir les travailleurs qualifiés dont l'économie a besoin et qui le considèrent exclusivement ou essentiellement sous l'angle du marché de l'emploi souhaitent réduire le rôle de l'Etat au minimum. Dès qu'on admet par contre que l'apprentissage fait partie en fait, sinon en droit, du système de formation et qu'il doit par conséquent être organisé en conformité avec les critères, les objectifs et les exigences propres au système public d'enseignement, il faut aussi reconnaître à l'Etat des pouvoirs accrus.

A cet égard, il convient de faire remarquer que c'est à l'Etat et non à des institutions privées qu'il incombe en dernier ressort de garantir le droit à la formation. Si l'Etat peut faire appel à cet effet à des institutions privées (ce que sont généralement les entreprises en République fédérale), il ne peut ni ne doit se soustraire à une responsabilité qui lui incombe depuis toujours. Par ailleurs, il serait injuste d'attendre des entreprises dont les objectifs ne sont pas à proprement parler d'ordre pédagogique, qu'elles se soumettent au même système de réglementation et de contrôle que les pouvoirs organisateurs de l'enseignement public.

Les entreprises portent un intérêt tout à fait justifié à la formation des apprentis et cet intérêt doit être préservé.

Tout renforcement du système de réglementation et de contrôle et de la responsabilité de l'Etat implique des restrictions à la liberté des entreprises en tant que pouvoirs organisateurs des activités d'apprentissage. Dans l'intérêt des jeunes, il importe toutefois que cette liberté ne soit pas illimitée et elle ne l'est pas non plus en réalité comme on l'a montré dans la première partie de l'étude.

Certains points de détail du système de réglementation et de contrôle pourront encore être améliorés sans qu'il soit pour autant porté préjudice aux intérêts légitimes et à la motivation des entreprises. L'idée, préconisée par certains en République fédérale d'Allemagne, d'un contrôle direct de l'Etat sur l'apprentissage dans les entreprises, contrôle qui serait effectué par des inspecteurs scolaires, doit cependant être rejetée (1).

Le remplacement des jurys d'examen actuels par des jurys d'Etat permettrait cependant d'améliorer la perméabilité (2) du système d'enseignement dans son ensemble. Les certificats délivrés à l'issue de ces examens auraient un caractère officiel, ce qui permettrait de resserrer les liens entre le système d'apprentissage et le système public d'enseignement sans porter préjudice aux entreprises.

Les organes compétents seraient chargés d'assurer le secrétariat de ces jurys d'Etat; quant à la composition des jurys, il ne serait pas nécessaire de la modifier. Le rôle des membres des jurys et en particulier des représentants des employeurs et des travailleurs ne serait certainement pas diminué du fait qu'ils participeraient désormais à des jurys d'Etat.

VII. Le problème du contrôle

Avant la promulgation de la Loi sur la formation professionnelle en 1969, il n'existait que peu de normes et de critères en ce qui concerne le contrôle de l'apprentissage dans les entreprises. Les règles et les critères existants

(1) Cfr à ce sujet chapitre VII.

(2) Cfr à ce sujet pages 111 et suivantes.

manquaient de clarté et de précision. On reprochait aux Chambres de ne pas épuiser les possibilités de contrôle afin d'éviter autant que possible les conflits avec leurs membres. Depuis que la Loi sur la formation professionnelle a été promulguée en 1969, les choses ont manifestement changé. Les conditions à remplir et les règles à respecter sont devenues plus nombreuses et les organes compétents sont mieux armés pour agir contre les entreprises qui ne satisfont pas ou pas entièrement à leurs obligations en matière de formation. Les carences et les lacunes qui subsistent dans le système de contrôle sont dues en premier lieu au nombre insuffisant de conseillers en formation professionnelle auprès des organes compétents.

Le fait qu'une large couche du public ait été sensibilisée aux lacunes réelles ou supposées du système d'apprentissage a aussi contribué à hisser la formation dans les entreprises à un niveau satisfaisant du point de vue des prescriptions légales.

Il n'y a aucune raison plausible d'instituer, comme on le souhaite parfois, un contrôle de l'Etat (contrôle effectué par les fonctionnaires de l'inspection scolaire par exemple); si l'on en juge d'après l'efficacité du contrôle que l'Etat exerce depuis longtemps sur les écoles professionnelles, cette solution ne serait sans doute pas meilleure que celle qui consiste à confier les tâches de surveillance aux organes compétents.

La faiblesse du système réside dans le fait que les représentants des travailleurs sont absents de l'organe de décision des chambres, c'est-à-dire de l'assemblée plénière, ou qu'ils y sont minoritaires et que les chambres sont essentiellement subventionnées par les contributions des entreprises qui y adhèrent.

Les commissions pour la formation professionnelle des organes compétents qui sont constituées, comme on le sait, sur une base paritaire pourraient jouer un rôle correctif important à condition d'accroître leur influence et leur pouvoir de décision.

VIII. Le problème de la perméabilité

La "perméabilité" est considérée de nos jours comme un critère important de tout système moderne d'enseignement. Un système d'enseignement est dit perméable lorsqu'il ne comporte pas de voies à sens unique ou sans issue et qu'il permet aux étudiants d'effectuer, sans grands détours et sans perte de temps excessive, des changements de direction (perméabilité horizontale) et de niveau (perméabilité verticale).

On a montré que l'apprentissage est lié au marché de l'emploi et que sur le plan juridique et de l'organisation, il ne fait pas partie du système public d'enseignement. Il est par conséquent difficile de le rattacher ou de le relier à ce système.

A cet égard, l'école professionnelle pourrait être un élément de liaison. En raison de l'étroitesse didactique de ses programmes (1) (trop peu d'heures de cours, fondement théorique trop étroit de la formation professionnelle, cours généraux ne préparant guère à des études plus poussées), l'école professionnelle n'est guère en mesure d'assumer ce rôle. La filière dite "professionnelle" passe par l'école de perfectionnement professionnel et l'école technique supérieure n'a pas tout à fait répondu à l'attente. Elle est devenue une solution de rechange pour les enfants des classes moyennes qui auraient dû ou auraient voulu en fait suivre la première filière (lycée). L'application généralisée du principe de l'année de formation professionnelle de base sous forme scolaire et le développement des cours généraux et des cours techniques qui en résulterait représenterait un progrès important. Jusqu'à présent

(1) Cfr annexe n° 11

cependant, les Länder ont omis de prendre les dispositions nécessaires pour atteindre ces objectifs prioritaires. En outre, de telles innovations (y compris l'introduction des sessions à plein temps) se heurtent encore parfois à l'opposition des entreprises et des représentants des milieux économiques organisés.

IX. Le problème de la distribution équitable des chances

Si l'intégration du système d'apprentissage au marché de l'emploi offre des avantages incontestables (adaptation quasi automatique de l'apprentissage aux besoins des entreprises), elle présente aussi des désavantages sur le plan de l'égalité des chances.

Les possibilités d'apprentissage des jeunes dépendent en effet de facteurs conjoncturels et des structures économiques qui prévalent dans la région où habitent les intéressés.

En d'autres mots: le nombre et la nature des places d'apprentissage offertes varient fortement selon la situation conjoncturelle, mais aussi de région à région. Les jeunes qui doivent chercher une place d'apprenti pendant une période de récession et/ou dans une région aux structures économiques peu développées sont désavantagés.

Les différences régionales dans le domaine des possibilités d'apprentissage revêtent une importance déterminante, car, ainsi que le montre l'expérience, c'est précisément chez les jeunes que la mobilité géographique est la moins grande.

Tous ces problèmes n'affectent en rien la valeur du système d'apprentissage, mais montrent clairement la nécessité de mesures d'accompagnement et d'ajustement qui sont essentiellement du ressort du Bund et des Länder. La responsabilité de la politique sociale dans son ensemble incombe en effet à l'Etat et non à l'économie. C'est avant tout à l'Etat qu'il revient de créer des possibilités supplémentaires de formation pendant certaines périodes et dans certaines régions. Le but de cette étude n'est pas de dire comment l'Etat doit s'y prendre. Il suffit de faire remarquer pour terminer que les milieux économiques n'ont aucune raison de voir dans l'action du Bund et des Länder (ou aussi des communes) une atteinte au système de l'apprentissage.

X. Le problème de la coordination

La coordination du contenu de l'apprentissage dans l'entreprise et de l'enseignement dispensé par l'école professionnelle (règlements d'apprentissage - programmes scolaires) est particulièrement difficile en raison du dualisme juridique de ces deux systèmes de formation. A cela, il convient d'ajouter qu'en ce qui concerne l'apprentissage, on se trouve en présence non pas de deux organisateurs différents (entreprise et école professionnelle), mais d'une multitude d'organismes dont les programmes nécessitent une coordination dans le temps et surtout sur le plan du contenu.

Il faut espérer que les dispositions adoptées récemment (par exemple: la procédure d'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires prévue par le rapport final commun du 30 mai 1972) permettront de résoudre ce problème (1). Le dualisme juridique ne devrait pas être un obstacle à la création d'une instance centrale à laquelle participeraient le Bund, tous les Länder et tous les organismes concernés et qui serait chargée d'établir dans une perspective commune et uniforme les règlements d'apprentissage et les programmes scolaires correspondants des écoles

(1) Cfr pages 82 et suivantes.

professionnelles, du moins en ce qui concerne les branches et les cours orientés vers l'apprentissage d'une profession.

On pourrait ainsi réduire le volume du travail qu'implique l'organisation de la formation et alléger la tâche des Länder qui, en raison des dispositions de base en vigueur, accomplissent des tâches inutiles et qui requièrent beaucoup de temps et de personnel. (Chaque Land établit ses propres programmes scolaires pour l'école professionnelle!).

XI. Le problème de la coopération

En pratique, ce problème comporte deux aspects:

- coopération entreprise - école professionnelle;
- coopération employeurs - travailleurs - professeurs d'établissement d'enseignement professionnel.

La coopération directe entre les entreprises qui forment des apprentis et l'école professionnelle est peu développée. Cela est dû en grande partie à une carence institutionnelle, mais aussi au manque d'initiatives personnelles des instructeurs et des professeurs d'écoles professionnelles. En dehors des organes prévus par la Loi sur la formation professionnelle (par exemple: commissions pour la formation professionnelle, jurys d'examen), les contacts directs entre les instructeurs des entreprises et les professeurs des écoles professionnelles sont rares et généralement fortuits. Dans ces organes dont la composition a été décrite précédemment, les employeurs, les travailleurs et les professeurs des écoles professionnelles collaborent en général fructueusement et en bonne intelligence.

En général, les professeurs des écoles professionnelles voient une discrimination dans le fait qu'ils sont insuffisamment représentés et/ou ne disposent pas de droits de codécision suffisants dans certaines commissions et certains organes.

Le rôle modeste qui est dévolu aux professeurs d'établissements d'enseignement professionnel dans l'organisation juridique du système d'apprentissage ne cadre pas avec la fonction incontestablement déterminante de l'école professionnelle dans la formation des apprentis. On peut cependant expliquer les dispositions de la Loi sur la formation professionnelle applicables en l'espèce par le dualisme juridique et par la survivance d'une conception selon laquelle l'apprentissage serait un domaine réservé à l'économie.

La transformation du système dualiste en un système pluraliste impliquant une plus grande participation de l'école professionnelle (année de formation professionnelle de base sous forme scolaire, etc.) exige cependant des solutions qui permettent aux écoles professionnelles et aux professeurs de ces établissements de jouer un rôle à la mesure de leurs responsabilités.

XII. Le problème du financement

Les moyens financiers dont disposent les entreprises qui forment des apprentis permettront de moins en moins de garantir un nombre de places d'apprentissage suffisant et une formation appropriée sur le plan qualitatif. Les entreprises qui accueillent des apprentis sont trop peu nombreuses pour exiger d'elles qu'elles assurent à grands frais une formation dont profiteront toutes les entreprises et l'économie tout entière; en effet, les dépenses afférentes à l'apprentissage sont déjà très élevées et ne feront probablement qu'augmenter. Les entreprises se verront

donc contraintes de mettre un frein à leur action en faveur des apprentis et d'envisager d'en réduire le nombre, voire de cesser toute activité dans ce domaine.

On ne pourra résoudre ce problème de manière radicale et durable et maintenir l'offre de places d'apprentissage à son niveau tout en préservant et si possible en améliorant la qualité de la formation qu'en instaurant un système collectif de financement fondé sur la contribution financière de toutes les entreprises et dans lequel les entreprises qui dispensent une formation conforme aux normes de qualité seront dédommagées à concurrence des dépenses nettes qu'elles auront consenties.

Ce n'est qu'à cette condition qu'on pourra par ailleurs exiger des entreprises qu'elles offrent en grand nombre et en permanence des postes d'apprentissage et des unités de formation impliquant un effort pédagogique considérable à des candidats dont la formation a été perturbée ou retardée.

La Loi sur la formation professionnelle du 7 septembre 1976 ne prévoit que, avec restriction, un système de financement collectif. En effet, celui-ci ne peut s'appliquer que si le nombre total des postes d'apprentissage offerts dépasse de moins 12,5 % le nombre des postes d'apprentissage demandés (article 2, par. 1). Jusqu'à présent, ces dispositions légales n'ont reçu aucune application.

LISTE DES ANNEXES

1. Indications sur l'organisation de l'enseignement professionnel (extraits)
2. Annexe A à la Loi sur l'organisation de l'artisanat (Code de l'artisanat)
3. Annexe B à la Loi sur l'organisation de l'artisanat (Code de l'artisanat)
4. Loi sur l'organisation sociale des entreprises (extraits)
5. Contrat type d'apprentissage
6. Année de formation professionnelle de base - règlement relatif à la validation de l'année de formation professionnelle de base (sans l'annexe)
7. Recommandation relative à la tenue du carnet d'apprentissage
8. Recommandation relative à la qualification des centres d'apprentissage
9. Recommandation relative à la division du programme d'apprentissage en groupes de matières et en périodes d'apprentissage
10. Réglementations applicables à la formation professionnelle des handicapés (extrait)
11. Types d'horaires de l'école professionnelle
12. Communication du rapport final commun

INDICATIONS SUR L'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (1)

Résolution de la Conférence des ministres de la Culture et de l'Éducation du
8 décembre 1975
(Bundesanzeiger n° 52 du 16 mars 1976)

La Conférence des ministres de la Culture et de l'Éducation a convenu d'adopter pour l'enseignement professionnel la terminologie suivante:

- Ecoles professionnelles à temps partiel (Berufsschule)
- Ecoles professionnelles à plein temps (Berufsfachschule)
- Ecoles professionnelles complémentaires (Berufsaufbauschule)
- Ecoles techniques supérieures (Fachoberschule)
- Ecoles techniques (Fachschule)

1. Les écoles professionnelles à temps partiel sont fréquentées par des jeunes gens qui sont encore astreints à la scolarité obligatoire ou peuvent encore en bénéficier, qui suivent une formation professionnelle initiale ou occupent un emploi.

Leur rôle consiste à dispenser aux élèves des éléments de formation générale et de formation spécialisée, en tenant compte, tout particulièrement, des exigences de la formation professionnelle.

L'enseignement est dispensé à temps partiel, réparti sur un ou plusieurs jours de la semaine, ou bien, au cours de sessions à plein temps ("Blocs d'enseignement"). Il demeure en liaison étroite avec la formation donnée soit dans l'entreprise, soit dans les centres d'apprentissage interentreprises.

Lorsque la formation professionnelle est répartie en deux niveaux: niveau de base et niveau de spécialisation, l'année de formation professionnelle de base à plein temps, ou bien, dans le "système dualiste" sous forme coopérative, peuvent tenir lieu de niveau de base.

2. Les écoles professionnelles à plein temps dispensent un enseignement continu pendant une durée d'au moins un an. Aucune formation, ni activité professionnelle préalable (antérieure) n'est nécessaire pour suivre les cours.

Leur rôle consiste à fournir aux élèves des éléments de formation générale et de formation spécialisée et à leur permettre d'atteindre le niveau terminal de l'apprentissage d'une profession reconnue, ou bien, une formation partielle dans une ou plusieurs professions reconnues ou la phase finale d'une formation professionnelle que seule une école peut dispenser.

3. Les écoles professionnelles complémentaires peuvent être fréquentées par des élèves qui suivent, par ailleurs, les cours d'une école professionnelle, ou bien, sont arrivés au terme de la scolarité obligatoire, ou qui sont en cours de formation professionnelle, ou bien l'ont achevée.

Leur rôle consiste à dispenser aux élèves une formation générale et une formation spécialisée qui se situent au-delà des objectifs de l'école professionnelle et permettent d'atteindre un niveau de formation équivalent à celui de la fin d'études de la "Realschule" ("Fachschulreife") permettant l'accès aux

"Fachoberschule" (Ecoles techniques supérieures). Cette voie exige une fréquentation à plein temps d'une durée d'au moins une année, et, à temps partiel, d'une durée équivalente étendue sur une plus longue période.

4. Les écoles techniques supérieures à partir du certificat de fin d'études de la Realschule, ou d'un niveau de fin d'études reconnu équivalent, elles permettent aux élèves des connaissances et des savoir-faire techniques (aussi bien théoriques que pratiques) qui les préparent au "Diplôme d'Ecole Technique Supérieure".

Les programmes de la 11e classe comprennent un enseignement théorique et une formation spécialisée. La fréquentation de la 11e classe peut être remplacée par l'acquisition d'une formation professionnelle de même nature.

L'enseignement de la classe 12 est en règle générale, dispensé à plein temps. S'il n'est suivi qu'à temps partiel, sa durée ne saurait être inférieure à deux ans.

5. Les écoles techniques n'acceptent que des élèves ayant achevé une formation professionnelle, ou bien, exerçant une activité professionnelle pratique de même nature. Ceux-ci doivent, en outre, exercer normalement une activité professionnelle complémentaire.

Elles offrent la possibilité d'acquérir une formation professionnelle approfondie et de poursuivre l'acquisition de connaissances générales. La durée des études à plein temps dans les écoles techniques est, en général, d'un an au moins; les études à temps partiel sont nécessairement étendues sur une période plus longue.

(1) En Rhénanie-Palatinat, le "Diplôme d'Ecole Technique Supérieure" ne peut être délivré qu'au terme d'une formation professionnelle complète.

ANNEXE A

A LA LOI SUR L'ORGANISATION DE L'ARTISANAT (CODE DE L'ARTISANAT)
 Liste des métiers et professions pouvant être exercés à titre artisanal
 (Art. premier, par. 2)

N°	N°
I. Bâtiment, aménagement et parachèvement	32 monteur d'installations d'eau et de gaz
1 maçon	33 monteur en chauffage central - tôle en ventilation
2 cimentier en béton et béton armé	34 chaudronnier en cuivre et alliages légers
3 maçon de cheminée	35 électricien de bâtiment
4 maçon fournier	36 électromécanicien
5 charpentier (en bois)	37 télémécanicien
6 couvreur	38 mécanicien-électricien
7 constructeur de routes	39 radio-électricien monteur dépanneur
8 calorifugeur (installations de réfrigi- gération, de climatisation, d'insonorisation)	40 horloger
9 carreleur-mosaïste	41 graveur sur métaux
10 fabricant de dalles en béton et de granito	42 ciseleur
11 chapiste	43 électroplaste et affûteur
12 puisatier	44 fabricant de boucles et menus objets en métal et emboutisseur
13 tailleur de pierres	45 fondeur d'objets en étain
14 stucateur	46 mouleur-fondeur
15 peintre-laqueur	47 fondeur de cloches
16 fumiste	48 coutelier
17 ramoneur de cheminées	49 orfèvre
	50 orfèvre (en argent)
	51 soudeur en bijouterie
II. Transformation des métaux	III. Industrie du bois
18 forgeron	52 menuisier-ébéniste
19 serrurier	53 parqueteur
20 carrossier	54 monteur de persiennes, jalousies
21 ajusteur-mécanicien	55 charpentier-constructeur de canots en bois
22 ajusteur-outilleur	56 menuisier de navire
23 tourneur	57 fabricant de maquettes
24 mécanicien (cycles, machines à coudre, appareils frigorifiques)	58 charron
25 mécanicien-mécanographe	59 tourneur sur bois (sculpteur sur ivoire)
26 mécanicien-réparateur automobile	60 fabricant de parapluies
27 électricien-auto	61 sculpteur sur bois
28 mécanicien-réparateur de machines agricoles	62 tonnelier
29 mécanicien de précision	63 brossier
30 boîtier (boîtes en fer blanc)	64 vannier-rotinier
31 ferblantier	

N°

IV. Habillement - textiles -
Industrie du cuir

65 tailleur pour hommes
66 tailleur pour dames
67 tailleur (lingerie)
68 brodeur
69 tricoteur
70 modiste
71 tisseur
72 cordier
73 ouvrier en voilerie
74 fourreur
75 chapelier
76 gantier
77 cordonnier
78 bottier orthopédiste
79 tanneur
80 sellier bourrellier
81 maroquinier
82 décorateur

V. Industrie des produits alimentaires

83 boulanger
84 pâtissier
85 boucher
86 meunier
87 brasseur de bière
88 ouvrier caviste

VI. Soins de santé, industrie chimique,
teinturerie

89 opticien
90 mécanicien en prothèses acoustiques
91 bandagiste
92 mécanicien de prothèses orthopédiques
93 monteur en instruments de chirurgie
94 mécanicien en prothèses dentaires
95 coiffeur
96 teinturier-dégraisseur-nettoyeur
97 cireur-décrotteur
98 blanchisseur-presseur
99 ravaleur-nettoyeur de bâtiments

N°

VII. Industries du verre, du papier,
produits céramiques, etc.

100 vitrier
101 tailleur de verre - poseur de vitres
102 opticien de précision
103 souffleur au chalumeau (appareils de
laboratoire)
104 peintre sur verre et porcelaine
105 orfèvre, lapidaire, graveur en
joaillerie
106 photographe
107 relieur
108 imprimeur-compositeur type
109 lithographe
110 imprimeur sérigraphe
111 flexographe (impression à l'aniline)
112 clicheur
113 stéréotypeur
114 clicheur galvanoplaste
115 potier
116 ouvrier en instruments de musique à
vent (orgue, harmonium)
117 ouvrier en instruments de musique à
clavier (piano, clavecin)
118 facteur d'instruments de musique à
cordes (harpes, guitares, mandolines)
119 luthier
120 ouvrier en instruments de musique à
vent en métal et à percussion
121 ouvrier en instruments de musique à
vent en bois
122 facteur d'instruments de musique à
cordes pincées (guitares, mandolines,
cithares)
123 doreur
124 fabricant d'enseignes (lumineuses et
autres)
125 vulcanisateur

ANNEXE B

A LA LOI SUR L'ORGANISATION DE L'ARTISANAT (CODE DE L'ARTISANAT)

Liste des métiers et professions pouvant être exercés d'une manière artisanale
(art. 18, par. 2)

N°	N°
I. Bâtiment, aménagement, parachèvement	IV. Habillement, textiles, industrie du cuir
1 échafauteur (montage et location d'échafaudages en bois, en acier, et en acier léger)	19 pressage (vêtements masculins)
2 assécheur	20 couturier décorateur (excepté la décoration des étalages)
3 poseur de revêtements de sol (lino, matières synthétiques, tapis en caoutchouc)	21 fabricant de tapis en patchwork
4 asphaltteur (routes exceptées)	22 dentellier
5 rejointoyeur (bâtiment)	23 tailleur de théâtre
6 entreprise d'isolation des murs et des boiseries (bâtiments)	24 ouvrier de plissage des textiles
7 entreprise de pose de palplanches	25 passementier
	26 peintre sur étoffes
II. Transformation des métaux	27 tricoteur sur métier à bras
8 fabrication d'objets spéciaux de ferronnerie d'art	28 imprimeur sur textiles
9 polisseur sur métaux	29 stoppeur
10 aiguiser de scies à métaux	30 retoucheur en confections
11 entreprise de protection contre la corrosion des réservoirs à mazout des installations de chauffage (sans procédé chimique)	V. Industrie des produits alimentaires
	31 tripier
III. Industrie du bois	32 fabricant et vendeur de glace de consommation et des produits d'accompagnement
12 sabotier	VI. Soins de santé, teintureries, industrie chimique
13 fabricant de blocs en bois	33 apprêteur, décatisseur
14 douvellier	34 dégraisseur
15 fabricant d'échelles (spéciales) en bois	35 nettoyeur de tapis
16 fabricant de huches en bois	36 nettoyeur d'appareils de distribution de boissons
17 fabricant de cercles en bois	37 institut de beauté
18 fabricant de bardeaux en bois	VII. Divers
	38 entreprise de pompes funèbres
	39 fabricant d'abat-jour (spéciaux)
	40 accordeur de pianos

LOI SUR L'ORGANISATION SOCIALE DES ENTREPRISES (EXTRAITS)

§ 70

Fonctions générales

(1) Les représentants des jeunes travailleurs doivent:

1. Proposer au comité d'entreprise des mesures en faveur des jeunes travailleurs, notamment dans le domaine de la formation professionnelle;
2. Veiller à ce que les lois, règlements, dispositions en matière de prévention des accidents, conventions collectives et accords d'établissements en faveur des jeunes travailleurs soient correctement appliqués;
3. Accueillir les suggestions des jeunes travailleurs, en particulier en matière de formation professionnelle, et, au cas où celles-ci paraissent justifiées, agir auprès du comité d'entreprise pour qu'il en soit tenu compte. Ils doivent tenir les jeunes travailleurs concernés informés de l'état et du résultat des négociations.

(2) Afin d'assumer les tâches qui lui sont confiées, la représentation des jeunes travailleurs doit être informée en temps utile et d'une manière complète par le comité d'entreprise. La représentation des jeunes travailleurs peut demander au comité d'entreprise de mettre à sa disposition les documents nécessaires à l'exécution de ses fonctions.

§ 96

Promotion de la formation professionnelle

(1) L'employeur et le comité d'entreprise doivent promouvoir la formation professionnelle des travailleurs dans le cadre de la gestion du personnel et en collaboration avec les organes compétents en matière de formation professionnelle et de promotion de la formation professionnelle. L'employeur doit à la demande du comité d'entreprise discuter avec celui-ci des problèmes de la formation professionnelle des travailleurs de l'entreprise. Le comité d'entreprise peut présenter des propositions à ce sujet.

(2) L'employeur et le comité d'entreprise doivent veiller à ce que, compte tenu des nécessités de l'entreprise, la possibilité soit donnée aux travailleurs de participer à des activités de formation professionnelle dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Ils doivent aussi tenir compte à cet effet des intérêts des travailleurs âgés.

§ 97

Equipements et mesures visant à assurer la formation professionnelle

L'employeur doit se concerter avec le comité d'entreprise sur les locaux et les équipements à prévoir pour l'organisation de la formation professionnelle, sur l'introduction de mesures de formation professionnelle dans l'entreprise et sur la participation à des activités de formation en dehors de l'entreprise.

§ 98

Réalisation des mesures de formation professionnelle dans l'entreprise

(1) Le comité d'entreprise doit exercer son droit de codécision lors de la réalisation des mesures de formation professionnelle dans l'entreprise.

(2) Le comité d'entreprise peut s'opposer à la désignation d'une personne responsable de la formation dans l'entreprise ou demander sa révocation lorsque celle-ci ne possède pas les qualifications personnelles ou professionnelles requises et, en particulier, les aptitudes pédagogiques au sens de la Loi sur la formation professionnelle ou fait preuve de négligences dans l'exercice de ses fonctions.

(3) Lorsque l'employeur organise dans son entreprise des activités de formation ou lorsqu'il donne à ses travailleurs la possibilité de participer à de telles activités en dehors de l'entreprise ou lorsqu'il supporte en totalité ou en partie les frais afférents à de telles activités, le comité d'entreprise peut présenter des propositions concernant la participation de travailleurs ou de groupes de travailleurs de l'entreprise à ces mesures de formation professionnelle.

(4) Lorsqu'il n'est pas réalisé d'accord dans le cas visé au paragraphe premier ou sur les participants proposés par le comité d'entreprise en vertu du paragraphe 3, c'est le comité de conciliation qui statue. La décision du comité de conciliation tient lieu d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

(5) Lorsqu'il n'est pas réalisé d'accord dans le cas visé au paragraphe 2, le comité d'entreprise peut demander au tribunal du travail d'ordonner à l'employeur de renoncer à la désignation ou de procéder à la révocation. Lorsque l'employeur procède à la désignation à l'encontre d'une décision judiciaire ayant force de chose jugée, il doit être condamné, à la demande du comité d'entreprise, par le tribunal du travail à une amende du chef de la désignation opérée, après avis consultatoire préalable; le montant maximum de l'amende est de 20 000 DM. Lorsque l'employeur n'opère pas la révocation à l'encontre d'une décision judiciaire ayant force de chose jugée, le tribunal du travail doit décider à la demande du comité d'entreprise que l'employeur sera tenu de procéder à la révocation sous peine d'amende; le montant maximum de l'amende est de 500 DM par jour d'infraction. Les dispositions de la Loi sur la formation professionnelle relatives à l'organisation de la formation professionnelle ne sont pas affectées.

(6) Les paragraphes 1 à 5 s'appliquent également lorsque l'employeur applique dans son entreprise d'autres mesures en matière de formation professionnelle.

CONTRAT TYPE D'APPRENTISSAGE

(articles 3 et 4 de la Loi sur la formation professionnelle)
- adopté lors de la réunion du 9 juin 1971 - (1)
(Bundesarbeitsblatt 10/1971, pages 631 à 643)

..... Entre l'entreprise responsable
..... de la formation

.....
et (Apprenti)
à rue
né à représenté légalement par (2).....
.....
à rue
a été passé le contrat ci-après concernant la formation de
.....
l'apprenti pour la profession
conformément au règlement d'apprentissage (3):

Article 1er

Durée de l'apprentissage

1. (Durée)

Le contrat d'apprentissage est conclu, conformément au règlement d'apprentissage, pour une durée de années.
La formation préparatoire/formation
est validée à concurrence de mois comme temps d'apprentissage.
La relation d'apprentissage commence le
et se termine le

2. (Période d'essai)

La période d'essai est de mois (4). Si la formation dispensée pendant la période d'essai est interrompue pendant une période d'une durée supérieure au tiers de la période d'essai, la durée de celle-ci est prolongée d'une période égale à la période d'interruption.

(1) Par la Commission fédérale pour la formation professionnelle.

(2) Les représentants légaux de l'apprenti sont le père et la mère, à moins que la capacité de représentation ne soit reconnue qu'à l'un d'eux. Si l'apprenti se trouve sous tutelle, la conclusion du contrat d'apprentissage doit être autorisée par le tribunal de tutelle.

(3) Si le règlement d'apprentissage n'a pas encore été promulgué, il faut appliquer les règles en vigueur au moment de la conclusion du contrat, conformément à l'article 108 paragraphe 1 de la Loi sur la formation professionnelle et à l'article 122 paragraphe 5 du Code de l'artisanat.

(4) La durée de la période d'essai est d'un mois au moins et de trois mois au plus.

3. (Raccourcissement de la période d'apprentissage)
Si l'apprenti se présente à l'examen de fin d'apprentissage avant le terme fixé sous 1, la relation d'apprentissage se termine à la date de l'examen.
4. (Prolongement de la période d'apprentissage)
Si l'apprenti ne se présente pas à l'examen de fin d'apprentissage, son contrat peut être prorogé à sa demande jusqu'à la date de l'examen suivant, étant entendu que le délai supplémentaire ne peut excéder un an.

Article 2

Centres d'apprentissage

Sous réserve des dispositions de l'article 3 n° 12, l'apprentissage aura lieu à

.....
.....

et sur les chantiers, dans les ateliers de montage et autres lieux de travail dépendant de l'entreprise.

Article 3

Obligations du responsable de la formation

Le responsable de la formation (Ausbildender) s'engage

1. (But de l'apprentissage)
à veiller à ce que soit dispensées à l'apprenti les connaissances théoriques et pratiques qui constituent le but de l'apprentissage selon le règlement d'apprentissage et à programmer les activités de formation conformément au plan d'apprentissage figurant en annexe de manière à ce que le but de l'apprentissage soit atteint au terme de la période d'apprentissage;
2. (Instructeurs)
à former lui-même l'apprenti ou à confier la formation de celui-ci à un instructeur possédant les qualifications personnelles et professionnelles requises dont le nom sera notifié par écrit à l'apprenti;
3. (Règlement d'apprentissage)
à remettre gratuitement à l'apprenti avant le début de la période d'apprentissage une copie du règlement d'apprentissage;
4. (Matériel nécessaire à l'apprentissage)
à remettre gratuitement à l'apprenti tout ce qui est nécessaire à sa formation et en particulier les outils, matériaux et ouvrages spécialisés qui lui seront utiles pour sa formation dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise et pour les examens intermédiaires et de fin d'apprentissage, même si ces examens ne sont pas organisés pendant la période d'apprentissage elle-même (dans ce cas, il doit y avoir un lien chronologique entre l'examen et l'apprentissage) (1);
5. (Fréquentation de l'école professionnelle et participation aux activités de formation en dehors du centre d'apprentissage)
à veiller à ce que l'apprenti suive les cours de l'école professionnelle et à lui

(1) L'apprenti peut acquérir la pièce qu'il a fabriquée pour l'examen moyennant paiement des matières premières.

laisser le temps libre nécessaire à cet effet. Cela vaut également pour les activités de formation en dehors du centre d'apprentissage prescrites par le règlement ou réalisées en application du n° 12;

6. (Tenue du carnet d'apprentissage) (1)
à remettre gratuitement à l'apprenti, au début de la période d'apprentissage et pendant celui-ci, les carnets d'apprentissage exigés par le règlement, aider l'apprenti à tenir ces carnets de manière à ce qu'ils puissent servir de documents justificatifs de la formation reçue et veiller, en les visant régulièrement, à ce qu'ils soient tenus correctement;
7. (Activités en relation avec la formation)
à ne faire exécuter par l'apprenti que des travaux utiles à sa formation et proportionnés à sa force physique;
8. (Obligations morales)
à veiller à développer le caractère de l'apprenti et à préserver sa santé physique et morale;
9. (Visites médicales)
à exiger, conformément à l'article 45 de la Loi sur la protection des jeunes travailleurs, du jeune apprenti un certificat attestant
 - a) qu'il a subi un examen médical avant d'entrer en apprentissage
 - b) qu'il a subi un examen médical complémentaire à l'issue de la première année d'apprentissage;
10. (Immatriculation)
à demander à l'organe compétent, immédiatement après la conclusion du contrat d'apprentissage, l'immatriculation du contrat dans le registre d'apprentissage en joignant à cet effet une copie du contrat; cela vaut également en cas de modifications ultérieures d'une clause essentielle du contrat;
11. (Inscription aux examens)
à inscrire l'apprenti en temps utile aux examens intermédiaires et de fin d'apprentissage et à lui permettre de participer à ces examens;
12. (Activités de formation en dehors du centre d'apprentissage)
.....

Article 4

Obligations de l'apprenti

L'apprenti doit s'efforcer d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques qui constituent le but de son apprentissage. Il s'engage en particulier

1. (Obligation d'étude)
à exécuter consciencieusement les travaux et les tâches qui lui sont confiés dans le cadre de sa formation;
2. (Cours professionnels, examens et autres mesures)
à participer aux cours dispensés par l'école professionnelle, aux examens et aux activités de formation en dehors du centre d'apprentissage pour lesquels il est libéré conformément à l'article 3 numéros 5 et 12;

(1) Modifiée par la décision du 1er mars 1974.

3. (Obligation de respecter les instructions)
à suivre les instructions qui lui sont données par le responsable de sa formation, l'instructeur ou toute autre personne dont l'apprenti sait qu'elle est habilitée à lui donner des instructions;
4. (Règlement de l'entreprise)
à respecter le règlement en vigueur dans le centre d'apprentissage;
5. (Utilisation du matériel)
à prendre soin des outils, machines et autres équipements et à ne les utiliser que pour les travaux qui lui sont confiés;
6. (Secrets de l'entreprise)
à ne pas divulguer les secrets de l'entreprise;
7. (Carnet d'apprentissage)
à tenir correctement le carnet d'apprentissage et à le soumettre régulièrement au responsable de la formation;
8. (Information)
en cas de non-participation aux activités de formation dans l'entreprise, aux cours professionnels ou aux autres activités de formation, à informer immédiatement le responsable de la formation en indiquant les motifs de l'absence et en lui faisant parvenir en cas de maladie ou d'accident un certificat médical au plus tard le troisième jour;
9. (Visites médicales)
au cas où les dispositions de la Loi sur la protection de jeunes travailleurs lui sont applicables, à se soumettre conformément à l'article 45 de cette loi.
 - a) à un examen médical avant le début de l'apprentissage,
 - b) à se soumettre à un examen médical complémentaire à la fin de la première année d'apprentissage et à remettre le certificat délivré par le médecin au responsable de la formation.

Article 5

Rémunération et autres prestations

1. (Montant et date du versement)
Le responsable de la formation verse à l'apprenti une rémunération appropriée; le montant mensuel de cette rémunération s'élève actuellement à:
 - DM (brut) en première année d'apprentissage
 - DM (brut) en deuxième année d'apprentissage
 - DM (brut) en troisième année d'apprentissage
 - DM (brut) en quatrième année d'apprentissage
 Dans la mesure où la rémunération des apprentis est réglée par des conventions, cette rémunération doit être au moins égale au montant prévu par la convention. L'apprenti qui est maintenu dans son poste au terme de son apprentissage a droit à une rémunération spéciale.
Le salaire est versé au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.
L'indemnité de congé est payée avant le début du congé.
Les cotisations à la sécurité sociale sont supportées par les parties au contrat conformément aux dispositions légales.
2. (Prestations en nature)
Lorsque le responsable de l'apprentissage fournit à l'apprenti la nourriture

et/ou le logement, les règles reprises en annexe sont applicables.

3. (Coût des mesures de formation en dehors du centre d'apprentissage)
Le responsable de l'apprentissage supporte les coûts afférents aux mesures de formation en dehors du centre d'apprentissage visés à l'article 3 n° 5 pour autant qu'un autre mode de couverture ne soit pas prévu. Lorsque l'apprenti doit loger à l'extérieur, il peut être amené à participer aux frais de logement et de nourriture à concurrence des économies qu'il a réalisées. L'ensemble des déductions (participation aux coûts et prestations en nature visées à l'article 10 paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle) ne peut être supérieur à 50 % de la rémunération brute.
4. (Vêtements professionnels)
Les vêtements spéciaux dont le patron exige le port sont fournis par celui-ci.
5. (Maintien du salaire)
La rémunération doit être également versée à l'apprenti
 - a) pour le temps libre qui lui est accordé conformément à l'article 3 numéros 5 et 11;
 - b) pendant une période de six semaines au maximum lorsque
 - aa) la formation n'est pas dispensée alors que l'apprenti est prêt à la recevoir,
 - bb) l'apprenti ne peut participer aux activités de formation en raison d'une maladie dont il n'est pas responsable ou
 - cc) lorsqu'il ne peut, pour une raison tenant à sa personne, mais indépendante de sa volonté, remplir les obligations qui découlent de son contrat d'apprentissage.

Article 6

Durée de l'apprentissage et congé

1. (Durée journalière de l'apprentissage)
La durée journalière de l'apprentissage est de heures (1).
2. (Congé)
Le patron doit accorder à l'apprenti un congé dont la durée est réglementée par les dispositions en vigueur. L'apprenti a droit à
 - à jours ouvrés de congé pendant l'année
 -
 - à jours ouvrés de congé pendant l'année
 -
 - à jours ouvrés de congé pendant l'année
 -
 - à jours ouvrés de congé pendant l'année
 -
 - à jours ouvrés de congé pendant l'année
 -

(1) Selon la Loi sur la protection des jeunes travailleurs, la durée journalière de travail (temps d'apprentissage) pour les jeunes n'ayant pas 18 ans est de huit heures au maximum. Par ailleurs, les dispositions de la Loi sur la protection des jeunes travailleurs relatives au temps de travail hebdomadaire maximum doivent être respectées.

3. (Date du congé)

Le congé doit être pris en une seule fois pendant les vacances des cours professionnels. Pendant ce congé, l'apprenti ne peut exercer aucune activité professionnelle contraire à la finalité du congé.

Article 7

Résiliation du contrat

1. (Résiliation pendant la période d'essai)

Pendant la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié sans préavis et sans indication des motifs.

2. (Motifs de résiliation)

A l'issue de la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié

a) sans préavis, pour un motif grave seulement,

b) par l'apprenti moyennant un préavis de quatre semaines lorsque celui-ci n'entend pas poursuivre sa formation professionnelle ou souhaite recevoir une formation en vue d'une autre profession.

3. (Formes)

La résiliation doit se faire par écrit et, dans le cas visé au n° 2, les motifs de la résiliation doivent être indiqués.

4. (Nullité de la résiliation)

Toute résiliation pour motif grave est entachée de nullité lorsque les faits sur lesquels elle se fonde sont connus de la personne qui jouit des droits de résiliation depuis plus de deux semaines. Lorsqu'une procédure de conciliation est engagée conformément à l'article 9 le préavis cesse de courir jusqu'à la fin de cette procédure.

5. (Dommages et intérêts en cas de résiliation prématurée)

Lorsque le contrat d'apprentissage est résilié prématurément après la période de stage, le patron ou l'apprenti peut exiger des dommages et intérêts lorsque le motif qui est à l'origine de la résiliation est imputable à l'autre partie. Cette disposition n'est pas applicable lorsque l'apprenti renonce à recevoir une formation professionnelle ou souhaite recevoir une formation en vue d'une autre profession (n° 2b). Il y a forclusion si ce droit n'est pas exercé dans les trois mois qui suivent la résiliation du contrat d'apprentissage.

6. (Fermeture de l'entreprise, retrait de l'agrément)

Lorsque le contrat d'apprentissage est résilié à la suite de la fermeture de l'entreprise ou du retrait de l'agrément, le patron s'engage à fournir à l'apprenti, en temps opportun et avec l'aide des services d'orientation professionnelle du bureau de la main-d'oeuvre compétent, une place dans un autre centre d'apprentissage qualifié dispensant une formation du même type.

Article 8

Certificat

Au terme de l'apprentissage, le patron délivre à l'apprenti un certificat. Si le patron n'a pas formé lui-même l'apprenti, ce certificat doit aussi porter la signature de l'instructeur. Le certificat doit comporter des indications relatives à la nature, à la durée et au but de l'apprentissage, aux connaissances pratiques et

théoriques acquises par l'apprenti et, à la demande de l'apprenti, une appréciation de son comportement, de ses prestations et de ses aptitudes professionnelles particulières.

Article 9

Arbitrage des litiges

En cas de litige concernant le contrat d'apprentissage, le comité institué conformément à l'article 111 paragraphe 2 de la Loi sur les juridictions du travail doit être consulté avant d'avoir recours aux tribunaux.

Article 10

Lieu d'exécution et juridiction compétente

Le lieu d'exécution du contrat est le lieu où se trouve le centre d'apprentissage; le tribunal de ce lieu est aussi compétent pour statuer sur les litiges éventuels.

Article 11

Autres clauses

.....
Pour être valides, les clauses particulières doivent être écrites et annexées au contrat d'apprentissage sous l'article 11.

Le présent contrat a été fait en exemplaires (..... exemplaires s'il s'agit de pupilles) et signé par les parties contractantes elles-mêmes.

A, le

Le patron:

L'apprenti:

.....
(cachet et signature)

.....
(nom et prénom en toutes lettres)

Les représentants légaux de l'apprenti:

(Indiquer si l'un d'eux est décédé)

Père:

et

Mère:

ou

Tuteur:

.....
(nom et prénom en toutes lettres)

Le présent contrat a été immatriculé dans le registre d'apprentissage le

....., sous le n°

Noté pour l'examen le

Cachet

Annexe conformément à l'article 3 n° 1 du contrat d'apprentissage

Indications relatives au plan d'apprentissage.

Annexe conformément à l'article 5 n° 2 du contrat d'apprentissage

Le patron fournit à l'apprenti un logement approprié ainsi que la nourriture dans le cadre de la communauté domestique. Ces prestations peuvent être déduites du salaire

brut conformément à l'article 160 paragraphe 2 du RVO (Code des assurances du Reich), le montant de la déduction ne pouvant cependant être supérieur à 75 % du salaire brut. Si l'apprenti ne peut, pendant la période à laquelle il a droit à un salaire, bénéficier des prestations en nature pour un motif valable (par exemple: congé, séjour à l'hôpital, etc.), il doit toucher une indemnité correspondante.

REGLEMENT

DU 4 JUILLET 1972 RELATIF A L'IMPUTATION SUR LA PERIODE DE FORMATION DANS LES PROFESSIONS DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET LES PROFESSIONS DE CONSEILLERS ECONOMIQUES ET FISCAUX SOUMISES A APPRENTISSAGE DE L'ANNEE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE SOUS FORME SCOLAIRE ET DE L'ANNEE DE COURS DANS UNE ECOLE PROFESSIONNELLE A TEMPS PLEIN (1)

(Règlement sur l'imputation de l'année de formation professionnelle de base)
(Bundesgesetzblatt I, page 1151)

modifié par le règlement du 22 juin 1973 portant modification du règlement relatif à l'imputation de l'année de formation professionnelle de base et du règlement relatif à l'imputation de l'année de cours dans une école professionnelle à temps plein (Bundesgesetzblatt I, page 665) (2)

Le présent règlement a été arrêté en accord avec le ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales avec l'approbation du Bundesrat conformément à l'article 29 paragraphe 1 de la Loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969 (Bundesgesetzblatt I, page 1112) modifiée par la Loi portant modification de la Loi sur la formation professionnelle du 12 mars 1971 (Bundesgesetzblatt I, page 185) et à l'article 27a paragraphe 1 du Code de l'artisanat dans la version du 28 décembre 1965 (Bundesgesetzblatt 1966 I, page 1) modifiée en dernier lieu par la Loi sur la formation professionnelle.

Article 1

Champ d'application

Le présent règlement est applicable aux professions de l'industrie et du commerce et aux professions de conseillers économiques et fiscaux soumises à apprentissage.

Article 2

Année de formation professionnelle de base sous forme scolaire

(1) La fréquentation fructueuse d'un établissement d'enseignement professionnel public ou d'un établissement d'enseignement professionnel privé dont l'équivalence est reconnue par le droit du Land, dispensant dans un des groupes de professions énumérées en annexe, des cours de formation professionnelle de base à temps plein

(1) Arrêté par le ministre fédéral de l'Economie et des Finances.

(2) L'article 3 de ce règlement comporte la disposition transitoire suivante:
"Dans les professions soumises à apprentissage suivantes: monteur d'installations électriques, bobineur (machines électriques), électronicien (installations électriques), électronicien (appareils électriques), électronicien (installations de télécommunications), électronicien (appareils de précisions), électronicien radio, électronicien (instruments de signalisation) et mécanicien (instruments de signalisation), les contrats d'apprentissage en cours lors de l'entrée en vigueur du présent règlement ne sont pas affectés par ce règlement."
Ce règlement est entré en vigueur le 28 juin 1973.

d'une durée d'un an et d'un niveau équivalent à celui de la première année de formation professionnelle (année de formation professionnelle de base sous forme scolaire) est assimilée à la première année de formation dans une des professions de ce groupe si l'horaire comporte au moins 24 heures de cours professionnels par semaine, 40 semaines de cours par année scolaire et prévoit la possibilité de choisir entre un certain nombre de cours professionnels de perfectionnement.

(2) Le paragraphe 1 s'applique également aux professions pour lesquelles il est prévu un apprentissage progressif sous réserve que le temps de fréquentation ne soit imputé que sur la durée du premier cycle et que l'apprenti reçoive ensuite une formation d'une durée non inférieure à un an.

Article 3

Cours professionnels à temps plein d'une durée d'un an

(1) L'apprenti qui a suivi avec fruit une année de cours à temps plein dans un établissement d'enseignement professionnel public ou dans un établissement d'enseignement professionnel privé dont l'équivalence est reconnue par le droit du Land, cours préparant à l'exercice d'une ou plusieurs professions soumises à apprentissage est crédité de la première année de formation dans les professions correspondantes de l'industrie et du commerce soumises à apprentissage, si l'horaire de l'établissement fréquenté comporte au moins 24 heures de cours professionnels par semaine, 40 semaines de cours par année scolaire et prévoir la possibilité de choisir entre un certain nombre de cours professionnels de perfectionnement.

(2) L'article 2, paragraphe 2 est applicable dans les mêmes conditions.

Article 4

Cours professionnels

Par cours professionnels au sens des articles 2 et 3, on entend les cours de formation professionnelle théoriques et pratiques.

Article 5

Disposition transitoire

Le présent règlement ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage en cours au moment de l'entrée en vigueur du règlement.

Article 6

Clause applicable à Berlin

Le présent règlement s'applique aussi au Land de Berlin conformément à l'article 14 de la Loi d'application à Berlin de la législation fédérale du 4 janvier 1952 (Drittes Überleitungsgesetz) (Bundesgesetzblatt I, page 1) en liaison avec l'article 112 de la Loi sur la formation professionnelle et de l'article 128 du Code de l'artisanat.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent règlement entrera en vigueur le lendemain de sa publication.

RECOMMANDATION RELATIVE A LA TENUE DU CARNET D'APPRENTISSAGE
SOUS FORME DE JOURNAL D'APPRENTISSAGE
(Ausbildungsnachweis)

- adoptée lors de la réunion du 24 août 1971 - (1)
(Bundesarbeitsblatt 10/1971 pages 631 - 643)

1. Dans le cadre de la formation professionnelle, le carnet d'apprentissage tenu par l'apprenti se présentera sous une forme nouvelle.
2. Dorénavant, toutes les personnes et instances concernées, apprentis, centres d'apprentissage, écoles professionnelles, représentants légaux de l'apprenti devront pouvoir consulter un document faisant apparaître clairement (indication des rubriques, utilisation le cas échéant d'un système de feuilles mobiles les matières enseignées et l'ordre chronologique dans lequel elles ont été enseignées (journal d'apprentissage).
3. Le journal d'apprentissage est rédigé conformément au règlement d'apprentissage et aux autres directives encore en vigueur en vertu de l'article 108 de la Loi sur la formation professionnelle. Il contribue à la planification de la formation professionnelle.
4. Pour la tenue de ce journal, l'apprenti doit s'inspirer du modèle ci-joint et se conformer aux notes explicatives qui l'accompagnent.
5. Le journal d'apprentissage doit être complété par l'apprenti au moins une fois par semaine. Le maître d'apprentissage ou l'instructeur à qui est confiée la formation de l'apprenti conformément à l'article 20 paragraphe 4 de la Loi sur la formation professionnelle/article 21 paragraphe 4 du Code de l'artisanat doit contrôler et viser le journal au moins une fois par mois. Il doit veiller à ce que le représentant légal de l'apprenti et l'école professionnelle en prennent connaissance et le paraphent régulièrement.
6. Le journal d'apprentissage doit être tenu pendant la période d'apprentissage.
7. La présentation de ce journal est une des conditions d'admission à l'examen de fin d'apprentissage conformément à l'article 39 paragraphe 1 chiffre 2 de la Loi sur la formation professionnelle/article 36 paragraphe 1 chiffre 2 du Code de l'artisanat. Il ne peut faire l'objet d'une appréciation lors de l'examen final.
8. Les organismes compétents sont invités à remplacer les règles applicables en l'espèce par des décisions qui tiennent compte de la présente recommandation.

(1) Par la Commission fédérale pour la formation professionnelle.

RECOMMANDATION RELATIVE A LA QUALIFICATION DES CENTRES D'APPRENTISSAGE

- adoptée lors de la réunion du 28/29 mars 1972 - (1)
(Bundesarbeitsblatt 5/1972, pages 338 à 347)

Une formation appropriée, conforme aux prescriptions légales ne peut être dispensée que dans des centres d'apprentissage qualifiés.

Les organes compétents sont tenus en vertu de la Loi sur la formation professionnelle et du Code de l'artisanat de constater et de contrôler la qualification des centres d'apprentissage. L'inscription d'un contrat au registre d'apprentissage implique que l'organe compétent a reconnu le centre d'apprentissage apte à dispenser le type de formation demandé.

En vertu de l'article 51 paragraphe 2 chiffre 2 de la Loi sur la formation professionnelle, la Commission fédérale pour la formation professionnelle définit les critères relatifs à la qualification et au contrôle des centres d'apprentissage. Ces critères doivent aider les organes compétents à apprécier correctement les qualifications des centres d'apprentissage, permettre un choix judicieux des centres et une harmonisation des décisions.

La Commission fédérale pour la formation professionnelle considère que la constatation et le contrôle de la qualification des centres d'apprentissage est une tâche incombant directement aux organes compétents et dont ils ne peuvent se départir. La Commission estime qu'il est indispensable de constater la qualification d'un centre d'apprentissage par une visite ou par d'autres moyens appropriés, surtout si ce centre fonctionne pour la première fois, s'il reprend ses activités après une longue interruption ou s'il n'a pas encore dispensé le type de formation demandé.

En règle générale, la qualification d'un centre d'apprentissage devrait faire l'objet d'un contrôle au moins pendant la période d'apprentissage. La qualification d'un centre d'apprentissage peut aussi être appréciée en fonction d'autres éléments tels que les résultats d'examens, les avis des conseillers en formation professionnelle, etc.

1. Les dispositions légales

1.1. Qualification du centre d'apprentissage

Un centre d'apprentissage doit se prêter d'après sa nature et ses équipements à la formation professionnelle (cfr article 22, paragraphe 1, chiffre 1 de la Loi sur la formation professionnelle, article 23, paragraphe 1, chiffre 1 du Code de l'artisanat).

Un centre d'apprentissage qui ne peut assurer la pleine acquisition des connaissances théoriques et pratiques visées par le règlement d'apprentissage est cependant considéré comme qualifié lorsqu'il est possible de remédier à cette carence par des activités extérieures de formation (cfr article 22, paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle, article 23, paragraphe 2 du Code de l'artisanat).

(1) Par la Commission fédérale pour la formation professionnelle.

Ces activités doivent être mentionnées expressément dans le contrat d'apprentissage (article 4 de la Loi sur la formation professionnelle).

Il faut en outre que le nombre d'apprentis soit proportionné au nombre de postes de formation ou au nombre d'ouvriers qualifiés employés. Il ne peut être dérogé à cette disposition que si la qualité de la formation professionnelle n'en souffre pas (article 22, paragraphe 1, chiffre 2 de la Loi sur la formation professionnelle, article 23, paragraphe 2, chiffre 3 du Code de l'artisanat).

1.2. Constatation de la qualification - contrôle

L'organe compétent doit veiller à ce que le centre d'apprentissage présente les qualifications requises (article 23, paragraphe 1 de la Loi sur la formation professionnelle, article 23a, paragraphe 1 du Code de l'artisanat).

Le maître d'apprentissage doit notifier spontanément à l'organe compétent toute modification relative à la qualification du centre d'apprentissage qui est de nature à compromettre le résultat de l'apprentissage ou à en perturber le déroulement. Lorsqu'un contrôle permet de constater certaines insuffisances en matière de qualification, l'organe compétent doit, s'il est possible d'y remédier et si l'apprenti ne court aucun risque, exiger du maître d'apprentissage qu'il apporte les améliorations nécessaires dans un délai fixé. S'il n'est pas possible d'y remédier, si l'apprenti court un certain risque ou si les améliorations nécessaires n'ont pas été apportées dans le délai fixé, l'organe compétent doit en informer l'autorité compétente en droit du Land (article 23, paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle, article 23a, paragraphe 2 du Code de l'artisanat).

1.3. Radiation

S'il n'est pas remédié dans le délai fixé aux insuffisances constatées lors du contrôle ou notifiées par le maître d'apprentissage ou si l'apprenti est exposé à certains risques, le contrat d'apprentissage doit être rayé du registre d'apprentissage (article 32, paragraphe 2 de la Loi sur la formation professionnelle, article 29, paragraphe 2 du Code de l'artisanat).

Afin que l'apprenti ne subisse aucun préjudice, l'organe compétent et les services d'orientation professionnelle doivent dans ce cas s'efforcer de donner à l'apprenti la possibilité de poursuivre sa formation dans un centre d'apprentissage approprié. La responsabilité du premier maître d'apprentissage reste cependant entière.

2. Critères généraux relatifs à la qualification des centres d'apprentissage

2.1. Le centre d'apprentissage doit posséder un exemplaire des règlements d'apprentissage ou un exemplaire des profils professionnels, plans-cadres d'apprentissage et listes de matières d'examen visés à l'article 108, paragraphe 1 de la Loi sur la formation professionnelle ou un exemplaire des profils professionnels et dispositions techniques visés à l'article 122, paragraphes 4 et 5 du Code de l'artisanat pour toutes les professions dans lesquelles sont formés des apprentis dont le contrat d'apprentissage doit être inscrit au registre d'apprentissage.

2.2. Le centre d'apprentissage doit établir un tableau faisant apparaître le caractère systématique de la formation dispensée. Selon la structure du centre d'apprentissage et de la profession soumise à apprentissage, ce tableau doit contenir des indications relatives aux postes d'apprentissage, à leur équipement, aux différentes périodes d'apprentissage, aux matières à enseigner

et aux périodes prévues pour cet enseignement et, le cas échéant, aux cours organisés et aux places prévues dans ces cours.

- 2.3. La nature et le volume de la production, la gamme des produits et des services, les procédés de fabrication et de travail doivent être tels que l'apprenti puisse acquérir les connaissances théoriques et pratiques conformément au règlement d'apprentissage.
- 2.4. Le centre d'apprentissage doit être pourvu d'installations et d'équipements suffisants et, en particulier, des équipements nécessaires à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévues dans le règlement d'apprentissage. Il doit notamment disposer d'outils, de machines, d'appareils, d'instruments, de matériel d'entretien, de matériel de bureau et autres moyens didactiques tels que cours, programmes, exercices.
En ce qui concerne la formation professionnelle de base, le centre doit disposer en général de postes ou d'installations réservés à l'apprentissage où les apprentis pourront recevoir leur formation en dehors des conditions normales de travail. Sont considérés comme lieux d'apprentissage, les ateliers d'apprentissage, les coins d'apprentissage, les laboratoires, les salles de cours et d'exercices équipés en matériel didactique.
En ce qui concerne la formation professionnelle spécialisée, le centre doit généralement pouvoir affecter les apprentis à des postes spécifiques. Les apprentis doivent disposer le temps nécessaire des machines, appareils et instruments nécessaires à leur formation.
- 2.5. On considère généralement que le nombre d'apprentis est proportionné au nombre d'ouvriers qualifiés au sens de l'article 22 paragraphe 1 chiffre 2 de la Loi sur la formation professionnelle et 23 paragraphe 1 chiffre 2 du Code de l'artisanat, lorsqu'il y a

un ou deux ouvriers qualifiés pour un apprenti
trois à cinq ouvriers qualifiés pour deux apprentis
six à huit ouvriers qualifiés pour trois apprentis
trois ouvriers qualifiés supplémentaires pour chaque apprenti au-delà de trois.

Sont considérés comme ouvriers qualifiés, le maître d'apprentissage, l'instructeur désigné par lui ou tout ouvrier ayant reçu une formation identique à celle qui doit être donnée à l'apprenti ou ayant exercé la profession en vue de laquelle l'apprenti doit être formé pendant une période d'une durée au moins égale à deux fois la durée prévue pour l'apprentissage.

Ces critères ne concernent pas certaines activités de formation, mais l'ensemble de l'apprentissage. Le nombre d'instructeurs et d'ouvriers qualifiés peut être supérieur ou inférieur au nombre prescrit pour autant que la qualité de l'apprentissage n'en souffre pas.

- 2.6. a) Les maîtres d'apprentissage et les instructeurs qui, en plus des tâches de formation, exercent d'autres fonctions dans l'entreprise ne doivent pas s'occuper en moyenne de plus de trois apprentis. Ils doivent pouvoir consacrer une partie appropriée de leur temps de travail à leurs tâches de formation.

En cas de travaux dangereux impliquant, par exemple, l'utilisation de machines-outils, le nombre d'apprentis doit être réduit en conséquence. La nature de la profession et l'organisation de l'apprentissage peuvent justifier un nombre plus élevé d'apprentis. En particulier, il peut être dérogé aux proportions indiquées ci-dessus lorsque les apprentis participent à des activités de formation particulières dans l'entreprise ou dans un centre de formation interentreprises.

b) Les instructeurs qui assument exclusivement des tâches de formation ne doivent pas s'occuper personnellement de plus de 16 apprentis en même temps. En cas de travaux dangereux impliquant par exemple, l'utilisation de machines-outils, le nombre d'apprentis doit être réduit en conséquence. La nature de la profession et l'organisation de l'apprentissage peuvent justifier un nombre plus élevé d'apprentis. En particulier, il peut être dérogé aux proportions indiquées ci-dessus lorsque les apprentis participent à des activités de formation particulières dans l'entreprise ou dans un centre de formation interentreprises.

- 2.7. Dans un centre d'apprentissage qualifié, l'apprenti ne doit couvrir aucun risque en ce qui concerne sa vie, sa santé et sa moralité.
- 2.8. Il est interdit d'embaucher des apprentis, lorsqu'une procédure de faillite ou de concordat a été engagée à l'encontre de l'entreprise ou lorsque celle-ci est frappée d'une interdiction définitive ou provisoire d'exercer ses activités.
- 2.9. Lorsque la formation est assurée par plusieurs centres d'apprentissage, chacun de ces centres doit répondre aux critères précités pour la partie de la formation qui lui incombe. Si un centre ne remplit pas toutes les conditions fixées par le règlement d'apprentissage, il faut prévoir des activités de formation en dehors de ce centre, par exemple dans un autre centre plus qualifié ou dans un centre interentreprises.

RECOMMANDATION RELATIVE A LA DIVISION DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN
GROUPES DE MATIERES ET EN PERIODES D'APPRENTISSAGE

- adoptée lors de la réunion des 28 et 29 mars 1972 - (1)
(Bundesarbeitsblatt 5/1972, p. 338 à 347)

La Commission fédérale pour la formation professionnelle qui, conformément à l'article 51, paragraphe 2, chiffre 3 de la Loi sur la formation professionnelle, doit élaborer des propositions relatives à l'organisation, au développement et à la promotion de la formation professionnelle, a adopté les principes suivants pour la division du programme d'apprentissage en groupes de matières et en périodes d'apprentissage. Elle espère que ces principes seront appliqués lors de l'établissement des contrats d'apprentissage.

I. Remarques préliminaires

Selon l'article 4 de la Loi sur la formation professionnelle, le contrat d'apprentissage doit contenir des indications sur la division de l'apprentissage en groupes de matières et en périodes d'apprentissage (plan d'apprentissage); ces indications font partie du contrat d'apprentissage et doivent y être annexées.

Les contrats d'apprentissage qui ne comportent pas ces indications ne remplissent pas les conditions prévues par la Loi sur la formation professionnelle et ne peuvent être immatriculés dans le registre d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit, en se référant au plan-cadre d'apprentissage visé à l'article 25 de la Loi sur la formation professionnelle et à l'article 25 du Code de l'artisanat, établir un plan d'apprentissage qui tienne compte des nécessités de l'entreprise et des besoins individuels et comporte une grille des matières enseignées et des périodes d'apprentissage correspondantes. Dans les professions pour lesquelles un règlement d'apprentissage a été arrêté conformément à l'article 25 de la Loi sur la formation professionnelle/article 25 du Code de l'artisanat, le plan-cadre d'apprentissage peut servir de modèle au plan d'apprentissage s'il est approprié au cas d'espèce. Si le règlement d'apprentissage prévu à l'article 25 de la Loi sur la formation professionnelle/article 25 du Code de l'artisanat n'a pas encore été adopté, il convient de se référer aux monographies professionnelles, plans de formation professionnelle (article 108 de la Loi sur la formation professionnelle), dispositions techniques (article 122 du Code de l'artisanat, etc. encore en vigueur.

Le plan d'apprentissage doit être aussi concis que possible; il convient à cet effet de mettre en regard les groupes de matières à enseigner et les périodes de formation correspondantes.

II. Critères

Lors de l'établissement des plans d'apprentissage par les centres et de leur contrôle par les organes compétents, il convient de se référer aux critères suivants:

(1) Par la Commission fédérale pour la formation professionnelle.

1. Organisation

- 1.1. L'organisation pratique doit reprendre toutes les connaissances théoriques et pratiques contenues dans le plan-cadre d'apprentissage ou dans la monographie professionnelle, le plan de formation professionnelle et les dispositions techniques encore en vigueur.
- 1.2. Lorsque les directives relatives à l'organisation de l'apprentissage ne comportent pas de plan de formation professionnelle, mais seulement une monographie professionnelle, le contenu de l'apprentissage doit être précisé.
- 1.3. Les activités de la période d'essai doivent être appropriées au but poursuivi pendant cette période et fournir des indications sur les aptitudes et les préférences de l'apprenti.
- 1.4. Les connaissances théoriques et pratiques doivent être regroupées dans des unités didactiques (Ausbildungseinheiten) correspondant à certaines fonctions (par exemple: vente, comptabilité, montage) ou certains départements du centre d'apprentissage (par exemple: comptabilité, atelier, construction de modèles).
- 1.5. Les unités didactiques doivent être limitées. Les grandes unités doivent être, si cela est nécessaire, subdivisées en plusieurs sous-ensembles cohérents.
- 1.6. La répartition des matières doit être faite en fonction des examens intermédiaires et de l'examen final.
- 1.7. Lorsque certaines unités didactiques impliquent la participation à des stages ou à des activités de formation en dehors du centre d'apprentissage, elles doivent être aménagées de telle manière que les activités de formation dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise se suivent dans un ordre judicieux et se complètent.
- 1.8. Le plan d'apprentissage et les diverses unités didactiques qui le composent doivent être établies en fonction du principe selon lequel les connaissances théoriques et pratiques ne peuvent être appliquées à des cas particuliers et consolidées que si une formation de base aussi vaste que possible a été donnée auparavant.

2. Calendrier des opérations d'apprentissage

- 2.1. Si le règlement d'apprentissage prescrit un calendrier déterminé, celui-ci doit être respecté (par exemple: au cours des deux premiers mois, au cours du premier semestre, au cours de la première année d'apprentissage).
- 2.2. Le calendrier doit être établi en fonction des examens.
- 2.3. Le calendrier doit être logique et respecter les impératifs pédagogiques.
- 2.4. Si l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques doit se faire selon un schéma chronologique de référence, l'entreprise dispose toutefois à l'intérieur de ce schéma d'une certaine liberté pour établir un calendrier de la formation tenant compte des nécessités de l'entreprise.
- 2.5. Le calendrier de la formation doit prévoir un certain nombre de périodes limitées dans le temps en conformité avec le programme de formation et en fonction des congés de l'apprenti.

Ces périodes ne doivent pas excéder six mois.

Il convient, dans la mesure du possible et en tenant compte de la profession en vue de laquelle la formation est donnée et de l'année d'apprentissage, de découper ces périodes en périodes plus petites (mois, semaines).

- 2.6. Le calendrier de la formation doit être établi en fonction de la durée de l'apprentissage prévue dans le contrat.

La durée des périodes de formation et la succession de ces périodes peuvent être modifiées en fonction des aptitudes de l'apprenti et des particularités du centre d'apprentissage à condition que la formation ne soit compromise ni dans son objectif général, ni dans ses objectifs particuliers.

Les diverses périodes de formation doivent être raccourcies lorsque les prestations de l'apprenti sont d'un niveau élevé; en cas de faiblesses particulières, elles doivent être prolongées tout en tenant compte de la durée contractuelle de l'apprentissage.

- 2.7. Des modifications peuvent être apportées à la succession des périodes d'apprentissage à condition de respecter les principes susvisés.

3. Il peut être dérogé, dans une certaine mesure et pour un motif valable, au calendrier de la formation à condition que la formation ne soit compromise ni dans son objectif général, ni dans ses objectifs particuliers. Le d'apprentissage doit notifier la dérogation à l'organe compétent en la motivant.

III. Postes d'apprentissage et moyens didactiques

Le programme d'apprentissage doit mentionner les postes d'apprentissage et les moyens didactiques utilisés.

Réglementations applicables à la formation professionnelle des handicapés (1)

Numéro	Désignation de la profession	Durée de l'apprentissage en années	Organe compétent	Fondement juridique
1	2	3	4	5
13	Fraiseur qualifié (62)	1	Chambre de métiers de Fribourg	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 3.2.1975
		1	Chambre de métiers de Karlsruhe	-
		1	Chambre de métiers de Constance	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 9.6.75
		1	Chambre d'industrie et de commerce du Nord de la Forêt Noire à Pforzheim	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 5.6.1975
		1	Chambre d'industrie et de commerce pour la région de Schwarzwald-Baar-Heuberg à Rottweil	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 2.10.1973
		1	Chambre de métiers de Stuttgart	Réglementation spéciale pour la formation professionnelle des handicapés du 25.3.1974
		1	Chambre d'industrie et de commerce du Moyen Neckar à Stuttgart	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 2.7.1974
		1	Chambre de métiers de Ulm	Réglementation particulière pour la formation professionnelle des handicapés du 6.11.1974
14	Ouvrier de fonderie	2	Chambre d'industrie et de commerce de Giessen	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 4.6.1975

(62) Cycle de perfectionnement; voir aussi "métallurgiste" (note 66)

(1) Extrait de "Die Anerkanten Ausbildungsberufe", (éditeur: ministre fédéral de l'Education et de la Science), édition 1975, Bielefeld.

Réglementations applicables à la formation professionnelle des handicapés

Numéro	Désignation de la profession	Durée de l'apprentissage en années	Organe compétent	Fondement juridique
1	2	3	4	5
15	Contrôleur de qualité	1 1/2	Chambre d'industrie et de commerce de Mannheim	en préparation
		1 1/2	Chambre d'industrie et de commerce du Nord de la Forêt Noire à Pforzheim	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 30.5.1974
16	Aide technique d'exploitation (économie domestique)	2	Service social et de l'emploi de Hambourg	Réglementation de la formation professionnelle pour les aides techniques d'exploitation du 3.7.1973
17	Aide (hôtels et restaurants)	2	Chambre d'industrie et de commerce de Dmsseldorf	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 17.7.1974
18	Ouvrier métallurgiste	2	Chambre d'industrie et de commerce de Giessen	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 4.6.1975
19	Ouvrier d'imprimerie (64)	1	Chambre d'industrie et de commerce du moyen Neckar à Stuttgart	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 20.9.1973
20	Aide peintre	2	Chambre de métier de Flensburg	-
21	Peintre qualifié (industrie)	3	Chambre de métiers de Constance	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 9.6.1975
		3	Chambre de métiers de Stuttgart	Réglementation spéciale pour la formation professionnelle des handicapés

(64) Avec les cycles de perfectionnement suivants: Druckverarbeiter-Fachwerker", "Druckfachwerker" (ouvrier d'imprimerie qualifié), "Siebdruckfachwerker" (imprimeur sérigraphie qualifié)

Réglementations applicables à la formation professionnelle des handicapés

Numéro	Désignation de la profession	Durée de l'apprentissage en années	Organe compétent	Fondement juridique
1	2	3	4	5
22	Aide-mécanicien	2	Chambre de métiers de Flensburg	-
23	Ouvrier métallurgiste qualifié	3	Chambre de métiers de Reutlingen	-
24	Ouvrier métallurgiste	2	Chambre d'industrie et de commerce de Misseldorf	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 17.7.1974
25	Ouvrier métallurgiste	1	Chambre de métiers de Reutlingen	-
26	Ouvrier métallurgiste (65)	1	Chambre de métiers de Stuttgart	Décision de l'assemblée plénière du 18.7.1972
27	Ouvrier métallurgiste (66)	2	Chambre de métiers de Fribourg	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 3.2.1975
		2	Chambre de métiers de Karlsruhe	-
		2	Chambre de métiers de Constance	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 9.6.1975
		2	Chambre d'industrie et de commerce du Nord de la Forêt Noire à Pforzheim	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 5.6.1975

(65) Avec le cycle de perfectionnement "mécanicien ajusteur"

(66) Avec les cycles de perfectionnement "tourneur qualifié", "fraiseur qualifié" et "meleur qualifié"

Numéro 10

Réglementations applicables à la formation professionnelle des handicapés

Numéro	Désignation de la profession	Durée de l'apprentissage en années	Organe compétent	Fondement juridique
1	2	3	4	5
		2	Chambre d'industrie et de commerce pour la région de Schwarzwald-Baar-Heuberg à Rottweil	Décision de la Commission pour la formation professionnelle du 2.10.1973

Numéro 11

TYPES D'HORAIRES DE L'ECOLE PROFESSIONNELLE

Horaires pour les classes d'élèves dans les professions de l'industrie et du commerce de gros (Sarre) (1)

Branche	Cycle de base	Cycle technique	
	classe 10	classe 11	classe 12
Religion	1	1	1
Sociologie	1	1	1
Allemand	1	1	1
Sciences économiques	2	2	2
Organisation des entreprises industrielles ou commerciales	-	2	2
Calcul	2	4	4
Informatique et organisation	-	1	1
Sténographie	2	-	-
Dactylographie	3	-	-
	12	12	12

HORAIRE POUR LES PROFESSIONS DE LA CONSTRUCTION (BREME) (2)

Technologie	2	Technologie appliquée	(3) (3)
Calcul	2	Education civique	1 1/2
Dessin	3	Pratique commerciale	1/2

(1) Source: Arrêté du 1er août 1975 concernant la modification des horaires des écoles commerciales dans les professions de l'industrie et du commerce de gros.

(2) Source: Bremer Schulblatt 10/62.

(3) Cours pour lesquels la classe est partagée

Horaire de base pour les classes d'élèves dans les professions de l'industrie
et du commerce dans les écoles professionnelles en Rhénanie-Palatinat (1)

Groupe de branches I	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année
1. Religion	1	1	1	1
2. Sociologie	1	1	1	1
3. Economie	(1)	(1)	(1)	(1)
4. Allemand et correspondance	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Groupe de branches II				
5. Technologie	1,5(2)	1,5(2)	1,5(2)	1,5(2)
6. Calcul	1,5(2)	1,5(2)	1,5(2)	1,5(2)
7. Dessin (ou autre branche)	2 8(10)	2 8(10)	2 8(10)	2 8(10)
Groupe de branches III				
8. Cours pratiques	2	2	2	2

Horaire applicable à la profession d'employé de banque (Bavière) (1)

	Enseignement à temps partiel (minimum)			Enseignement à temps partiel (objectif)		
	1.Classe	2.Classe	3.Classe	1.Classe	2.Classe	3.Classe
Religion	1	1	1	1	1	1
Allemand	1	1	1	1	1	1
Sociologie	1	1	1	1	1	1
Sports	-	-	-	1	1	1
Institutions bancaires	3	3	3	4	4	4
Calcul	3	2	2	4	3	3
Organisation et Informatique	-	1	1	-	1	1
Anglais	-	-	-	-	-	-
	9	9	9	12	12	12

(1) Source: Lernzielorientierter Lehrplan und Handreichungen für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann, Staatsinstitut für Schulpädagogik München, juillet 1975.

Numéro 12

COMMUNICATION DU RAPPORT FINAL COMMUN SUR LA PROCEDURE QUE DOIVENT SUIVRE LE
GOUVERNEMENT FEDERAL ET LES MINISTRES DE LA CULTURE DES LÄNDER EN MATIERE
D'HARMONISATION DES REGLEMENTS D'APPRENTISSAGE ET DES PROGRAMMES SCOLAIRES DE
BASE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

6 novembre 1972

(Bundesanzeiger n° 216 page 2)

Le ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales communique:

I

Rapport final commun du 30 mai 1972

sur la procédure que doivent suivre le gouvernement fédéral et les ministres de la Culture des Länder en matière d'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires de base dans le domaine de la formation professionnelle.

La formation professionnelle exige, en plus de la collaboration des intéressés, l'harmonisation des règlements d'apprentissage du Bund et des programmes scolaires de base des Länder. Afin de promouvoir cette harmonisation ainsi qu'une meilleure coordination de la formation professionnelle dans l'entreprise et à l'école, les représentants des ministres du Travail et des Affaires sociales, de l'Economie et des Finances, de l'Education et de la Science et des ministres de la Culture des Länder sont convenus de la procédure suivante:

1. Des représentants des ministres fédéraux du Travail et des Affaires sociales, de l'Economie et des Finances, de l'Education et de la Science, du ministre techniquement compétent en matière de règlements d'apprentissage et un représentant de chaque ministre de la Culture des Länder se réunissent au sein d'un comité de coordination.

Le comité de coordination a pour tâches:

de définir les principes d'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires de base,

de déterminer les règlements d'apprentissage et les programmes scolaires à modifier et les commissions (experts) à réunir à cette fin,

de veiller, pendant la procédure d'harmonisation, à la rétro-information des organes responsables,

de procéder à une dernière harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires de base avant d'en recommander l'adoption par les organes compétents.

2. Lors de l'élaboration des projets de règlements d'apprentissage et de programmes scolaires de base, les experts du Bund et des Länder se réunissent de manière à harmoniser ces projets comme il convient. A cette occasion, il importe de se référer aux études effectuées par l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle.

Participent à ces réunions, des experts des commissions communes des L~~än~~der pour les programmes scolaires de base désignés par les ministres de la Culture. Le Bund peut faire appel aux experts de l'Institut fédéral de recherche sur la formation professionnelle.

Lorsque les experts du Bund et des L~~än~~der se réunissent séparément en vue de préparer des projets, un membre de l'autre partie peut participer à ces réunions à titre consultatif.

3. Les représentants du Bund et des ministres de la Culture des L~~än~~der doivent continuer à se rencontrer comme ils l'ont fait jusqu'à présent; ces rencontres sont indispensables lorsque le comité de coordination ne parvient pas à se mettre d'accord. Les représentants du Bund et des L~~än~~der doivent en outre se réunir pour discuter de questions générales et fondamentales relatives à la coordination de la formation professionnelle dans l'entreprise et à l'école.

Il est convenu que la procédure d'harmonisation n'affectera pas les compétences reconnues par la loi.

Les nouveaux projets seront élaborés conformément à cette procédure dès que les instances compétentes des deux parties auront ratifié le présent accord. Les projets en discussion au moment de la ratification devront être harmonisés au sein du comité de coordination pour autant que cela n'entraîne pas une perte de temps excessive.

Représentant de la conférence
des ministres de la Culture et
sous réserve d'approbation par
la conférence des ministres de
la Culture
Staatsrat Dr. Haas
Ministerialdirigent Piazzolo

Représentant du Bund et sous réserve
d'approbation par le cabinet fédéral
Ministerialdirigent Dr. Haase
(ministère fédéral du Travail)
Ministerialdirigent Goebels
(ministère fédéral de l'Economie
et des Finances)

II

Le gouvernement fédéral a approuvé le rapport final commun du 30 mai 1972 par décision du 1er août 1972.

Les ministres de la Culture des L~~än~~der ont approuvé le rapport final commun par décision du 29/30 juin 1972.

Bonn, le 6 novembre 1972
B 1 - 27 007 - 1/72

Le ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales
p.o. Dr Haase

LISTE DES SCHEMAS

N°	Pages
1. L'enseignement général	10
2. L'enseignement professionnel (ainsi que la formation dans l'entreprise et les universités)	13
3. Les aspects juridiques du système "dualiste"	30
4. Les aspects pédagogiques du système "dualiste"	31
5. Intérêt pédagogique et intérêt économique	32
6. La formation dans les écoles professionnelles sous forme de sessions à plein temps et d'enseignement à temps partiel	36
7. Année de formation professionnelle de base dans le système "dualiste" "proprement dit"	38
8. Année de formation professionnelle de base sous forme coopérative	38
9. Année de formation professionnelle de base sous forme scolaire	38
10. Le système "dualiste" "proprement dit"	40
11. Variante atelier d'apprentissage	40
12. Variante atelier d'apprentissage et cours théoriques dans l'entreprise	41
13. Variante atelier d'apprentissage interentreprises dans les professions artisanales	41
14. Variante année de formation professionnelle de base	42
15. Variante année de formation professionnelle de base et stage dans un atelier intra ou interentreprises	42
16. Variante année de formation professionnelle de base, stage dans un atelier d'apprentissage intra ou interentreprises et cours théoriques dans l'entreprise	43
17. Variante année de formation professionnelle de base sous forme coopérative	43
18. Variante année de formation professionnelle de base sous forme coopérative et cours théoriques dans l'entreprise	44
19. Variante sessions à plein temps	44
20. Variante sessions à plein temps et formation dans un atelier intra ou interentreprises	45

LISTE DES SCHEMAS (suite)

N°		Pages
21.	Variante sessions à plein temps, formation dans un atelier d'apprentissage intra ou interentreprises et cours théoriques dans l'entreprise	45
22.	Variante sessions à plein temps et année de formation professionnelle de base	46
23.	Variante sessions à plein temps, année de formation professionnelle de base et formation dans un atelier d'apprentissage intra ou interentreprises	46
24.	Variante sessions à plein temps, année de formation professionnelle de base, formation dans un atelier d'apprentissage intra ou interentreprises et cours théoriques dans l'entreprise	47
25.	Variante sessions à plein temps et année de formation professionnelle de base sous forme coopérative	47
26.	Variante sessions à plein temps, année de formation professionnelle de base sous forme coopérative et cours théoriques dans l'entreprise	48
27.	L'organisation juridique du système de la formation professionnelle	50
28.	Proportion d'élèves d'écoles professionnelles sous contrat d'apprentissage par catégorie de formation scolaire (1973)	69
29.	Règlement d'apprentissage pour une profession à voie unique (sans spécialisation)	76
30.	Règlement d'apprentissage applicable aux professions à voie unique avec possibilité d'option	77
31.	Règlement d'apprentissage applicable aux professions à voie unique avec possibilité d'orientation	78
32.	Règlement applicable aux professions à voies multiples avec apprentissage progressif	79
33.	Procédure à suivre pour l'harmonisation des règlements d'apprentissage et des programmes scolaires selon le rapport final commun du 30 mai 1972	84
34.	L'accès à la maîtrise	93

LISTE DES TABLEAUX

N°		Pages
1.	Apprentis de 1962 à 1973	16
2.	Ventilation des apprentis selon les secteurs les plus importants de la formation	17

LISTE DES TABLEAUX (suite)

N°	Pages
3. Professions soumises à apprentissage où le nombre d'apprentis (hommes) est le plus élevé (1972)	18
4. Professions soumises à apprentissage où le nombre d'apprenties (femmes) est le plus élevé (1972)	19
5. Professions en expansion	20
6. Professions en régression	21
7. Nombre d'ateliers d'apprentissage intra ou interentreprises dans le secteur de la métallurgie et dans d'autres secteurs industriels (enquête du KWB)	34
8. Charge de travail des organes compétents	52
9. Professions dans lesquelles le pourcentage de jeunes filles en apprentissage est élevé	68
10. Préformation des apprentis dans certaines professions	70
11. L'évolution quantitative des professions soumises à apprentissage entre 1971 et 1975	75

PUBLICATIONS DE L'AUTEUR DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(En collaboration avec Fritz Blättner) Pädagogik der Berufsschule, Heidelberg 1965.

Berufsbildung und Berufsbildungsreform in der BRD, Bielefeld 1970.

Berufsbildung Erwachsener, Braunschweig 1970.

(En collaboration) Schulversuche zum Berufsgrundschuljahr in Rheinland-Pfalz Kultusministerium Rheinland-Pfalz, Schulversuche und Bildungsforschung, Berichte und Materialien, N° 1 Mainz 1973.

(En tant que président de la Commission) Neuordnung des beruflichen Schulwesens NW, Strukturförderung im Bildungswesen des Landes Nordrhein-Westfalen, eine Schriftenreihe des Kultusministers, Heft 22, Ratingen/Kastellaun/Düsseldorf 1973.

Betrieb und Berufsschule als kooperative Lernorte-Gestalt, Kritik und Reform des dualen Systems - dans: Christopher Darnenmann (éditeur), Bildung und Bildungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Neuwied am Rhein/Berlin 1973.

(En collaboration avec F. Moshé Kath), Zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort, dans: ZfB 1/1973.

(En tant que membre de la Commission) Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Kosten und Finanzierung der ausserschulischen beruflichen Bildung (rapport final) Bielefeld 1974.

Berufsgrundbildung und Berufsgrundbildungsjahr - Konzeption, Realisation, Revision-, dans: schul-management 6/1974.

(En collaboration) Bildungsarbeit im Betrieb, Planung und Gestaltung, numéro 17 de la série de Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, Kaiserslautern 1975.

Pluralität der Lernorte, Vorüberlegungen zu einer Theorie, dans: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 4/1976.

(En collaboration) Schulversuche zum Berufsgrundschuljahr in Rheinland-Pfalz II, Abschlussbericht des Beirates zur Begleitung der Schulversuche zum Berufsgrundschuljahr in Rheinland-Pfalz, Kultusministerium Rheinland-Pfalz, Schulversuche und Bildungsforschung, Berichte und Materialien, N° 10, Mainz 1976.

Lernen - aber wo ? Der Lernort als pädagogisches und lernorganisatorisches Problem, Trier 1977.

Betriebliche Bildungsarbeit in den EG-Ländern unter besonderer Berücksichtigung der Bundesrepublik Deutschland, in: Die BASF 2/1977.

ÉTUDES

parues à ce jour dans la série "politique sociale"(1):

8093 – N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE

1963, 126 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-. FB 140,-.

8047 – N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté

1962, 130 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-. FB 100,-.

8058* – N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 130 p. (DE, FR, IT, NL). FF 9,-. FB 90,-.

8059* – N° 4

Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 145 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-. FB 140,-.

8060* – N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-. FB 100,-.

8091 – N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE

1963, 63 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-. FB 50,-.

8108 – N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE –

Tome I : Structure

1964, 61 p. (DE, FR, IT, NL). FF 7,-; FB 70,-.

8123 – N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome II : Evolution et perspectives

1964, 51 p. (DE, FR, IT, NL). FF 6,-; FB 60,-.

8135* – N° 9

Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée –

Mise en œuvre d'une méthode de recherche – Belgique

1965, 176 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,-; FB 120,-.

(1) Les signes abrégatifs DA, DE, EN, FR, IT et NL indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (danois, allemand, anglais, français, italien et néerlandais).

Etudes parues à ce jour dans la série "politique sociale" :

8140* – N° 10

**Les salaires dans les branches d'industrie –
Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et réparation de navires**

1965, 65 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-.

8151* – N° 11

Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE

1966, 113 p. (DE, FR, IT, NL). FF 10,-; FB 100,-.

8172* – N° 12

Les salaires dans les branches d'industrie – Construction métallique – Imprimerie – Confection

1966, 77 p. (DE, FR, IT, NL). FF 6,-; FB 60,-.

8175 – N° 13

La protection de la maternité dans les six pays de la CEE

1966, 42 p. (DE, FR, IT, NL). FF 5,-; FB 50,-.

8184 – N° 14

Les systèmes de la durée du travail dans les Etats membres de la CEE compte tenu en particulier de la situation dans les secteurs: Industrie automobile – Industrie électrotechnique – Industrie textile – Industrie des fibres artificielles et synthétiques – Industrie du caoutchouc – Industrie chimique

1966, 126 p. (DE, FR, IT, NL). FF 15,-; FB 150,-.

8185* – N° 15

Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1966, 98 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,-; FB 120,-.

8193* – N° 16

Les services de la main-d'oeuvre des Etats membres de la Communauté – Exposé de synthèse

1967, 134 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8199 – N° 17

Le travail dominical dans les Etats membres de la CEE compte tenu en particulier de la situation dans les branches d'industrie: fabrication de ciment – Industrie de la porcelaine et de la céramique – Fabrication de la pâte, du papier et du carton – Production de fibres artificielles et synthétiques – Industrie du lait

1967, 124 p. (DE, FR, IT, NL). FF 8,-; FB 80,-.

8204 – N° 18

La réglementation des congés payés dans les Etats membres de la CEE – Etat début 1966

1967, 106 p. (DE, FR, IT, NL). FF 12,50; FB 125,-.

Etudes parues à ce jour dans la série "politique sociale" :

8227 – N° 19

Critères à la base de la fixation des salaires et problèmes qui y sont liés pour une politique des salaires et des revenus

1967, 98 p. (DE, FR, IT, NL). FF 8,-; FB 80,-.

8274 – N° 20

Le financement de la sécurité sociale dans l'agriculture

1970, 83 p. (DE, FR, IT, NL). FF 14,-; FB 140,-.

8275 – N° 21

Les incidences économiques de la sécurité sociale

1970, 203 p. (DE, EN, FR, IT, NL). FF 33,-; FB 300,-.

8377 – N° 22

L'information relative aux revenus et aux patrimoines dans les pays de la Communauté

1972, 43 p. (DE, FR, IT, NL). FF 11,-; FB 100,-.

8410 – N° 23

Les effets des réductions d'effectifs dans l'industrie charbonnière sur les régimes de sécurité sociale des mines et spécialement sur les régimes de pension

1972, 105 p. (DE, EN, FR, IT, NL). FF 16,50; FB 150,-.

8459 – N° 24

La dynamique du chômage et de l'emploi

1976, 110 p. (EN, FR, NL). FF 29,-; FB 240,-.

8723 – N° 25

Le travail temporaire

Etude comparée des dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les Etats membres des Communautés européennes

1976, 80 p. (DE, EN, FR). FF 9,-; FB 75,-.

CH-SN-76-026-FR-C – N° 26

Les congés culturels dans les Etats membres

1976, 378 p. (DA, DE, EN, FR, IT, NL). FF 32,-; FB 240,-.

8850 – N° 27

L'apprentissage en Belgique

1976, 80 p. (FR, NL). FF 14,70; BFR 110.

**Salgs- og abonnementskontorer · Vertriebsbüros · Sales Offices
Bureaux de vente · Uffici di vendita · Verkoopkantoren**

Belgique - België

Moniteur belge — Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42 —
Leuvensestraat 40-42
1000 Bruxelles — 1000 Brussel
Tél. 512 0026
CCP 000-2005502-27
Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépôts — Agentschappen:

Librairie européenne — Europese
Boekhandel
Rue de la Loi 244 — Wetstraat 244
1040 Bruxelles — 1040 Brussel

CREDOC

Rue de la Montagne 34 - Bte 11 —
Bergstraat 34 - Bus 11
1000 Bruxelles — 1000 Brussel

Danmark

J. H. Schultz — Boghandel

Møntergade 19
1116 København K
Tel. 14 11 95
Girokonto 1195

BR Deutschland

Verlag Bundesanzeiger

Breite Straße — Postfach 108006
5000 Köln 1
Tel. (02 21) 210348
(Fernschreiber: Anzeiger Bonn
8882 595)
Postscheckkonto 834 00 Köln

France

*Service de vente en France des publica-
tions des Communautés européennes*

Journal officiel

26, rue Desaix
75732 Paris Cedex 15
Tél. (1) 578 61 39 — CCP Paris 23-96

Ireland

Government Publications

Sales Office
G.P.O. Arcade
Dublin 1

or by post from

Stationery Office

Beggar's Bush
Dublin 4
Tel. 68 84 33

Italia

Libreria dello Stato

Piazza G. Verdi 10
00198 Roma — Tel. (6) 8508
Telex 62008
CCP 1/2640

Agenzia

Via XX Settembre
(Palazzo Ministero del tesoro)
00187 Roma

**Grand-Duché
de Luxembourg**

*Office des publications officielles
des Communautés européennes*

5, rue du Commerce
Boîte postale 1003 — Luxembourg
Tél. 49 00 81 — CCP 19190-81
Compte courant bancaire:
BIL 8-109/6003/300

Nederland

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf

Christoffel Plantijnstraat, 's-Gravenhage
Tel. (070) 62 45 51
Postgiro 42 53 00

United Kingdom

H.M. Stationery Office

P.O. Box 569
London SE1 9NH
Tel. (01) 928 6977, ext. 365
National Giro Account 582-1002

United States of America

*European Community Information
Service*

2100 M Street, N.W.
Suite 707
Washington, D.C. 20037
Tel. (202) 872 83 50

Schweiz - Suisse - Svizzera

Librairie Payot

6, rue Grenus
1211 Genève
Tél. 31 89 50
CCP 12-236 Genève

Sverige

Librairie C.E. Fritze

2, Fredsgatan
Stockholm 16
Postgiro 193, Bankgiro 73/4015

España

Librería Mundi-Prensa

Castelló 37
Madrid 1
Tel. 275 46 55

Andre lande · Andere Länder · Other countries · Autres pays · Altri paesi · Andere landen

Kontoret for De europæiske Fællesskabers officielle Publikationer · Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften · Office for Official Publications of the European Communities · Office des publications officielles des Communautés européennes · Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee · Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

Luxembourg 5, rue du Commerce Boîte postale 1003 Tél. 49 00 81 · CCP 19190-81 Compte courant bancaire BIL 8-109/6003/300

FB 150,- DKr. 25,50 DM 9,70 FF 20,50 Lit. 3600 Fl. 10,20 £ 2.40 \$ 4.20

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Boîte postale 1003 – Luxembourg

N° du catalogue: CB-NN-76-028-FR-C