

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	13
Une vision tronquée du système éducatif allemand.....	15
L'efficience des deux systèmes.....	17
L'importance théorique de l'analyse sociétale.....	18
Limites de l'analyse sociétale et tentative de dépassement.....	20
Eléments de méthodologie.....	24
<b>Chapitre I : L'entreprise et la formation : mythes et réalités</b> .....	29
La place de l'entreprise dans la formation : une opposition qui ne repose que sur la formation initiale.....	30
L'entreprise acteur central de la formation professionnelle en RFA.....	30
Repères historiques.....	31
Le système dual.....	35
Indices de déstabilisation.....	42
L'extériorité de l'entreprise à la formation en France.....	44
Le rapport formation générale-formation professionnelle.....	44
La séparation historique de l'enseignement professionnel.....	46
Extériorité ou surdétermination.....	48
Baccalauréats professionnels et alternance : altération fondamentale du modèle ?.....	49
Un rapport différent des entreprises à la formation professionnelle initiale.....	50

L'introduction de la formation continue : une remise en cause des deux modèles canoniques .....	52
Organisation et production de la formation .....	55
Poids de l'apprentissage et logiques de recrutement dans les entreprises allemandes .....	61
Apprentissage et pré-recrutement.....	61
Qui sont les apprentis recrutés ?.....	63
Pédagogie et socialisation professionnelle.....	64
L'investissement formation : l'inversion des rapports .....	66
Comparaison entre les douze entreprises.....	66
Données macro .....	69
Conclusion : Et si la grande entreprise française formait autant mais différemment que l'entreprise allemande ? .....	74
 <b>Chapitre II : Les systèmes de formation continue dans les deux pays</b> .....	 77
La "Weiterbildung" en RFA .....	79
Le contexte institutionnel.....	79
Les diverses acceptions de la formation continue.....	84
Les grandes filières instituées .....	87
La deuxième voie de formation.....	88
Les filières prolongeant l'apprentissage .....	89
Rappel sur le système français.....	94
Un lieu de consensus relatif.....	95
Le rôle central de l'entreprise .....	95
L'idéologie de la "seconde chance" .....	96

Essai de quantification de la formation continue .....	97
Apports et limites d'une approche financière .....	97
L'accès à la formation continue.....	99
Principales caractéristiques des publics .....	103
Des différenciations peu marquées suivant le sexe et l'âge .....	103
De fortes inégalités d'accès suivant la qualification, plus sensibles en Allemagne.....	104
Des différenciations structurelles plus marquées en France .....	105
Conclusion : Convergences, divergences... et deux paradoxes.....	106
 <b>Chapitre III : Configurations d'acteurs et politiques de formation continue</b> .....	 111
Deux logiques d'intervention publique .....	112
Composantes et inflexions de la politique publique allemande .....	112
Mise en perspective avec la politique publique française .....	117
Deux formes d'extériorité relative des syndicats .....	121
Les modalités d'intervention des syndicats allemands.....	121
Tentatives d'intégration de la formation continue dans la cogestion.....	123
Vers une obligation de formation continue ?.....	124
Le degré d'investissement des syndicats : éléments comparatifs.....	125

Deux modèles de formation en entreprise .....	128
En Allemagne, apparente diversité et cohérence cachée .....	129
La formation promotionnelle .....	129
Les cours du soir .....	131
La formation continue spécifique.....	132
La formation immergée.....	133
En France, plus grande homogénéité apparente, mais inflexions significatives en cours.....	136
Conclusion : L'individu en Allemagne, l'entreprise en France .....	139
 <b>Chapitre IV : Stratégies éducatives, dynamiques de l'emploi et du travail.....</b>	 143
Les modèles classiques de mobilité destabilisés .....	145
Marché professionnel et marché interne.....	145
Ralentissement de la mobilité externe .....	147
Chômage .....	149
Structure des salaires.....	152
Des structures d'emploi en forte évolution .....	153
La soupape et l'accordéon .....	153
Elévation des qualifications .....	157
Différenciations sectorielles.....	161
La formation continue des non qualifiés.....	162
L'évolution des systèmes de classification.....	164
Mobilisation de la formation dans le changement du travail .....	166

Décloisonnement fonctionnel et polyvalence ouvrière.....	168
Les rapports production-maintenance .....	168
La polyvalence ouvrière .....	170
Recomposition des relations hiérarchiques et socialisation d'entreprise .....	173
Transformation de la maîtrise.....	173
Diffusion des démarches participatives.....	176
Connexion formation/travail .....	178
 Marché interne professionnalisé, versus marché professionnel internalisé .....	181
 La RFA : ultime accomplissement et désta- bilisation de la logique professionnelle.....	182
La pénétration des normes professionnelles de mobilité .....	182
L'épuisement relatif des perspectives promotionnelles classiques.....	186
Des marchés professionnels internalisés ?.....	187
La France : des marchés internes à la régulation par la formation.....	188
La formation initiale dans les recrutements.....	188
Formation continue et filières de mobilité.....	189
 Conclusion : Modèles nationaux et voies d'ajustement .....	192
 <b>Conclusion générale</b> .....	195
 Quelques tendances communes d'évolution .....	196
 L'approche sociétale questionnée.....	200
 Quels scénarios pour la France ? .....	203

<b>Annexe I : Structure du système d'éducation en Allemagne.....</b>	<b>211</b>
<b>Annexe II : Les six niveaux de formation en France .....</b>	<b>213</b>
<b>Annexe III : Lexique.....</b>	<b>215</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>217</b>