

# Berufliche Bildung / Formation professionnelle

## Vergleichende Untersuchungen in Frankreich und Deutschland

Werner Zettelmeier\*

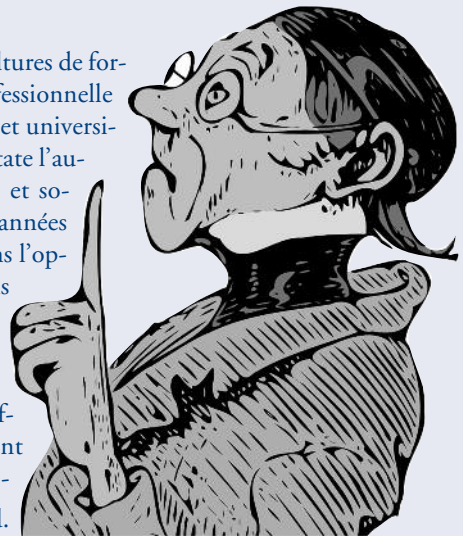
» In den Analysen zu den Unterschieden der Bildungskulturen in Deutschland und Frankreich hat der Bereich der beruflichen Bildung neben der Schul- und Hochschulbildung mittlerweile einen festen und eigenständigen Platz.

### Qualification professionnelle

Dans les analyses des différences observées dans les cultures de formation en France et en Allemagne, la formation professionnelle a droit à la même attention que la formation scolaire et universitaire, ce qui n'a pas toujours été le cas, comme le constate l'auteur de cette comparaison. L'évolution économique et sociale, aussi bien en France qu'en Allemagne depuis les années 1980, a renforcé ce segment de la formation, tant dans l'optique d'une meilleure intégration des jeunes, que dans l'analyse du marché du travail. Cette formation professionnelle souligne l'importance que la qualification représente en général pour la cohésion sociale.

Malgré des similitudes dans les deux pays, les différences constatées dans la notion de métier présentent néanmoins une convergence spécifiquement franco-allemande, qui se distingue d'autres pays.

Réd.



Dies ist deshalb bemerkenswert, weil im Pionierwerk *Esprit/Geist* von 1990 die berufliche Bildung noch eher beiläufig erwähnt wurde, und zwar im Artikel zur (allgemeinen) Bildung und zum Hochschulsektor im Zusammenhang mit der Kritik an der klassischen elitär-humanistischen Bildungskonzeption und den daraus im Laufe des 18. Jahrhunderts in Preußen sich entwickelnden Realschulen – als Schulen, in denen angehenden Handwerkern konkrete Objekte (*res*) gezeigt wurden – und eines Systems beruflicher Bildung, das sich von den eher abstrakten Bildungsinhalten des humanistischen Gymnasiums absetzte.

Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in beiden Ländern seit den 1980er-Jahren hat die zentrale Bedeutung dieses Segments des Bildungssystems immer stärker hervortreten lassen. Dies gilt nicht nur für die berufliche Eingliederung der hiervon betroffenen Jugendlichen, sondern auch für die Analyse der Funktionsweise des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes, der Sozialbeziehungen, der Bedeutung einer beruflichen Qualifikation für die soziale Kohäsion, der kollektiven Repräsentationen von Arbeit allgemein, sowie für die Wettbewerbsfähigkeit auf mikro- und makroökonomischer Ebene.

\* Werner Zettelmeier ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am französischen *Centre d'Information et de Recherche sur l'Allemagne Contemporaine* (CIRAC) und *professeur associé* an der Universität Cergy-Pontoise.

Unter diesen Aspekten wird in beiden Ländern die berufliche Bildung in Politik und Forschung diskutiert und ist zunehmend auch Gegenstand vergleichender Untersuchungen geworden, wobei festgestellt werden muss, dass das Interesse der französischen Seite an der Analyse der deutschen Situation der beruflichen Bildung seit dem hierzu 1982 erschienenen Pionierwerk (*Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'une analyse sociétale*) immer ausgeprägter war als umgekehrt.

Ein Vergleich der historischen Entwicklung vor den 1980er-Jahren zeigt, dass in beiden Ländern die ersten Ansätze einer Formalisierung der beruflichen Bildung in die Zeit der zweiten industriellen Revolution zwischen 1860 und 1880 zurückreichen, als der wachsende Qualifikationsbedarf der neuen, rasch expandierenden Industriezweige (Metallindustrie, Energiesektor, chemische Industrie) durch die traditionelle Handwerkerausbildung in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht nicht mehr gedeckt werden konnte. In beiden Ländern gab es jedoch kein von vorneherein dominierendes Modell, sondern dieses bildet sich, in beiden Ländern dann allerdings unterschiedlich, erst im Laufe eines sehr langwierigen Prozesses heraus. In beiden Ländern sollte die berufliche Bildung allerdings nicht nur neue Qualifikationsbedürfnisse befriedigen und durch einheitliche Zertifizierung die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten, sondern es galt, vor allem in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine soziale Herausforderung zu meistern. Die Strukturierung der beruflichen Bildung durch den Staat war eine Möglichkeit, die Jugendlichen angesichts wachsender sozialer Spannungen und Ungleichheit zu schützen bzw. eine soziale Kontrolle auszuüben, die angesichts von Säkularisierung und Urbanisierung in beiden Ländern den staatlichen Stellen erforderlich erschien.

So wurde in Frankreich die berufliche Bildung in den Jahren 1880 bis 1970 allmählich in das staatliche Schulsystem integriert. Dabei behielt das technische vollschulische Unterrichtswesen (*enseignement technique*) bis in die 1950er-Jahre eine gewisse Sonderstellung innerhalb der *Education nationale*, denn es bildete eine kleine Arbeiteraristokratie methodisch und umfassend mit ei-

nem großen Allgemeinbildungsanteil aus. Heute hat es sich demgegenüber für ein breiteres Publikum geöffnet und funktioniert weitgehend nach der Logik des allgemeinbildenden Schulwesens. Daneben blieb die traditionelle Lehre für die Masse der Jugendlichen bis nach dem Ersten Weltkrieg weitgehend unreguliert, verlor zunehmend an Attraktivität und wurde in wenig dynamische Wirtschaftsbereiche (Handwerk, Kleinhandel) abgedrängt. Sie erfuhr erst nach 1970 eine in mehreren Etappen erfolgende, umfassende Neustrukturierung durch Öffnung für neue Wirtschaftssektoren und Qualifikationsstufen, mit der die Hoffnung auf eine größere gesellschaftliche Anerkennung verbunden war. So ist das Bild der *formations en alternance* in Frankreich heute nicht einheitlich, in dem Maße, wie sich neue Wirtschaftszweige und auch der Hochschulsektor für diesen Ausbildungsmodus in den letzten 30 Jahren geöffnet haben. Während sich die *alternance* an den Universitäten und sogar an den *Grandes Ecoles* wachsender Beliebtheit bei den Studierenden und bei den Verantwortlichen erfreut, leidet die betriebliche Ausbildung wie auch das vollschulische Berufsschulwesen unterhalb der Ebene der Hochschulabschlüsse immer noch stark unter der Vorstellung, ein Auffangbecken für Versager im allgemeinbildenden Schulwesen zu sein. In der Tat ist die Entscheidung für eine betriebliche Ausbildung auf diesen Stufen des Bildungssystems allzu oft keine positive Entscheidung der Jugendlichen, sondern sie ist die Konsequenz der Schullaufbahnzuweisung (*orientation*), wie sie von den allgemeinbildenden Sekundarschulen praktiziert wird.

Auch in Deutschland ist der Prozess der allmählichen Strukturierung des dualen Systems, als dem dann dominierenden Verständnis von beruflicher Ausbildung erst spät mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 abgeschlossen. Diese Entwicklung ist das Ergebnis einer Mischung aus konservativen und fortschrittlichen Elementen, die letztlich dazu geführt haben, dass den Unternehmen die zentrale Rolle in der beruflichen Ausbildung zugewiesen wurde. Hierbei spielt zum einen die Bismarcksche, gegen Gewerkschaften und Arbeiterbewegung gerichtete Mittelstandspolitik, eine zentrale Rolle, indem

sie den Selbstverwaltungsorganisationen des Handwerks die Zuständigkeit für die berufliche Bildung übertrug. Die Industrie musste daher, ähnlich wie in der französischen Großindustrie, in ihren eigenen Lehrwerkstätten ausbilden. Es gelang ihr erst in den 1930er-Jahren, das Monopol der Handwerkskammern für die Zertifizierung von beruflicher Ausbildung zu brechen, indem die Industrie- und Handelskammern im Rahmen der industriefreundlichen Aufrüstungspolitik des NS-Regimes die Kompetenz für die Zertifizierung der industriellen Berufe bekamen. Gleichzeitig dokumentierte das NS-Regime seinen Kontrollanspruch über die Jugend durch Einführung eines obligatorischen Berufsschulunterrichts parallel zur Ausbildung im Unternehmen. Während in Frankreich aufgrund des schon während der Revolution erfolgten Verbots der Korporationen das Handwerk kein attraktives Gegengewicht zum staatlichen Schulmonopol, dem Symbol für sozialen und politischen Fortschritt, aufbauen konnte, war in Deutschland die Kompetenz des öffentlichen Schulwesens für berufliche Bildung sehr viel stärker umstritten. Nicht zuletzt die Gewerkschaften sahen im Primat des Unternehmens für die berufliche Bildung größere Möglichkeiten, Einfluss auf deren Ausgestaltung auszuüben, als in einer schulisch organisierten Ausbildung.

Beim Vergleich von Gegenstandsbereich, Zielen und Instrumenten der heutigen beruflichen Bildung in beiden Ländern ergibt sich immer wieder eine Reihe von begrifflichen und konzeptionellen Missverständnissen, die im Lichte dieser historischen Entwicklung gesehen werden müssen. So lassen sich erhebliche systemische Unterschiede in der Organisation von beruflicher Bildung und in ihrer Artikulation mit anderen gesellschaftlichen Teilbereichen feststellen. Diese sind begründet im unterschiedlichen soziokulturellen Kontext, in den das jeweilige System eingebettet ist. Aus der unterschiedlichen kulturellen Kodierung ergeben sich wiederum Missverständnisse bezüglich der erwarteten Leistungsfähigkeit des Systems sowie der Möglichkeiten einer Übertragbarkeit von Elementen des einen Systems in das andere. So wird angesichts der anhaltenden Probleme auf dem nationalen und europäischen

Arbeitsmarkt in der französischen Debatte über Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, insbesondere für Jugendliche unter 25 Jahren, die Förderung der betrieblichen Ausbildungen als geeignetes Instrument für eine bessere berufliche Eingliederung vor allem der Jugendlichen mit unzureichenden formalen Qualifikationen genannt. Dabei lässt sich ein breiter politischer Konsens in dem Verweis auf die bessere Beschäftigungssituation für Jugendliche in Deutschland feststellen. Das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland, das im Jahre 2014 knapp 1,4 Millionen Auszubildende (auf drei Ausbildungsjahre verteilt) beschäftigte, wird hierbei partiübergreifend als Schlüsselement für eine gelingende berufliche Eingliederung angesehen.

Seit über 20 Jahren bemühen sich daher fast alle französischen Regierungen durch entsprechende Aktionspläne und finanzielle Anreize für Unternehmen, die Zahl der betrieblich ausgebildeten Jugendlichen im Rahmen einer *formation en alternance* zu steigern, bislang jedoch ohne den gewünschten Erfolg. Auch die von der aktuellen Regierung angestrebte, im Vergleich zu früheren Zielen vergleichsweise bescheidene Steigerung von derzeit ca. 450 000 auf 500 000 Auszubildende bis zum Jahr 2017 scheint angesichts der seit drei Jahren zu beobachtenden rückläufigen Zahlen der abgeschlossenen Ausbildungsverträge insbesondere bei Jugendlichen mit geringer schulischer Vorbildung wenig realistisch. Der Verweis auf ein vermeintliches *modèle allemand* als einem seit langem bewährten, fest etablierten und einheitlichen Organisationsmodell, das es zumindest teilweise auf die französische Situation zu übertragen gelte, übersieht die dem dualen System seit 30 Jahren innewohnende Dynamik wie auch dessen in Deutschland selbst diskutierte Schwächen, vor allem in manchen Dienstleistungsbranchen. Die Reduzierung des Verständnisses von dualer Ausbildung als ein vorwiegend finanzielles und technisches Problem der Unternehmen, entsprechende Kapazitäten für betriebliche Praxissequenzen bereitzustellen, verkennt aber vor allem den spezifischen soziokulturellen Kontext, insbesondere die sehr aktive und gegenüber dem Staat dominierende Rolle der Sozialpartner in der Festlegung der Ausbildungsinhalte und -modalitäten. Diese

ist für die Ausgestaltung des dualen Systems als idealtypischer Weg für den Erwerb von beruflicher Handlungskompetenz und nicht nur von technischem, aber theoretischem Faktenwissen grundlegend und damit für die soziale Anerkennung und Wertschätzung des Systems insgesamt.

## Abgrenzungen

Missverständnisse zeigen sich schließlich in der Abgrenzung des Gegenstandsbereichs von beruflicher Bildung in Deutschland bzw. *formation professionnelle* in Frankreich. Während in Deutschland hier traditionell zumindest vorwiegend die nicht akademischen Ausbildungswege des dualen Systems bzw. der vollschulischen Ausbildungen verstanden werden, zählen zur *formation professionnelle* in Frankreich auch die gesetzlich regulierten Formen der beruflichen Weiterbildung, im Zuge derer wiederum sämtliche, im französischen Bildungssystem bestehenden Abschlüsse erworben werden können. Folgerichtig wird in Frankreich Hochschulbildung sehr viel stärker als in Deutschland als fester Bestandteil der beruflichen Erst- und Weiterbildung gesehen.

In Deutschland hingegen hat die starke Fokussierung der hochschulpolitischen Debatten der letzten Jahre auf Forschung (siehe Exzellenzinitiative) andere Zielsetzungen der Hochschulen in den Hintergrund gedrängt. Die schon im Hochschulrahmengesetz von 1976 postulierte Ausbildungsaufgabe der Hochschulen und die gerade mit der Bologna-Reform grundsätzlich angestrebte „Beschäftigungsfähigkeit“ der Studiengänge sind zwar Gegenstand intensiver Diskussionen, haben dagegen im Hochschulalltag, vor allem an den Universitäten, noch wenig konkrete Spuren hinterlassen, da kaum Konzepte zu ihrer Förderung bzw. Instrumente zu ihrer Erfassung existieren. Der anhaltende Druck auf die deutschen Hochschulen, die mittlerweile zum Wintersemester (2014/15) ebenso viele Studienanfänger (508621) aufnehmen (müssen), wie das duale System Auszubildende (2014: 522232), dürfte die Debatte über das Verhältnis von beruflicher Bildung einerseits und akademischer Bildung andererseits neu beleben, eine Debatte, für die es wiederum in Frankreich aufgrund einer sehr verschiedenen Hochschultradition kaum eine Entsprechung gibt.

# Métier/Beruf

## Proximités et différences

Jean-Pierre Segal\*



**En allemand comme en français, les mots *Beruf* et *métier* peuvent désigner une activité professionnelle, aussi bien dans le sens le plus banal du mot que dans son sens le plus profond.**

Le métier peut être synonyme d'occupation professionnelle telle qu'elle figure dans un formulaire de passeport ou de demande de visa. Le même terme peut exprimer une appartenance revendiquée à un corps professionnel spécifique, aboutissement d'une formation approfondie et, dans certains cas, traduction d'un choix de vie, expression d'une véritable vocation.

Certaines des similitudes qui se font jour entre Français et Allemands dans les lectures de la notion de métier (*Beruf*) sont partagées avec beaucoup d'autres pays. D'autres relèvent d'une convergence spécifiquement franco-allemande et méritent d'être distinguées des précédentes.

**Des traits communs quasi universels :** La notion de métier, au sens plein du terme, s'inscrit dans

\* Jean-Pierre Segal est chercheur au Laboratoire Dauphine Recherche Management du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS).



l'entreprise allemande permet à la fois de s'y intégrer pleinement et de rendre ce qui a été reçu au travers des formations et des socialisations successivement suivies non pas seulement au sein de l'entreprise, comme en France, mais de la profession. Il s'agit bien de se montrer utile avec, en retour, l'assurance d'être reconnu comme un membre à part entière de l'organisation. La crainte majeure serait de ne pas contribuer positivement, faute d'avoir été suffisamment formé ou en raison d'une articulation incohérente des instructions reçues. Cette conception s'accommode facilement d'un refus d'une hiérarchisation trop marquée des mérites des différents métiers, chacun étant regardé, en tant que contributeur, comme mobilisant de façon symboliquement égale les compétences forgées dans et avec l'organisation.

La donne apparaît assez différente en France où l'appartenance à tel ou tel métier positionne au sein d'une hiérarchie symbolique des tâches et des rangs. Les Français rêvent de pouvoir accéder aux fonctions reconnues comme étant les plus nobles au sein de l'organisation. Ils jalouent volontiers les privilèges accordés à ceux qui les occupent et sont prompts à mettre en question leurs mérites et leur légitimité. Les résistances auxquelles se heurtent bien souvent les réorganisations sont portées par ceux qui redoutent que des tâches « moins nobles », relevant à leurs yeux d'un moindre professionnalisme que le leur, leur soient imposées. L'entreprise allemande doit sans aucun doute devoir, elle aussi, gérer de telles situations mais elle peut, davantage que son homologue française, s'appuyer sur la force de logiques collectives.

**Compromis ou conflictualité ?** La présence d'une hiérarchie largement issue du métier produit en Allemagne un fonctionnement apaisé des relations verticales d'autorité. La collégialité qui règne au niveau décisionnel est elle-même favorisée par cette logique de spécialisation professionnelle qui fait obligation aux acteurs de se concerter pour élargir collectivement les limites admises et reconnues de chaque rationalité de métier. Les valeurs de métier sont mises ainsi au service d'un fonctionnement fluide de l'organisation en même temps qu'elles contribuent à reconnaître la valeur de chacune des compétences apportées par les dif-

férentes spécialités professionnelles.

Si, comme en Allemagne, l'appartenance reconnue à un métier constitue en France un élément clé de l'implication professionnelle des salariés, il apparaît, en revanche, que l'ajustement entre les différents métiers constitue un défi autrement plus difficile à relever. Verticalement, les relations hiérarchiques peuvent être difficiles, parfois même tendues entre les « gens de métier » et les niveaux hiérarchiques supérieures qui, issus des Grandes Ecoles généralistes, ont été – selon l'expression consacrée – parachutés aux postes de responsabilité « au-dessus » d'eux. Dans les années récentes, la financiarisation de l'économie, contribuant à l'arrivée aux commandes des entreprises de dirigeants aux parcours professionnels plus éloignés encore de ceux des « gens de métier » n'a fait qu'élargir le fossé entre les cadres dirigeants et le reste de l'organisation.

La situation n'est pas meilleure horizontalement. La fameuse articulation entre intégration et différenciation se révèle, en France, particulièrement délicate. Les différents métiers, à l'image des différents statuts, s'organisent pour défendre séparément leurs intérêts professionnels au risque de se faire taxer de corporatisme. Les rapports de rivalité qui existent entre les différents métiers sont la source de bien des controverses où il est davantage question de savoir « qui a autorité sur qui ? » que de déterminer « qui fait quoi ? ».

## La meilleure et la pire des choses

Si Français et Allemands peuvent facilement se comprendre et se retrouver autour des valeurs de métier, les logiques sociales observables dans les deux pays produisent des réalités organisationnelles sensiblement différentes. Le métier peut être regardé en France comme la meilleure et la pire des choses : la meilleure comme forme d'incitation à faire son travail et se montrer digne de son métier, la pire comme source de conflits, de rivalités internes et parfois de mépris au détriment des activités les moins considérées. Les réalités allemandes semblent autrement plus lisses. Les logiques de métier sont non seulement intégrées aux régulations internes mais, mieux encore, elles contribuent à la construction de l'harmonie sociale et de l'ordre existant.