

objectifs d'éducation, travail et emploi

Comme tous les secteurs d'activité, l'éducation, qui appartient aux services, est liée organiquement au monde du travail. C'est même dans plusieurs pays la première « entreprise » nationale, par le nombre d'employés qu'elle occupe, par l'importance de son compte d'exploitation, ou par la taille de sa clientèle. Il n'est pas rare que 25 à 30 % de la population totale d'un pays soient directement concernés par l'éducation ; l'ambition de passer à l'ère de l'éducation permanente généralisera à la majorité de la population la couverture par le service éducatif. En ce sens, la manière dont fonctionne le système éducatif, ses capacités de recrutement, la politique du personnel qu'il applique et notamment ses critères de sélection et d'emploi des maîtres, ne sont pas indépendants les uns des autres, pas plus qu'ils ne sont sans influencer sur les autres secteurs du monde du travail. « Quantitativement » d'abord ; dans plusieurs pays africains au cours des années 1960-1970, sur trois ou quatre emplois créés, il y en avait un dans l'enseignement ; plus récemment, pour contribuer à alléger le taux de chômage des jeunes, certains gouvernements ont ouvert des

crédits pour embaucher des enseignants (1). L'allongement de la scolarité universelle peut également s'interpréter, en partie, par la nécessité de maintenir les jeunes le plus longtemps possible en dehors « du marché du travail ». « Qualitativement » aussi (2) ; pour prendre un exemple, pendant longtemps, le niveau de rémunération des enseignants africains, calqué sur celui des enseignants de la période coloniale, a grevé lourdement les budgets d'éducation ; il n'est pas impossible qu'il ait joué un rôle d'entraînement (ou de locomotive) pour l'ensemble des salaires des secteurs publics et privés (3). Inversement, la limite vite atteinte des capacités de recrutement en enseignants plus généralement et en employés du secteur public – souvent très étroite – a favorisé les employeurs du secteur privé qui ont accru fortement leurs exigences en termes de diplômes pour l'accès à différents emplois ; cela s'est traduit par une inflation des exigences dans le secteur public, et plus particulièrement pour l'accès au métier d'enseignant, comme le montre l'expérience du Kenya et de nombreux pays.

système d'éducation reproduction ou adaptation au changement

Mais l'originalité de l'éducation par rapport aux autres secteurs d'activité fait que ses rapports avec le monde du travail sont plus complexes et plus ambigus. En effet, parmi les nombreux objectifs de l'éducation, il en est deux particulièrement pertinents du point de vue du monde du travail, et parfaitement contradictoires :

● D'une part, former la population dont le pays aura besoin dans l'avenir dans un contexte de développement et de transformation économique et sociale. Plus particulièrement dans le domaine qui nous intéresse, au-delà d'une fonction de formation professionnelle – à courte vue –, l'éducation a la responsabilité de produire une main-d'œuvre moderne susceptible de s'adapter à l'évolution technique et au changement dans les conditions de vie au travail. Pour qui observe attentivement les « programmes implicites » (4) de certaines écoles secondaires en France par exemple, cette fonction apparaît clairement ; en effet les élèves, qui deviendront dans leur majorité le contingent d'ouvriers et d'employés de demain, n'y apprennent pas comment vivre dans les usines, ou dans les administrations, selon les normes actuelles ; le style de vie, les rapports entre élèves, les relations avec les enseignants et le personnel administratif et de service dans les lycées et même dans certains CES, développent chez les jeunes une attitude de rejet face aux conditions cloisonnées, routinières, sclérosantes, de règlement et de discipline, d'absence d'initia-

(1) Par exemple, pour faire face au chômage des diplômés, le gouvernement de Sri Lanka a ouvert, il y a quelques années, 5 000 postes d'enseignants.

(2) Encore que la distinction entre « quantité » et « qualité » ne soit pas aussi simple qu'elle apparaît à première vue.

(3) Ce qui a pu se traduire par un double effet pervers : le renchérissement artificiel des coûts de main-d'œuvre dans des pays qui en disposent en abondance ; et le freinage de leur développement économique ; la mise à l'écart, la marginali-

sation de la grande majorité de la population active, (au moins 9/10^e de la population employée, dans un pays comme le Zaïre, sont en dehors des secteurs d'activités formels). Evidemment, cette analyse de caractère illustratif ne doit pas être prise à la lettre ; on ne peut prétendre imputer la structure actuelle des revenus et des coûts au seul niveau des rémunérations des enseignants ; il est nécessaire d'aller au-delà, ce qui dépasse notre propos, et de se demander pourquoi d'autres scénarios d'établissement des rémunérations ne se sont pas produits en Afrique.

(4) Le « hidden curriculum ».

tive et d'imagination, que sont les conditions actuelles de la vie au travail. En outre, au moins dans certains établissements, les activités péri-scolaires et la formation de base qui y sont offertes – en mathématiques, en sciences, en philosophie, en langues – semblent convenir particulièrement bien au développement chez les élèves des facultés d'adaptation aux changements dans le monde du travail.

● **D'autre part, en revanche répondre, de la façon la moins coûteuse, aux besoins en personnel qualifié tels que le ressentent les employeurs, plus soucieux de maximiser les bénéfices de leurs entreprises dans le maintien du statu quo que préoccupés par les problèmes de progrès et de changement social.** Autrement dit, quelque favorable que puisse être par ailleurs l'attitude d'un employeur face au progrès et au changement, ce qu'il demande au système éducatif, est de lui fournir du personnel qualifié capable de s'intégrer au moindre coût dans son entreprise avec ses spécifications actuelles en termes d'organisation du travail et de répartition des tâches, et non pas du personnel qui remettrait en cause le mode de fonctionnement de son usine et les conditions du travail qui y règnent. L'« impératif économique », dans l'agriculture, l'industrie et les services, conduit à raisonner dans l'« instantanée » et à considérer la main-d'œuvre qualifiée comme un facteur de travail dans le système de production et à la traiter comme telle, c'est-à-dire un élément essentiel dans le fonctionnement et le maintien du système de production dans ses spécifications actuelles et non pas dans l'évolution vers un autre système. **La « meilleure » formation est celle qui répond aux besoins actuels, et non pas celle qui tend à les modifier. De ce point de vue, l'objectif de l'éducation est le maintien et la reproduction du système de production.**

Poursuivre en même temps deux objectifs aussi contradictoires que ceux de reproduire et de s'adapter au changement dans le système productif, n'est pas sans conséquences sur les structures, les contenus et les méthodes d'éducation.



les structures

Sur ce plan, l'objectif de reproduction a pour corollaire un système d'enseignement comprenant pour la majorité des enfants (80 à 95 %) scolarisés dans des établissements d'alphabétisation (fonctionnelle ou non) de courte durée, 1 à 2 ans; suivi de programmes de formation professionnelle qui dépasseraient rarement neuf mois, et qui, pour un grand nombre d'entre-eux, seraient inférieurs à trois mois; pour une minorité d'enfants – futurs ingénieurs, médecins, chercheurs, etc. – des études longues seraient offertes.

Ayant réalisé trois enquêtes auprès des employeurs dans des pays aussi différents que la France, l'Indonésie et Panama, nous avons pu constater en effet que les niveaux d'éducation et de formation professionnelle requis pour les emplois d'ouvriers qualifiés ou non, d'employés, de techniciens sont plus liés à « l'offre », c'est-à-dire à l'éducation de la population et au degré de développement de la scolarisation dans le pays, qu'aux caractéristiques des occupations concernées. Les employeurs souhaitent pour tous ces emplois, pour la quasi-totalité des emplois d'exécution, du personnel alphabétisé ou ayant

reçu une formation de base (primaire dans la plupart des pays) et pensent que la formation professionnelle requise pour être un bon ouvrier du bas de l'échelle (exécutant des tâches simples) peut s'acquérir « sur le tas », un bon ouvrier qualifié ou un petit employé se formant en 3 à 6 mois; un agent de maîtrise par l'expérience, etc. En revanche, l'objectif d'adaptation au changement a pour corollaire un système d'enseignement comprenant pour la quasi-totalité des enfants des études aussi longues que le permettent les ressources du pays; pour une petite minorité la durée des études serait dictée par les besoins particuliers des fonctions exercées (ingénieurs, chercheurs, etc.). Prenons un exemple : les tendances récentes de remise en question de l'organisation actuelle du travail, de la parcellisation des tâches, de la hiérarchisation des occupations, supposent que la population active ait reçu une formation de base la poussant à rejeter les contraintes que veut lui imposer le système de production; cette hypothèse semble être confirmée par l'expérience des pays de l'Europe du Nord qui ont vu la naissance de tentatives de démocratie industrielle, au cours des quinze dernières années.

les contenus

L'objectif de reproduction a dans ce domaine pour corollaire que soient définis les programmes de formation professionnelle à partir d'une analyse des tâches relatives à chaque occupation de la hiérarchie des emplois; chaque élève reçoit la formation qui lui permet d'exercer son emploi tel qu'il est perçu aujourd'hui en fonction du procès de production et de l'organisation actuelle du travail; l'objectif d'adaptation au changement conduit à mettre l'accent moins sur la définition des tâches bien spécifiques relatives à des occupations déterminées, que sur des programmes autorisant la « polyvalence » aujourd'hui et l'adaptation aux tâches nouvelles qui résulteraient et naîtraient du changement; les programmes devront donc être diversifiés, faire une large place à la formation de base et notamment aux disciplines scientifiques.

les méthodes

L'objectif de reproduction a d'autant plus de chances d'être atteint que les « programmes implicites » de formation, – les relations élèves-maîtres (étudiants-professeurs), enseignants-administrateurs, enseignants-inspecteurs, etc. – reproduisent les relations sociales au travail pour chaque occupation. A cet égard, les travaux de plusieurs sociologues concluent :

- qu'il y a une correspondance entre ce que les enfants « apprennent » à la maison, ce qu'ils « apprennent » à l'école et la couche socio-professionnelle à laquelle ils appartiennent ;
- qu'il y a une correspondance entre les comportements des parents la maison et dans le monde du travail ;
- que – selon des enquêtes récentes entreprises par l'Ilepe – les employeurs attendent des candidats au travail non seulement des connaissances professionnelles mais également des caractéristiques non-cognitives : attitudes, motivations, état de santé, etc. Les conditions de recrutement, de promotion et de débauchage des travailleurs incluent explicitement ces aspects ;
- que ces caractéristiques varient selon le type d'emploi envisagé dans un monde du travail très stratifié. Pour les emplois d'exécutants, on met l'accent sur les qualités de discipline, d'obéissance, d'exactitude, d'effacement, etc. Pour les emplois d'encadrement, on cherche la stabilité émotionnelle, la confiance, la persévérance, un certain tact et un peu d'initiative. Pour les emplois de direction, on va plus loin : esprit d'initiative, imagination, « internalisation » des valeurs de l'entreprise deviennent autant de qualités essentielles.

Par conséquent, la conservation et la reproduction des structures professionnelles supposent que les « programmes implicites » correspondent à des stratégies de formation « fermée » dans « l'éducation universelle » et à des stratégies « ouvertes » dans l'éducation longue réservée à quelques emplois spécifiques – d'ingénieurs, de chercheurs, de cadres, etc. En revanche,

l'objectif d'adaptation au changement aura d'autant plus de chance d'être atteint que les « programmes implicites » correspondent à des stratégies de formation « ouvertes » pour l'ensemble de la population scolarisée.

Au total, selon que l'éducation met l'accent sur l'un ou l'autre des deux objectifs – reproduction ou adaptation au changement –, elle ne sera pas la même : « courte, spécifique, fermée » dans un cas : « longue, polyvalente, ouverte » dans l'autre.

systèmes d'éducation et monde du travail

Dans la vie réelle, les systèmes éducatifs poursuivent simultanément les deux objectifs, ce qui les rend en un sens « incohérents » et leurs relations avec le monde du travail pleines d'ambiguïtés. Donnons-en quelques exemples.

la transition des jeunes vers la vie active

On leur reproche tantôt ou en même temps d'avoir une formation technique et professionnelle inadéquate – les employeurs préfèrent former eux-mêmes leur personnel –, tantôt d'être peu préparés aux conditions et aux impératifs de la vie active, d'avoir une formation de base insuffisante, ne leur permettant pas de s'adapter aux changements dans la technique et le procès de production, etc. On leur reproche également d'être « exigeants » (en termes de rémunération « instables ») (les jeunes supportent de moins en moins les contradictions entre les conditions de vie à l'école et dans l'usine, en tout cas à leur entrée dans la vie active), de rejeter la discipline et le travail routinier, etc. Malgré l'incohérence interne de ces critiques, et même si elles ne sont pas faites par les mêmes employeurs pour les mêmes occupations, elles traduisent la « frustration » du monde du travail ; qui aurait voulu (?) des modèles d'éducation plus « purs » et sans doute plus cohérents dans leurs objectifs ou, mieux, compatibles avec le seul objectif de reproduction.

*le chômage par niveau et type de formation*

Il serait trop long dans le cadre de cet article d'examiner la problématique du chômage et de l'éducation ; en revanche, il est éclairant pour notre propos, en laissant de côté la question du niveau de chômage, de préciser qui sont les chômeurs ? Une hypothèse extrême, mais qui a le mérite de susciter des débats, est que le chômage frappe en priorité les groupes dont le niveau et type de formation sont les plus ambivalents du point de vue des objectifs de l'éducation : c'est-à-dire, selon les pays, les diplômés du primaire, de l'enseignement moyen ou du secondaire ; les sortants du moyen et du secondaire. Les analphabètes, ou les simples alphabètes ayant ou non reçu une formation professionnelle spécifique, trouvent paradoxalement plus facilement à s'employer ; en outre, quoi qu'on pense, les diplômés d'université continuent à souffrir le moins du chômage, même dans les pays à système d'enseignement supérieur fortement développé. (On

pourrait simplifier et supposer en première approximation que l'enseignement supérieur répond plus à l'objectif d'adaptation au changement et que l'alphabétisation et la non-éducation sont cohérentes avec l'objectif de reproduction.) Il ne découle évidemment pas de ces propositions que le chômage peut être éliminé par l'alignement à la baisse ou à la hausse du niveau d'éducation de toute la population. La réduction et l'élimination du chômage est un problème de structure dont la solution dépend de données historiques, démographiques, sociales, économiques et politiques (pour ne mentionner que les plus importantes). Par contre, l'hypothèse avancée – si elle était confirmée par les observations empiriques –, permet de souligner les préférences des firmes face à l'ambiguïté et aux contradictions dans les objectifs d'éducation.

*le paradoxe du «*crédentialisme*»*

L'observation dans plusieurs pays au cours des quinze dernières années de l'expansion de la scolarisation et de l'inflation des demandes d'éducation pour des occupations déterminées a donné naissance à la théorie dite du «*crédentialisme*»; **cette théorie explique l'accroissement des exigences des entreprises, moins par la nature des «*besoins*» que par la disponibilité d'une «*offre*» en main-d'œuvre de plus en plus abondante et qualifiée.**

Sans doute, cette explication «*sonne*» juste et il y a un grain de vérité dans l'argumentation. Toutefois on ne peut s'empêcher de se demander ce qui peut faire préférer aux employeurs du personnel de plus en plus éduqué en vue d'occupations pour lesquelles ils déclarent l'éducation peu pertinente. De fait, le phénomène d'inflation des diplômes est moins simple qu'il ne paraît à première vue : pour les occupations du bas de la hiérarchie des emplois – les OS en France –, que ce soit du fait des entreprises ou de la population active, on continue à trouver des quasi-analphabètes (quitte à faire appel aux travailleurs migrants) pour les occuper; pour les occupations du haut de la hiérarchie l'inflation des demandes

d'éducation par les entreprises semble être un fait d'évidence. Pour les autres occupations, il n'y a pas de tendances nettes. Ceci peut s'expliquer en partie par les «*programmes implicites*» de différents niveaux d'éducation et la cohérence de ces programmes avec différents profils d'occupation : dans la mesure où l'enseignement primaire (l'alphabétisation) ne contredit pas l'objectif de reproduction – essentiel pour les travailleurs du bas de l'échelle –, il ne pose pas de problème; dès que l'objectif d'adaptation au changement apparaît – enseignement secondaire, supérieur –, il n'est guère retenu que pour les occupations – minoritaires – du haut de l'échelle; car les profils non cognitifs attachés à ces occupations incluent des spécifications du type «*capacité à promouvoir et à s'adapter au changement*»; en outre le faible nombre de travailleurs concernés rend minimum le risque encouru par le recrutement d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée pour les mêmes emplois.

quelques interrogations pour conclure ?

Ces dernières observations montrent l'utilité de prolonger la réflexion sur les objectifs d'éducation par une analyse des stratégies des firmes et de leurs politiques du personnel; les stratégies étant, pour l'essentiel, dictées par l'impératif du bénéfice maximum dans les contraintes juridiques, économiques et techniques de l'environnement, les politiques d'utilisation du personnel – structure des emplois dans les entreprises, mode de recrutement, de promotion et de débauchage, conditions du travail – sont au service de cet impératif. Mais ces observations suggèrent surtout le caractère «*dominant*» de cette institution sociale qu'est le monde du travail dans ses rapports avec l'éducation considérée comme une autre institution sociale. Car, malgré la coexistence des objectifs de reproduction et d'adaptation, tout se passe comme si le monde du travail privilégiait le premier dans les rapports qu'il entretient avec l'éducation. Cependant, on aurait tort de négliger, surtout à long terme, le poids de l'objectif d'adaptation qui

implique une transformation de la situation de domination en une relation dialectique – correspondance/conflit – de l'éducation et du monde du travail. Ces inférences conduisent à quatre séries de propositions/interrogations, faute de permettre de conclure :

- **Peut-on légitimement planifier l'éducation en fonction des besoins du monde du travail**, quand on sait que ces besoins sont perçus au niveau des employeurs plus soucieux de leurs fonctions de profit que de la maximisation de la fonction d'utilité collective ? Plus particulièrement quand ces besoins sont définis «*toutes choses égales par ailleurs*» dans le contexte actuel, plutôt que comme éléments d'une stratégie de progrès et de développement social ?

- **Peut-on imputer l'évolution du chômage à l'inadéquation du système éducatif**, alors que le volume de l'emploi – hors du secteur éducation – est déterminé par toute une série de facteurs exogènes à l'éducation et qui, pour certains d'entre-eux – historico-culturels –, sont hors du champ de l'action politique à court terme ?

- **Peut-on escompter, par le développement de l'éducation, un phénomène de réduction des inégalités sans poser :**

- explicitement, le problème de la coexistence des objectifs au niveau du système éducatif et

- implicitement, celui des rapports dialectique entre l'éducation et les autres institutions du système social, notamment le monde du travail ?

- **En dernier lieu, plus concrètement, peut-on continuer à traiter séparément le système de la formation professionnelle et celui de la formation générale, les «*programmes implicites*» et les «*programmes explicites*» d'éducation, les activités d'éducation universelles (de «*base*», proposées au nom de l'objectif du droit à l'éducation), et les activités d'éducation post-obligatoires et post-universelles («*longues*», dictées par les besoins en main-d'œuvre du système économique) ?**

Jacques Hallack,
IIEP.