

La tertiarisation: un problème pour notre système de formation professionnelle?

Document complémentaire à la lettre d'information PANORAMA.actualités du 30 septembre 2009

Nouvelle 6860fa

Formation professionnelle et mobilité

Changement structurel, tertiarisation - dans la discussion à propos de la formation professionnelle, ces termes s'utilisent le plus souvent de manière automatique et comme allant de soi en référence à la seule économie - et non pas également au domaine de la formation ou à la société. Il y a là quelque chose de problématique. En effet: si la formation professionnelle n'est tournée que vers l'économie, elle ne satisfera pas aux exigences de celle-ci. Cette thèse est illustrée ci-après. Par Urs Kiener

Il est bien connu que la «tertiarisation» ne peut pas être rattachée exclusivement aux transformations qui s'opèrent dans les secteurs et les branches de l'économie. C'est pourquoi on déplace le projecteur sur les métiers; on se retrouve ainsi en situation d'identifier, par exemple, les professions de service du secteur secondaire (tertiarisation interne du secteur secondaire). Mais apparemment, même ce niveau n'est pas suffisamment différencié. En effet, si l'on va dans cette direction, les activités à l'intérieur d'une profession peuvent relever tant du secteur secondaire que du secteur tertiaire. Très vite, on est alors confronté au problème de ce que la «tertiarisation» veut dire. En référence à des activités: tout ce qui n'est pas production directe de biens? Et: qu'est-ce que cela signifie concrètement? En référence à des compétences: entre autres, toutes les compétences transversales - ou compétences-clé - qui complètent les compétences professionnelles et doivent faciliter pour une large part les apprentissages du futur, la flexibilité sur le marché du travail et l'employabilité? S'agit-il là de «compétences du tertiaire», dans la mesure où elles ne sont pas nécessaires à la production directe de biens? Au lieu de chercher à approfondir ce genre de questions, nous aborderons ici deux aspects de la mutation susceptibles d'éclairer quelque peu la notion de «tertiarisation».

Aspects de la mutation

Le premier aspect concerne les modifications dans le domaine du travail. La discussion sociologique de ces modifications retient la «flexibilisation» et la «dé-

limitation» (suppression des limites) comme notions centrales. La vie active s'entend toujours moins souvent au sens de travail dans des conditions normales, d'emploi garanti pour un an ou pour des dizaines d'années chez le même employeur, de grande constance dans un domaine d'activité, éventuellement d'une promotion dans l'entreprise grâce à des performances élevées et à la formation continue interne et externe. En lieu et place, les changements d'activité, d'entreprise, de lieu de travail, de profession sont en augmentation; la répartition du travail fluctue au cours du temps, on interrompt son activité, on

A propos de la tertiarisation

Dans ses caractéristiques essentielles, notre système de formation professionnelle a été conçu à une époque où l'industrie et les arts et métiers marquaient de leur empreinte le monde du travail en Suisse. Mais aujourd'hui, c'est le secteur tertiaire – ou secteur des services – qui emploie les trois quarts des personnes actives. Quelles sont les conséquences de ce changement pour la formation professionnelle? Quelles sont les adaptations que cela implique? Ou bien même: faut-il remplacer notre système parce qu'il ne correspond plus aux exigences? Nous avons posé ces questions à des représentants du monde scientifique et du domaine de la pratique.

Leurs réponses seront publiées comme documents PANORAMA.plus. www.edudoc.ch/record/35113 indique les contributions déjà parues et celles qui paraîtront ultérieurement.

La Rédaction

La tertiarisation: un problème pour notre système de formation professionnelle?

mène à terme des formations complémentaires, etc.. La stabilité diminue, le court terme augmente. Les parcours professionnels se transforment. De nouvelles réglementations et formes de travail estompent les limites : il y a l'indépendance contrainte, souvent fictive, qui résulte d'un transfert de fonctions vers un partenaire externe («outsourcing»); il y a les modèles d'intrapreneur (par ex. le fait d'assumer soi-même la responsabilité du financement de ses prestations personnelles à l'intérieur d'une entreprise); il y a les conventions sur les objectifs avec responsabilité financière partagée qui effacent les distinctions entre employé et indépendant, entre responsabilité - ou prise de risque - de l'entreprise et de l'employé. L'organisation du temps de travail, le télé-travail, des conditions d'emploi précaires - la combinaison éventuelle de plusieurs emplois à temps partiel - peuvent également renforcer la «dé-limitation» entre travail et loisirs.

Les notions de «société du savoir» et d'«apprentissage tout au long de la vie» qui en découle introduisent un second aspect. D'après ces concepts, le savoir est devenu la principale ressource stratégique. Pour l'entreprise comme pour l'individu, la tradition et l'expérience n'ont plus cours comme facteurs de succès; ce rôle est dévolu dorénavant à des savoirs nouveaux - ou jugés tels. Cela veut dire que l'on part de l'idée que les individus acquièrent, en continu et à vie, des savoirs nouveaux (et oublient les anciens). La trajectoire professionnelle est donc toujours marquée également comme un parcours pour acquérir des savoirs ou se former. Etre bien équipé sur le plan du savoir passe en effet pour un facteur décisif de réussite ou d'échec de son parcours professionnel qui est dorénavant «carriérisé». Il ne s'agit plus d'accomplir la tâche fixée, à l'instar de toutes les autres, mais d'acquérir une combinaison de savoirs - formels et informels - qui vous soit propre.

Les exigences

Les deux aspects ont un point commun: ils soulignent la nécessité pour les individus d'être capables de gérer les exigences de flexibilité, l'insécurité et la mobilité et de les utiliser si possible comme des opportunités. Dès lors, la capacité de trouver avec succès ses marques à l'intérieur d'un cadre et d'un ordre donnés ne suffit pas. Car le travail et l'acquisition du savoir ne sont pas des domaines qui se démarquent clairement des autres secteurs de la vie. *La mutation tisse de nouvelles relations entre l'activité*

professionnelle, l'acquisition du savoir et le parcours de vie. C'est pourquoi il faut être à même de juger des risques et des opportunités pour son parcours de vie, de se voir de l'extérieur et de s'évaluer, d'exploiter ses compétences personnelles, de s'imaginer et de se mettre en scène sur le marché du travail (interne et externe). Il convient de savoir concilier les transformations dans l'activité professionnelle et son projet personnel de vie et de concevoir sa propre trajectoire. De plus en plus fréquemment, il faut pour cela être capable de gérer des savoirs différents et de les combiner, de changer de niveau et donc d'être en possession de compétences complexes ou à plusieurs niveaux.

Les objectifs de la formation professionnelle

Est-ce bien à la formation professionnelle que revient la tâche de développer toutes ces capacités? En tout état de cause: réduire la formation professionnelle à la mission de produire des qualifications pour «l'économie» est une simplification inacceptable. On occulte tout d'abord par là que l'intérêt pour les qualifications n'est pas forcément le même s'il est lié à une entreprise isolée, ou spécifique à une branche, ou qu'il touche l'économie dans son ensemble. Les capacités, considérées comme opportunes à un moment précis du temps, dans la perspective d'une entreprise particulière peuvent s'avérer insuffisantes du point de vue de la branche ou de l'économie en général; elles peuvent en effet être trop spécifiques et ne pas permettre d'adaptations. On perd ensuite de vue que la formation professionnelle duale précisément fait partie tant de l'économie que du système éducatif. Rédigé par un collectif d'auteurs, le rapport 2008 sur l'éducation en Allemagne (Nationaler Bildungsbericht 2008 für Deutschland) énumère trois dimensions concernant la formulation des objectifs généraux dans tous les domaines de la formation: la «capacité individuelle de régulation», les «ressources humaines» et la «participation à la vie civique et l'égalité des chances». Ces dimensions sont valables explicitement pour la formation professionnelle aussi; ailleurs elles sont qualifiées de «consensus entre les responsables de la politique éducative» (Bertelsmann 2009: 15). La dimension des «ressources humaines» recouvre la protection du volume des personnes actives et de leurs qualifications. Par «capacité individuelle de régulation», il faut entendre la capacité des individus à organiser leur vie de manière autonome. La dimension de la «participation

La tertiarisation: un problème pour notre système de formation professionnelle?

à la vie civique et de l'égalité des chances» renvoie de diverses façons à l'intégration que la formation professionnelle, quant à elle, cherche à atteindre par des offres différenciées selon les performances - ou offres passerelle.

Même si l'accord sur ces objectifs devait subsister, la grande question demeure de savoir quels rapports ceux-ci entretiennent entre eux. Il va en effet de soi que la pondération des diverses dimensions puisse varier selon le domaine de formation; il va alors également de soi que le conflit puisse surgir entre elles. Ce que les objectifs ont à voir ensemble, s'ils s'excluent mutuellement, s'ils sont solidaires les uns des autres, si l'un absorbe l'autre: il faut débattre de tout cela. A titre d'exemple: il est clair qu'on peut entendre par «employabilité» aussi bien des aspects de la capacité individuelle de régulation que les compétences nécessaires dans la perspective des ressources humaines; il est toutefois moins évident d'établir si l'on comprend la même chose à partir de ces deux points de vue.

Sur la toile de fond des développements esquissés, la «capacité individuelle de régulation» prend manifestement une importance toute particulière. Elle ne peut se limiter à un seul domaine, elle englobe précisément aussi les contacts avec les divers secteurs de la vie. L'aptitude à la mobilité occupe ici une place centrale. En lien avec la vie active, cela veut dire la capacité de changer d'activité, d'employeur, de forme de travail, de niveau hiérarchique, de rôle - passivement et activement.

Pendant longtemps, un modèle linéaire a prédominé dans la formation professionnelle: on développait les qualifications courantes demandées et formulées par les entreprises et les associations; indépendamment, on apportait en complément des éléments de culture générale. Depuis quelque temps, les champs professionnels sont au premier plan et on vise l'employabilité; elle est néanmoins la plupart du temps étroitement couplée avec une profession; la formulation typique qui suit le montre bien: «Un certificat de formation professionnelle atteste la capacité professionnelle et donc l'employabilité». (Conseil fédéral 2000: 5701, cité par U.K.). C'est précisément ce couplage étroit qui est aujourd'hui remis en question: que la capacité professionnelle (dans une profession précise) entraîne automatiquement l'employabilité dans son sillage.

Les horizons temporels

Préparer à la mobilité implique un autre horizon temporel que celui dont la formation professionnelle avait l'habitude. Il était traditionnellement de première importance à chaque fois de répondre aux exigences actuelles en fonction des besoins à un moment précis (un «pas dans le monde du travail» couronné de succès) et de s'en remettre pour le reste aux personnes formées, aux entreprises et à la formation continue. La préparation à la mobilité, par contre, n'est pas centrée sur un moment mais sur de longues *périodes de temps*.

Selon un point de vue largement répandu, la préparation à la mobilité est de la compétence du système éducatif. C'est le système éducatif qui prévaut en tant que levier de préparation à la mobilité: il crée et fonde dans une large mesure la mobilité et les chances d'accéder à une carrière, il fait référence à un avenir ouvert. La mobilité - en particulier la mobilité verticale - s'emboîte aujourd'hui étroitement dans la mobilité de la formation. Cela mène à la rupture avec la tradition qui consiste à «voir et organiser la formation professionnelle sous l'angle de la vie active et du marché du travail et non pas sous ses aspects de formation». (Baethge et al. 2007: 12). C'est pourquoi la formation professionnelle, dans la mesure où elle se réfère à la mobilité, ne pourra pas éviter la confrontation avec le système éducatif où une tertiarisation a également lieu: la croissance du secteur tertiaire (avant tout: les hautes écoles, universitaires et spécialisées). Parce que la formation professionnelle est elle-même une partie du système éducatif (et aussi du système économique), il s'agit de clarifier le rôle qu'elle exerce là. Les grandes réformes de la formation professionnelle des années 1990 visaient à améliorer la reconnaissance des certificats et diplômes de la formation professionnelle dans le système éducatif et à créer de nouveaux titres (maturité professionnelle, HES). Mais les relations que la formation professionnelle entretient avec le système éducatif demeurent contradictoires - aujourd'hui comme hier. (Kiener 2008).

Conclusions

La tertiarisation est bien davantage qu'une mutation structurelle des secteurs. Si l'on place dans cette même perspective les aspects en développement évoqués ici, le défi de la tertiarisation implique pour la formation professionnelle de s'orienter en fonction

La tertiarisation: un problème pour notre système de formation professionnelle?

d'horizons temporels de plus longue durée (trajectoire, parcours de vie) et d'une qualification plus globale. Etre capable d'exercer maintenant et avec succès une activité précise dans un champ professionnel précis: toujours plus souvent, il ne s'agit là plus que d'une partie - même si elle importante - de la «capacité individuelle de régulation» qui compte aussi pour l'économie. En d'autres termes: les qualifications requises par un champ professionnel ne sont plus qu'un élément partiel - même s'il est important - des compétences dont les personnes actives auront besoin dans un avenir proche si elles veulent exercer une activité dans ce même champ professionnel.

A propos de l'auteur

Urs Kiener est licencié en économie publique; il travaille comme chercheur indépendant en sciences sociales et dans les HES. Ses sujets prioritaires: formation professionnelle, hautes écoles, parcours de formation, politique éducative, savoirs /société du savoir.
E-mail: ukiener@ksfw.ch

Traduction: Christine Kübler; mise en page: rh

Bibliographie

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008), Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld

Bertelsmann Stiftung, Hg. (2009), «Berufsausbildung 2015» - Ein Leitbild. o.O.

Baethge, Martin, Solga Heike, Wieck Markus (2007), Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung

Conseil fédéral (2000), Message relatif à une nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle du 6 septembre 2000

Kiener, Urs (2008), Halbe und widersprüchliche Modernisierung. Das neue Berufsbildungsgesetz und das Bildungssystem. In: Tibor Bauder und Fritz Osterwalder (Hrsg.), 75 Jahre eidgenössisches Berufsbildungsgesetz. Bern, 235-255

Impressum

Document complémentaire à la newsletter PANORAMA.actualités.

© chez l'éditeur: Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO, Berne

Possibilité de s'abonner gratuitement via le site www.panorama.ch; on y trouve les éditions précédentes et d'autres informations sur le marché du travail, la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Rédacteur responsable: Emil Wettstein, Berufsbildungsprojekte GmbH Zürich, redaction@panorama.ch