

L'éducation face au marché du travail

SIMONE FORSTER
COLLABORATRICE SCIENTIFIQUE IRDP

Les questions de transition sont actuellement au centre des préoccupations des pays industrialisés. La Suisse ne fait pas exception. Les nouvelles pratiques de l'industrie et du commerce exigent des salariés des compétences que les modes traditionnels de formation ont peine à transmettre.

Des difficultés d'ajustement

Le système éducatif suisse avait su répondre à l'évolution des exigences du monde du travail. L'édifice de la formation dispensait les savoirs nécessaires. Ses diplômés ouvraient les portes des entreprises et des administrations. Aujourd'hui, même si les employeurs sont associés aux processus de l'apprentissage et des qualifications, le système se trouve face à des difficultés croissantes de fonctionnement. Nombre de jeunes peinent à trouver une place d'apprentissage ou grossissent les rangs des chômeurs. L'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi fonctionne difficilement. Le système éducatif est confronté à un autre environnement, plus fluctuant, plus exigeant.

L'économie est ouverte, mondialisée et doit faire face à une concurrence croissante. Les réseaux de production sont de plus en plus décentralisés et font un usage extensif des technologies de l'information. La production s'organise par produit, par projet et par processus. La croissance des coûts générée par l'acquisition de nouvelles technologies se répercute sur les exigences de formation des jeunes. En outre, les entreprises utilisent toutes les possibilités de flexibilité de l'emploi. Les contrats de travail changent. Ils sont de plus en plus centrés sur des compétences, des objectifs et des missions. On est passé de l'emploi à l'*employabilité*.

La crise de l'apprentissage

Une nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004. Un de ses objectifs est la création de conditions cadre favorables au développement des places d'apprentissage. On sait toutefois qu'une loi ne fait pas tout et que ce sont les entreprises et la conjoncture qui ouvrent des postes.

De plus, la formule d'un apprentissage de trois à quatre ans dans une entreprise ou une administration s'avère de moins en moins efficace. Les entreprises ne peuvent garantir tout l'éventail des spécificités de la profession, ne disposent guère de temps pour la formation et peinent à s'engager pour quatre ans. Il faudrait donc assouplir le système de l'apprentissage dual car ses rigidités risquent d'engendrer une perte importante de places. Il faudrait s'orienter vers des stages plus courts, plus variés, dans un réseau d'entreprises et favoriser les contrats où plusieurs entreprises s'associent pour assurer une place de formation. Des petites et moyennes entreprises se sont aventurées sur cette voie et ont ouvert des centres communs d'apprentissage. Certaines formations peuvent aussi se faire à l'école comme c'est le cas pour les professions de la santé. Au Québec, par exemple, les sciences infirmières sont intégrées dans les facultés de médecine. On le voit, en dépit d'une nouvelle loi, le système suisse de formation éprouve des

difficultés d'adaptation à la rapidité des changements de l'économie.

La Suisse se trouve donc confrontée, comme l'Allemagne d'ailleurs, à une crise de l'apprentissage et à des problèmes qui menacent, à moyen terme, l'existence même du système dual. Ces difficultés se conjuguent, de surcroît, avec une attractivité croissante de l'enseignement général. Nombre de jeunes se détournent des filières de la formation professionnelle ou reprennent des études dès la fin de leur formation. La période de transition ne cesse donc de s'allonger. Les spécialistes estiment que cette situation révèle une mutation sociale : celle du déclin du statut de l'ouvrier et du technicien qualifié qui n'est plus un modèle pour les jeunes et dont les savoir-faire ne correspondent plus aux attentes de la majorité des grandes entreprises.

De l'émergence des compétences

Les évolutions du capitalisme contemporain déstabilisent les systèmes de formation des pays industrialisés. Elles bousculent leurs grandes options, héritées d'une tradition. Les systèmes éducatifs doivent s'orienter vers des formations plus flexibles, plus évolutives qui répondent à la demande du marché. Il faut anticiper, imaginer les changements, répondre aux besoins en dotant les élèves de possibilités d'évolution vers des emplois qu'on n'arrive pas encore à imaginer. Il faut donc réfléchir aux aptitudes nécessaires à une insertion dans un monde qui change afin que l'éducation donne de bonnes clés d'intégration.

Quels sont les indices qui permettent une certaine anticipation du monde du travail du XXI^e siècle ? On les trouve surtout du côté de la gestion des ressources humaines, lesquelles font de plus en plus référence au concept de compétence. Le

passage de la logique d'emploi à celle de compétence indique une évolution : ce sont les individus ou les groupes de travail qui assurent l'efficacité du système et non plus un contenu de travail prescrit dans un poste ou dans une chaîne de production. La compétence s'exprime en situation. Elle se décline en savoir, savoir faire et savoir être. Il s'agit d'une capacité à réaliser une certaine production dans un contexte donné en s'appuyant sur des connaissances acquises, tout en les transformant au gré de la diversité des situations.

Cette logique de compétence est de plus en plus utilisée dans le pilotage de l'entreprise. Elle pénètre aussi dans la formation professionnelle initiale et dans la formation continue. Elle permet l'étude des métiers à partir de référentiels d'emploi ainsi que la définition de filières de progression. Elle facilite également l'orientation et la mobilité.

Vers d'autres manières de faire

Aujourd'hui, les jeunes qui entrent sur le marché du travail n'ont souvent pas les compétences requises. Un stage ou une phase d'apprentissage complémentaire s'avèrent nécessaires. De même, il faut poursuivre, en cours d'emploi, les apprentissages techniques, décisionnels, relationnels, d'anticipation etc. Ce développement des compétences est constant tout au long de la vie, indépendamment de la filière de formation. Ces exigences ainsi que les impératifs de la mobilité professionnelle impliquent une autre structuration de la formation et l'abolition de toute concurrence entre les diplômés. Il faut que les certifications de l'enseignement général et de la formation professionnelle soient complémentaires. Les jeunes doivent pouvoir user de passerelles efficaces d'une filière à une autre, d'un niveau à un autre en fonction de leurs besoins et des compétences exigées. La Suisse s'est engagée

dans cette voie avec la mise en œuvre de la maturité professionnelle, mais il reste encore beaucoup à faire car le système souffre de rigidités.

Il faudra en outre, indépendamment de toute certification, mettre en place un portfolio des expériences et compétences sous un format standardisé, reconnu en Suisse et dans les autres pays européens. Cet outil va relater les multiples expériences, l'acquisition de savoir-faire sanctionnés ou non par des certifications. Il ne va certes pas résoudre les problèmes de l'emploi mais faciliter la fluidité sur le marché du travail. Ce système de validation des compétences redonne un rôle actif aux êtres humains. Il pourrait être un outil de régulation du marché et favoriser les passages, les transitions tout au long de la vie.



Vanessa, apprentie opératrice en horlogerie