

Analyser le développement de la formation

Notice pédagogique

Niveau : terminale

Problématique

Le développement de la formation se produit à la rencontre de deux processus affectant d'une part l'offre, d'autre part la demande.

I) La demande de formation

A) L'investissement en capital humain

Confrontés à un marché du travail exigeant et exigü, les jeunes encore scolarisés et les adultes actifs tentent d'acquérir une formation, initiale et continue, toujours plus longue et valorisante.

L'éducation et la qualification constituent un investissement consenti en vue de satisfactions futures, sous forme de revenus et aussi de satisfactions non monétaires (reconnaissance sociale, sécurité de l'emploi, conditions de travail...). Adoptant la démarche néoclassique pour évaluer les comportements individuels, les économistes de L'école du capital humain (ou Ecole de Chicago) pensent que chaque agent recherche l'optimum et l'atteint lorsque la dépense et le profit attendu s'égalisent. Pour Théodore Schultz (né en 1902), Joseph Stigler (né en 1911) et Gary Becker (né en 1930), le facteur travail améliore ainsi sa productivité au terme d'un processus rationnel de maximisation des gains (parallèlement au capital matériel qui met en œuvre le progrès technique).

B) La dévalorisation des diplômes

Trop souvent, les compétences disponibles sur le marché ne satisfont pas les attentes des entreprises. L'accélération du progrès technique pose un redoutable problème aux travailleurs : leur mobilité doit s'améliorer dans la perspective d'une permanente recombinaison du contexte économique mais les qualifications requises s'approfondissent du fait de la complexification du processus de production, ce qui, bien sûr, freine... la mobilité !

La multiplication des diplômés produit un effet d'agrégation (Raymond Boudon) qui implique le déclassement progressif des diplômes d'un niveau donné et par conséquent l'intensification de la course aux formations.

II) L'offre de formation

A) La formation initiale

L'éducation initiale (écoles, collèges, lycées, supérieur) doit accueillir largement les technologies nouvelles et, surtout, décloisonner les disciplines afin d'enseigner l'adaptation plus que la spécialisation. D'ailleurs, les nouvelles méthodes d'organisation du travail soulignent l'importance de la souplesse à l'intérieur de l'entreprise où l'exécution revient aux machines, l'homme se chargeant d'assurer la surveillance et la maintenance ; pour cela, il doit appréhender les tenants et les aboutissants de chaque étape de la production, la totalité des opérations et combinaisons techniques, de la programmation au fonctionnement des instruments. On lui demande encore de maîtriser l'environnement économique de sa mission (coûts, exigences de la clientèle...). Evidemment, chaque travailleur conserve son métier, mais on exige aussi son intégration à une équipe de professionnels.

Seule, une qualification large, composite et ouverte, dite « transversale », lui permet de valoriser son savoir-faire propre dans un ensemble systémique de tâches et de contraintes.

B) La formation continue

La formation continue se trouve conçue comme le prolongement de l'enseignement initial. Conformément à la loi du 16 juillet 1971, les entreprises françaises de 10 salariés ou plus sont tenues de la financer et de permettre à leurs travailleurs d'en bénéficier (congrés rémunérés). Elles doivent y consacrer au moins 1,2% de leur masse salariale, à défaut de quoi elles versent la différence au fisc. En fait, conscients de l'importance de l'investissement humain, les employeurs dépensent des sommes largement supérieures à ce minimum (entre deux et trois pour cent en moyenne). Chaque année, environ un quart des actifs concernés participent à au moins un stage. Cependant, on peut regretter la faible durée des formations, ainsi cantonnées à une mise à jour des connaissances et rarement porteuses de véritables nouveaux apprentissages. En outre, les catégories les plus menacées par le chômage, dont le niveau d'études initiales ne permet pas une adaptation facile au progrès technique, bénéficient peu de ces stages qui viennent plutôt compléter le bagage des hommes (moins fréquemment des femmes) déjà suffisamment armés pour en profiter pleinement (et, avec eux, leur entreprise).

Conclusion

La demande de formation obéit à un développement exponentiel. Pour répondre à ces besoins, l'offre se diversifie en devenant elle-même une activité économique majeure.