

# LES RELATIONS ENTRE ÉDUCATION, FORMATION PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL : UNE PERSPECTIVE SYSTÉMIQUE

---

*par Sergio Bruno*

Dans cet article, j'essaierai d'esquisser un très large aperçu des principaux problèmes soulevés par les transformations socio-économiques que nous avons connues dans l'après-guerre (1939-1945) et de ceux auxquels nous allons probablement être confrontés d'ici la fin du siècle. Il ne fait aucun doute que cette tâche est plus qu'ambitieuse et par conséquent hasardeuse. Toutefois, la gravité des problèmes présents et des maux qui y sont potentiellement attachés est telle qu'elle impose de prendre ses responsabilités et d'essayer de proposer des analyses novatrices, quels que soient les risques évidents attachés à toute innovation.

Je considère l'ensemble des transformations majeures récentes (mais aussi celles à venir) comme une suite de ruptures qui constituent des changements irréversibles et critiques. En ce qui concerne les transformations passées, nous devons nous y adapter et éviter de tomber dans la nostalgie et les attitudes réactionnaires. En ce qui concerne les transformations encore à venir, il nous faut essayer de les diriger en toute conscience, d'influer sur elles ; en fait, une fois admis que les transformations actuelles pouvaient nous entraîner vers l'une des nombreuses issues possibles, puisqu'il n'y a pas de déterminisme absolu dans les forces systémiques, nous devons aussi reconnaître qu'il existe une possibilité d'action consciente sur le cours des choses.

Ce que je considère comme nécessaire, toutefois, pour rétablir ou consolider notre contrôle sur les forces systémiques, pour dépasser la phase actuelle de malaise et de désorientation, c'est un véritable bond dans tous les aspects de notre héritage culturel. Les bonnes réformes requièrent plus de connaissances que de générosité, ce qui doit être nuancé par un petit peu de cynisme, une bonne dose de réalisme, un grand sens de la perspective historique et la conscience maximum des interrelations systémiques.

Si c'est son réalisme et son sens de l'histoire qui conduisirent Keynes à reconnaître pleinement les caractéristiques de l'économie « monétarisée » et à tenir compte de l'existence des syndicats dans son cadre analytique, c'est son solide cynisme qui l'amena à préconiser la baisse des salaires réels – qu'il considérait à tort (selon moi) ou à raison comme nécessaire à l'augmentation de la production et de l'emploi – par le moyen de l'augmentation des prix plutôt que par la baisse des salaires nominaux, une fois que sa prise de conscience des interrelations systémiques lui a fait comprendre les liens fonctionnels entre les salaires, les prix et la demande globale (Keynes, 1936).

Beaucoup de ceux qui croient à la solidarité et pensent qu'il faut faire quelque chose pour soulager la pauvreté et le chômage sont des orphelins de Keynes et essaient encore de trouver comment rétablir le fonctionnement des mécanismes keynésiens. D'autres exploitent l'affaiblissement de l'efficacité des instruments keynésiens pour affirmer que la « vraie » représentation des systèmes économiques est celle qui préexistait à Keynes, comme si l'on pouvait considérer que les transformations économiques, sociales et technologiques des cinquante dernières années n'avaient eu aucune influence sur les performances des systèmes économiques.

Le moins que l'on puisse dire est que ces deux groupes tombent l'un et l'autre dans la nostalgie. Le passé est le passé. Les mécanismes keynésiens ont fonctionné pendant un temps, contribuant alors à modifier le fonctionnement des systèmes et devenant par là-même inefficaces. Et si l'on admet que les systèmes ont connu des changements importants et irréversibles dans les quinze dernières années, nous n'avons pas de temps à perdre avec les gens qui négligent les transformations des cinquante dernières années.

Notre tâche est en fait autant de mettre en évidence les transformations qui ont joué un rôle stratégique en changeant le mode de fonctionnement des systèmes, que de résumer les principaux aspects de la situation présente (considérée comme une phase des transformations en

---

Formation Emploi n° 17 - janvier-mars 1987. La Documentation Française.

*Cet article a été traduit de l'anglais par Yann Darré (CE-REQ).*

cours), d'explorer leurs possibles implications spécifiques sur les questions qui nous intéressent le plus ici et finalement d'essayer de tirer de tout l'exercice une certaine philosophie ou, si possible, quelques recommandations pratiques.

#### NOTE MÉTHODOLOGIQUE SUR LES TRANSFORMATIONS DE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

Les chercheurs en science sociale tendent trop souvent à se focaliser sur ce qu'il y a de plus permanent et stable dans le réseau des interrelations économiques et sociales. Ce faisant et cherchant à mettre au jour des « lois » du même type que celles des sciences naturelles, ils prennent le risque de négliger les changements fondamentaux et irréversibles.

Notre siècle a déjà été le témoin d'un bon nombre de « révolutions », mineures et majeures. J'utilise le terme « révolution » dans le même sens que lorsqu'on parle de « révolution industrielle », c'est-à-dire des transformations qui changent l'état du monde et dont le mécanisme ne peut être inversé. Un certain nombre de ces révolutions sont pertinentes par rapport au sujet qui nous intéresse et doivent être gardées présentes à l'esprit.

Avant tout, il faut prendre en compte le fait que, pour la première fois dans l'histoire, la quasi-totalité des citoyens a bénéficié d'au moins huit ans de scolarité (je parle ici des pays industrialisés).

Le deuxième ensemble d'événements révolutionnaires est le suivant : là encore pour la première fois, nous avons connu, dans les vingt années d'après-guerre, la plus longue et la plus forte période de développement économique, à la fin de laquelle nombre de systèmes économiques étaient consciemment dirigés par les gouvernements de manière à atteindre le plein emploi ; pour la première fois, l'effondrement des cycles commerciaux n'entraînait pas une baisse du PNB mais seulement un ralentissement de son augmentation. La croissance de l'après-guerre est le résultat d'une augmentation du capital et de la main-d'œuvre : les entreprises ont progressé à la fois en nombre et en taille. Pour la première fois, les secteurs en expansion ont créé plus d'emplois que les secteurs en déclin n'en ont supprimé. Le résultat de tout ceci est que l'obtention du plein emploi s'accompagnait des plus grandes migrations que nous n'ayons jamais connues, tant au niveau national qu'international.

On peut difficilement comprendre les années soixante-dix sans prendre en compte tous ces événements et leur caractère « révolutionnaire ». Ils induisent en fait des changements dans les comportements et les attitudes sociales qui diffèrent peu suivant les pays et qui, comme je l'ai dit, ne peuvent pas être facilement inversés. Une nouvelle revendication, politiquement forte, pour plus

d'égalité, de politique sociale, de sécurité dans le domaine social et plus de services publics, est apparue et s'est consolidée. Elle était initialement supportée par une nouvelle philosophie budgétaire et en accord avec elle. Plus tard cela devint un facteur contradictoire, parce que cela entraînait un affaiblissement des forces agissant sur le marché du travail et une perte de contrôle des politiques de dépenses publiques avec pour conséquence un usage plus intensif des instruments monétaires.

De plus, des changements se produisirent, partiellement en corrélation, d'une part dans le contenu des activités de production (« ce » qu'on produit et « comment » on le vend) et d'autre part dans le fonctionnement du marché et des relations du travail. De plus en plus d'entreprises adoptèrent le modèle de la concurrence monopolistique, essayant de construire des marchés protégés fondés sur la différenciation de leur production et sur la qualité des rapports avec leurs acheteurs ; ceci implique des relations avec les travailleurs plus stables et plus structurées, plus d'attention et d'investissement dans le capital humain, des biens d'équipement plus sophistiqués et plus d'efforts dans la recherche et le développement. Tout ceci produit un cadre de travail favorable à l'existence des syndicats et de relations du travail structurées, avec les bénéfices que cela suppose.

Ces phénomènes constituent les bases micro-économiques de l'expansion d'après-guerre, renforcée par des effets de *feed-back* au niveau macro-économique.

#### LE CERCLE VERTUEUX DE L'EXPANSION D'APRÈS-GUERRE

Si l'on se réfère aux vingt années qui ont suivi la Deuxième guerre mondiale, le terme « cercle vertueux » s'explique parfaitement. Les conditions micro-économiques étaient telles qu'elles engendraient une augmentation de l'offre globale, de sorte que l'effet de l'expansion de la demande solvable entraînait un accroissement de l'offre de biens et simplement une augmentation modérée des prix. Ceci était possible au niveau micro-économique non seulement parce que le modèle de la concurrence monopolistique fournissait un plus haut potentiel de productivité mais aussi parce que les entreprises pensaient que la tendance expansionniste serait durable : elles étaient prêtes à anticiper les futurs accroissements de la demande, et donc à engager des travailleurs, à faire des investissements, toutes choses qui contribuaient à créer l'augmentation attendue de la demande.

Il faut noter que l'adoption des modèles de concurrence monopolistique impliquait celle de stratégies sur le marché interne, c'est-à-dire attacher les travailleurs à l'entreprise par le biais de contrats de longue durée et leur assurer la possibilité de faire carrière dans l'entreprise en récompense de leurs bons services. Les entreprises ne

craignaient pas que ces stratégies micro-organisationnelles entraînent une trop grande rigidité parce qu'elles voyaient le cadre macro-expansionniste comme stable et durable ; ces stratégies créaient les conditions favorables à une expansion des marchés du travail internes et favorisaient une large augmentation de la production.

Tant que le besoin de flexibilité du niveau d'emploi était faible – puisque les crises se traduisaient par un simple ralentissement de la croissance – aucun besoin de flexibilité structurelle ne se faisait sentir. En fait, dans le cadre d'une expansion de l'emploi, il est relativement facile d'ajuster la structure de l'emploi au niveau de l'entreprise. A un niveau plus large, c'est l'expansion du système qui permettait et facilitait le reclassement des ouvriers. D'un autre côté, la migration et la mobilité, induites et facilitées par le cadre expansionniste, fournissaient au système la main-d'œuvre dont il avait besoin, tandis que les modèles de segmentation de la main-d'œuvre permettaient la répartition la plus adéquate des travailleurs au niveau de l'entreprise (Bruno, 1984).

#### DU CERCLE VERTUEUX AU CERCLE VICIEUX

Vers le milieu des années soixante, ce scénario favorable commença à changer. A cela, deux causes majeures : la première était le conflit « classique » sur la répartition des bénéfices entre profits et salaires. Le plein emploi tendait à faire pencher la balance du pouvoir entre le capital et les travailleurs de telle manière que se détérioraient les perspectives de profits. Comme l'avait prédit (Kalecki, 1943) cela poussa les gouvernements à tenter d'imiter le mécanisme classique de l'armée de réserve industrielle par le « refroidissement » des économies à travers des politiques macro-économiques de restriction.

La deuxième cause était produite par la conjugaison de l'accroissement de l'intégration internationale, résultat de l'extraordinaire *boom* de l'après-guerre, et du nouveau cadre monétaire international de taux d'échanges stables. Étant donné que les facteurs dont dépend la compétitivité des différents systèmes économiques sont principalement structurels et, par conséquent, voués au changement de longue haleine uniquement, les importations croissant plus rapidement que le PNB entraînaient un déficit de la balance des paiements de certains pays. Les gouvernements de ces pays ont réagi en utilisant les seuls instruments dont ils savaient se servir, c'est-à-dire les politiques macro-économiques de restriction à court terme. En fait, réduire la demande interne de marchandises implique de limiter le volume des importations, alors qu'il faudrait des politiques commerciales plus agressives de la part des exportateurs nationaux.

Cette volonté de restriction de la demande se confond à celle considérée plus haut d'empêcher une montée des

coûts salariaux en essayant de faire une politique des revenus acceptable, mais aussi par le biais des politiques de restrictions elles-mêmes qui produisent leurs effets négatifs sur le chômage et affaiblissent les travailleurs et leurs organisations. L'abaissement des coûts salariaux, dans tous les cas, est vu comme contribuant à résorber le déficit de la balance des paiements. Ce n'est pas le lieu de discuter à fond des mérites de ces politiques ou d'établir si elles étaient appropriées pour combattre l'inflation ou le déficit de la balance des paiements ainsi qu'on le prétendait. Ce qui nous intéresse ici, c'est l'ensemble des implications que le changement de la macro-structure a eu sur le travail et sur la main-d'œuvre. Nous devons donc nous appuyer sur le fait que la phase expansionniste commença à s'interrompre de plus en plus fréquemment et avec une intensité croissante vers le milieu des années soixante ; de plus, les interruptions de la vague d'expansion liées aux politiques macro-économiques de restriction devinrent de plus en plus imprévisibles pour les agents économiques puisqu'elles eurent lieu indépendamment de la proximité du plein emploi. Il existe une double explication à ceci. L'importance de l'intégration internationale des entreprises nécessite une liaison plus étroite des politiques macro-économiques mises en œuvre par les différents pays ; ceci se traduit par un affaiblissement de l'efficacité des politiques de restriction non-coordonnées qui ont pour objectif le rétablissement de l'équilibre extérieur. En d'autres termes, les gouvernements finirent par entrer en compétition les uns avec les autres au travers de leurs politiques macro-économiques de restriction, qu'ils ne peuvent éviter de renforcer chacun de leur côté.

On retrouve un schéma d'échec similaire en ce qui concerne le contrôle des coûts salariaux et le rétablissement d'une nouvelle répartition des pouvoirs plus favorable aux entreprises, dû en grande partie au fait que les politiques sociales adoptées auparavant avaient affaibli l'efficacité des forces disciplinaires sous-jacentes à la classique armée de réserve industrielle. Bien que la répartition d'une répartition des pouvoirs plus favorable aux entreprises s'ouvrit aux patrons à la fin des années soixante-dix, la période relativement longue durant laquelle les entreprises avaient cherché la flexibilité les poussa à entreprendre une réorganisation structurelle profonde, à la fois du point de vue technologique et du point de vue organisationnel. Ce fut le début d'une période turbulente, dominée par des transformations qualitatives de haut niveau, associées cependant à un haut degré d'indétermination et donc d'incertitude. C'est à cette indétermination et à cette incertitude que doit faire face la conception de politiques sociales et de formation. C'est avec cette incertitude que nous tous – et particulièrement les jeunes – devons apprendre à vivre.

## LES PROCESSUS DE RESTRUCTURATION DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE

Ceci suggère l'opportunité de mettre en valeur certains aspects des processus d'ajustement qui eurent lieu dans les années soixante-dix et au début des années quatre-vingts. Le cadre organisationnel et les procédures de décision, tous deux dans la sphère de l'État et du marché, avaient été construits dans un cadre expansionniste ; il en résulta des difficultés pour les adapter non seulement au ralentissement (et quelquefois au renversement) de la croissance mais aussi, plus généralement, au changement des attentes qui en résultait. L'État et le marché, comme mécanismes de répartition, commencèrent à être touchés par des maux profonds, dans le sens où ils étaient de moins en moins capables d'établir des liens adéquats entre des besoins de société insatisfaits et la surproduction de ressources inutilisées, en particulier les ressources humaines.

Concentrons-nous tout d'abord sur le marché. La stratégie du marché du travail interne – comme je l'ai noté plus haut – implique une sorte d'accord entre les travailleurs et les entreprises ; les travailleurs adoptent des positions qui sont en accord avec les buts des entreprises, celles-ci s'engageant à ne pas licencier et à leur permettre de faire carrière au sein de l'entreprise. Cela implique, par ailleurs, que le volant de main-d'œuvre soit planifié en accord avec les prévisions de ventes à long terme ; un certain degré d'accumulation moyenne de la main-d'œuvre est donc prévu dans la stratégie de gestion de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, le coût de la main-d'œuvre n'est pas donné par les salaires courants mais par la valeur actuelle des salaires prévus pour la durée moyenne du séjour d'un ouvrier dans une société donnée. Le renversement des prévisions expansionnistes et l'apparition du chômage eurent par conséquent un double effet sur les travailleurs. D'une part, les entreprises firent appel à moins de main-d'œuvre que prévu, suite à la baisse des ventes. D'autre part, elles essayèrent de licencier des travailleurs parce qu'ils devenaient trop coûteux, non pas tant à cause du niveau des salaires courant qu'à cause d'une baisse du taux de la mobilité volontaire, conséquence du changement d'environnement professionnel et prévisionnel, qui entraînait une augmentation du temps de présence des travailleurs dans les entreprises. Dans le même temps, le prix relatif de nombreux biens d'équipement baissait, aidant à la restructuration et renforçant la tendance au remplacement des travailleurs.

Pendant la plus grande partie des années soixante-dix, les employeurs hésitèrent à abandonner les stratégies du marché interne du travail et plus spécialement à casser les accords implicites avec les travailleurs : subséquemment, le moindre recours à la main-d'œuvre prenait la forme d'un blocage des nouvelles entrées. Le chômage des jeunes peut en partie être considéré comme une conséquence de cette stratégie. Par la suite, vers la fin des années soixante-dix, les entreprises commencèrent à

licencier des travailleurs âgés, tandis qu'elles rouvraient, quoique très prudemment et sélectivement, les entrées aux travailleurs. Ceci était en partie une conséquence de l'accélération du processus de restructuration : les travailleurs plus âgés ne pouvaient pas être réadaptés et/ou formés aux nouvelles tâches qui requéraient des gens plus jeunes, souvent mieux formés et de toute manière plus adaptables et flexibles.

Dans ce nouvel environnement, la question de la flexibilité, structurelle et qualitative devint subitement extrêmement pertinente. Cela peut être considéré en partie comme une conséquence mécanique des changements de la technologie et de la structure organisationnelle qui avaient lieu tandis qu'on diminuait le stock de main-d'œuvre. C'est aussi la conséquence, cependant, d'un nouveau changement des formes de la concurrence : alors qu'auparavant, pour les sociétés qui adoptaient des stratégies de concurrence monopolistique, il suffisait d'avoir des produits différents qui devaient être améliorés ou renouvelés occasionnellement de façon à garder leur part du marché, dans beaucoup de secteurs il est devenu obligatoire, toutes ces dernières années, de rechercher continuellement l'innovation. Dans de nombreuses entreprises, la restructuration en cours induisit un processus d'acquisition de savoir : elles apprirent comment changer et le changement lui-même devenait une forme de compétition, principalement dans les secteurs où la recherche scientifique a le plus de potentiels et où le savoir nécessaire pour pouvoir innover a une nature cumulative plus prononcée. Les changements précités dans les attitudes et les comportements au niveau micro-économique créent ou renforcent les tendances à la rigidité au niveau macro-économique. Les prévisions négatives des sociétés les conduisent à garder leur capacité de production au niveau le plus bas possible, en gardant la possibilité de faire appel à la sous-traitance pour répondre à une flambée de la demande. La généralisation de telles attitudes réduit la sur-capacité du système, aboutissant à une offre globale moins flexible face aux cycles expansionnistes. Mais cette rigidité, étant donné les pressions inflationnistes et les possibles déséquilibres du commerce extérieur, est vraisemblablement le résultat des poussées expansionnistes ; compte tenu de l'attitude actuelle des gouvernements, cela ne peut qu'appeler à de nouvelles politiques macro-économiques de restriction qui, à leur tour, renforceront les prévisions négatives.

## DE NOUVEAUX FACTEURS DE COMPLEXITÉ ET D'INCERTITUDE

L'existence d'un certain nombre de sociétés essayant de rechercher continuellement l'innovation a des effets stabilisants sur d'autres parties du système qui doivent s'adapter soit comme producteurs d'inputs pour ces sociétés, soit en créant des marchés captifs pour leur production. Dans tous les cas, les processus innovateurs et les nouveaux produits requièrent de plus en plus des inputs spécifiques – c'est-à-dire répondant à des normes

(par exemple de formes, de performances, de matériaux, de fiabilité, etc.) qui les font convenir seulement à un processus particulier ou à un sous-ensemble de processus – et qui visent à répondre aux besoins de segments spécifiques des marchés captifs. Par conséquent, le degré d'interdépendance entre producteurs et entre producteurs et consommateurs augmente ; les situations dans lesquelles le succès ou l'échec de décisions dépend des décisions d'autres agents du système se multiplient. De nouvelles options pour la complémentarité – et donc des alliances, des réunions d'entreprises, des coopérations etc. – émergent, tandis que, corrélativement, les modèles de la concurrence changent. L'environnement, c'est-à-dire tout ce qui est hors de l'entreprise, devient donc de plus en plus important étant donné que le résultat des initiatives de production dépend de manière croissante de la capacité de l'environnement à leur répondre et à évoluer, capacité qui est souvent le résultat d'actions destinées à le façonner de manière appropriée. Mais façonner l'environnement suppose que les entreprises y soient intégrées de manière adéquate et donc qu'elles le connaissent suffisamment pour donner forme aux possibles interactions qu'elles auront avec lui par la conception et les performances du processus de production lui-même (Amendola, 1984 A - Amendola, 1984 B - Amendola et Bruno, 1985).

L'association de ce réseau de liens spécifiques et des changements de leur forme, de leur contenu et des modèles du réseau lui-même fait de la flexibilité un problème crucial : ce n'est pas seulement la main-d'œuvre qui doit être flexible mais aussi le capital et les facteurs organisationnels, aussi bien que l'environnement. La compétitivité devient de plus en plus une propriété du système qui dépend strictement de sa flexibilité. Étant donné que la main-d'œuvre et le capital humain sont les facteurs les plus flexibles (et que la flexibilité du capital elle-même ne peut que dépendre d'eux) cela nécessiterait de faire des ressources humaines les ressources les plus précieuses (Amendola, 1985). Ceci, cependant, devient une source de contradiction parce que les sociétés sont peu disposées (pour les raisons rapportées plus haut) à engager du personnel et à lui fournir la formation adéquate (comme nous le verrons plus bas), tandis que l'État échoue non seulement à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies appropriées dans ce domaine critique mais même à en percevoir le besoin.

En fait l'État tend à devenir, pratiquement partout, le maillon faible d'une chaîne complexe, en tant que mécanisme de répartition aussi bien qu'en tant qu'agent de coordination et de contrôle. Les raisons en sont multiples mais je veux ici mettre l'accent sur quelques-unes seulement, en rapport avec les changements subtils mais importants qui se sont produits dans les procédures de choix budgétaires. Ces changements ont été tels qu'ils ont fait perdre au décideur le lien direct entre ce qui doit être fait afin de répondre à d'indiscutables besoins et le financement de telles interventions. Les procédures bud-

gétaires sont telles que ceux qui sont responsables d'une ligne de dépense cherchent à maximiser leur part indépendamment, et donc en en perdant la perception, des choses qui doivent être faites avec cet argent.

Tous les systèmes industrialisés sont touchés par une crise budgétaire. Les gouvernements n'ont été capables de pratiquer des politiques de restriction que dans la sphère monétaire et non de faire des coupes dans les déficits budgétaires. Ceci est dû en partie au fait qu'il y a eu une augmentation des besoins que l'État a satisfaits à un degré qui n'avait pas été prévu originellement, lorsque les dépenses ont été décidées. Il y a eu, néanmoins, d'autres raisons liées d'un côté avec les transformations sociales qui se sont produites dans les dernières décennies et de l'autre avec l'affaiblissement de l'État comme mécanisme de répartition. L'augmentation de la part du budget public dans le produit national a été dans une large mesure parallèle à la mise en œuvre de l'État providence moderne et des politiques sociales. De telles politiques, qui n'ont pu être aussi largement adoptées que dans la période d'abondance de l'après-guerre, ont été conçues et structurées à un moment où la part de la population qui avait besoin des avantages sociaux était très homogène. Dans cette situation, les principes de Beveridge – universalité, égalité, gratuité – étaient bien adaptés. Toutefois, l'articulation de la stratification sociale, des intérêts et des rôles particuliers, produits par l'abondance des politiques sociales et leurs effets ont agi de telle manière que les mesures politiques, conçues dans un souci d'égalité commencèrent à avoir des sens différents pour les différentes catégories d'individus. Dans beaucoup de cas, certaines dispositions devenaient un privilège injustifié, dans d'autres elles étaient incapables de satisfaire les besoins, dans d'autres encore elles finissaient par en créer de nouveaux. Étant donné que chaque bénéficiaire entendait le rester, indépendamment de ses besoins réels, cela produisait un renforcement de l'augmentation de la dépense publique.

Plus généralement, il y a eu dans les années soixante-dix un changement aigu dans la répartition du pouvoir entre ceux qui prenaient les décisions concernant le marché et les mécanismes d'État de la répartition et ceux qui supportaient les conséquences de ces décisions (travailleurs, consommateurs...). La crise des syndicats de travailleurs doit être considérée sous cet angle. Les syndicats ont perdu une partie de leur force, ils ont perdu la capacité de représenter différentes catégories de travailleurs ; il y a eu, depuis la fin des années soixante, une fragmentation croissante des intérêts et des rôles de différentes catégories de travailleurs. Cette perte d'homogénéité, ajoutée à l'incapacité des syndicats de la reproduire à un niveau plus haut et plus large, fit que de plus en plus de travailleurs pensèrent que les syndicats ne représentaient plus leurs intérêts. Les syndicats sont désorientés. Ils ne savent plus quelles devraient être les contraintes à exercer sur le système de production et où les exercer. Bien qu'elle soit importante, ce n'est pas la seule conséquence

significative. Pollution, risques de santé, délabrement urbain, nouvelles formes de pauvreté et d'inégalité, etc., sont aussi des manifestations de ce changement.

Étant donné que l'État n'est plus seulement un mécanisme de répartition mais aussi une structure régulatrice pour le marché, son mauvais fonctionnement renforce la mauvaise répartition sur le marché. La demande croissante d'une déréglementation doit être vue dans cette perspective et considérée comme une mauvaise réponse à un problème réel : un système plus complexe requiert en fait plus de coordination (et donc plus de réglementations modernes et efficaces) et non pas moins.

Mais contrôler et régler un système qui est devenu en moins d'une génération (ce qui est, dans une perspective historique, une période extraordinairement courte) si complexe et incertain et dans lequel des types de conflits tout à fait nouveaux ont remplacé ceux qui existaient auparavant (qui n'avaient pas changé depuis des siècles) requiert le bond culturel que je préconisais dans mon premier paragraphe : en d'autres termes, les systèmes ont évolué beaucoup plus rapidement que la culture qui est nécessaire pour les gérer et les contrôler pleinement.

#### LES RELATIONS PROBLÉMATIQUES ENTRE FORMATION ET TRAVAIL

Nous avons maintenant une peinture assez complète et dynamique des principaux traits et points de crise de nos systèmes. Ceci nous aidera, dans la suite de cet article, à traiter les problèmes plus spécifiques qui nous intéressent ici : main-d'œuvre et politiques de main-d'œuvre, formation et politiques de formation ; rôle qui devrait être joué par les différents partenaires ; comment guider les jeunes vers leur vie d'adulte. Je commencerai par les relations entre la formation et le monde du travail.

L'idée selon laquelle les activités économiques ont des exigences définies de savoir et de qualification dont les travailleurs doivent être dotés est en vérité très vieille ; comme l'est la croyance selon laquelle c'est aux responsables sociaux de veiller à ce que ces exigences soient satisfaites. Mais qui, en particulier, doit y pourvoir ? Comment l'État et les employeurs doivent-ils partager cette tâche et le fardeau que cela représente ? Savons-nous (et le pouvons nous) vraiment, et avec quelle précision, quels sont ces besoins ? Durant les années soixante, un mélange fantaisiste « d'attitudes illuminées » et de craintes qu'une pénurie de travailleurs qualifiés puisse entraver la croissance, amena les politiciens à donner une réponse positive à la dernière question. Nous savons maintenant que les besoins en main-d'œuvre sont plus une perception culturelle que le résultat d'une observation, que prévoir quantitativement ces besoins n'est pas un exercice sérieux, que les employeurs ne sont pas seulement incapables de prévoir leurs besoins de main-d'œuvre suffisamment à l'avance mais aussi de fournir des analyses et des conjectures pertinentes concernant l'évolution qualitative des emplois. D'un autre côté, les employeurs se plaignent comme ils l'ont toujours fait, de

ce que l'État ne fournit pas (et le plus souvent, qu'il ne le fait pas « comme il le faisait » dans le passé) suffisamment de formation. Pour répondre aux autres questions, nous devons indéniablement approfondir ce point.

Les plaintes des employeurs doivent être vues comme une revendication pour une « structuration » de l'environnement dans lequel les activités économiques spécifiques sont effectuées. Bien que les entrepreneurs soient (et l'aient toujours été) des agents actifs pour structurer l'environnement social et productif, ils tendent en général à ne pas se voir comme tels et, par-dessus tout, ils tendent à refuser les coûts associés à cette fonction. La raison évidente en est que les bénéfices issus de cette fonction reviennent à la société toute entière et non aux agents qui en supportent le coût (économies extérieures).

Le savoir, sa production et sa disponibilité, est un des plus immatériels, des moins définissables et mesurables et donc un des moins appropriables des facteurs qui contribuent à la structuration de l'environnement. Les plaintes visent à attribuer à la collectivité la tâche de pourvoir à ce facteur (et à son coût) et, dans le même temps, à signaler et à protester contre le fait que ce qui est d'ores et déjà fourni n'est pas assez approprié pour une exploitation immédiate, spécifique (en d'autres termes, bien que les entreprises soient prêtes à reconnaître que fournir un savoir spécifique n'est pas, en principe, une tâche publique, il y a une large marge d'indétermination, et donc de conflit, à la frontière entre ce qui est « général » et ce qui est spécifique ; les entreprises ont tendance à considérer comme général ce qui ne leur est pas spécifique, tandis que les autorités publiques tendent à considérer comme déjà trop spécifique le savoir nécessaire à une seule branche). On voit aisément, dans la description ci-dessus tous les éléments d'un jeu plutôt complexe. Il est facile de voir pourquoi les plaintes des entreprises, dont on a montré le raisonnement subjectif (un jeu est aussi fait de feintes), ne peuvent être satisfaites.

Comme nous l'avons vu plus haut, les sociétés industrielles sont sujettes à des processus de transformations quantitatives mais par-dessus tout qualitatives qui n'agissent pas de manière homogène sur leurs constituants. Les transformations des activités économiques sont impulsées par la culture mais cette culture est très spécifique. A l'opposé, les systèmes de la scolarisation et de la formation constituent les espaces sociaux de diffusion de la culture et des compétences. Mais ces espaces ne peuvent percevoir qu'avec un temps de retard les transformations culturelles qui surviennent dans d'autres sphères sociales, quand il s'agit de les sélectionner et de les mettre en application dans leurs programmes. Quand l'allure des transformations s'accroît, les retards augmentent. Cela explique en partie que le mécontentement des employeurs aille grandissant et pourquoi les gens ont tendance à penser que « *les choses allaient mieux avant* ». C'est comme si nous étions tous orphelins de l'environnement rassurant et plus facile d'une société plus statique.

La principale raison de l'insatisfaction et ce qui interdit à l'État de répondre aux plaintes des employeurs telles qu'ils les présentent, est autre. Le savoir mis en application dans les activités économiques et « requis » pour leur fonctionnement ne fait pas que changer, il augmente considérablement et devient de plus en plus précis. On ne peut en sélectionner et en transmettre qu'une partie, dans des formes compactes adéquates pour des programmes généraux (« général » veut dire ici un programme qui peut être choisi par des individus qui ne savent pas encore quel sera leur futur travail). Les arguments ci-dessus ont une série d'implications fondamentales ; en fait, le rapport entre les connaissances générales qui sont fournies et les connaissances spécifiques requises pour les performances des activités économiques tend à décroître avec le temps. Par conséquent, les employeurs – ou du moins une large partie d'entre eux et/ou leurs organisations – devront comprendre tôt ou tard que cela pourrait devenir moins rémunérateur et plus restrictif d'aborder le problème de manière traditionnelle, d'abandonner et de déléguer en grande partie cette part de leur rôle qui consiste à mettre en forme et à structurer le milieu productif.

#### LES OBSTACLES AU CHANGEMENT

Il faut reconnaître que beaucoup de facteurs militent contre cette nécessité de changer d'attitude et que nous sommes, généralement parlant, très loin de le reconnaître. Les mécanismes de l'économie externe traités plus haut constituent les obstacles visibles majeurs. Les motivations des employeurs sont telles qu'ils veulent que leurs actions soient payantes. Les profits peuvent être indirects, ils peuvent être hasardeux, ils peuvent même ne pas être immédiatement monétaires, mais il faut qu'ils soient évaluables même si c'est seulement sous forme de probabilité. C'est pourquoi les employeurs tendent à ne pas entreprendre des actions conduites pour les économies externes sauf s'ils pensent que des actions similaires seront entreprises par un groupe important d'employeurs ; plus le groupe sur lequel chacun pourra compter pour entreprendre une action est large, plus la probabilité que cette action soit entreprise est grande. Mais, étant donné que le passage de la non-action à l'action doit être très synchrone et que faire cavalier seul est rémunérateur pour les entreprises, la probabilité d'atteindre un accord et de s'y tenir est faible, comme l'a largement montré la théorie des jeux.

Ceci s'applique au passage d'un comportement donné, que nous avons l'habitude de considérer comme « égoïste » et « compétitif », à un autre que par opposition nous aurions tendance à décrire comme « solidaire » et/ou « coopératif » ; une fois que le second est établi et s'est consolidé dans le temps, il correspond à un ensemble de règles, intériorisées et routinisées par les seuls décideurs, et ne pas les respecter tend à être considéré

comme un mal qu'il faut éviter si possible ; afin d'éviter les risques, des sanctions autres que celles du marché (qu'elles soient morales ou administratives) sont en général instaurées. Ces règles et ces sanctions devraient être et sont en général tout à fait efficaces, même dans les cas d'accords tacites et/ou informels. Quand des interactions dépendent du seul marché prédominant, dans un environnement donné, il n'est pas facile pour les décideurs seuls de choisir un mode de comportement qui s'écarte de la norme, c'est-à-dire d'entreprendre des actions conduisant à des économies extérieures. Quand, au contraire, le mode dominant d'interactions est dirigé par un ensemble de règles ne dépendant pas du marché, acceptées par les parties concernées, dont les avantages ont été reconnus au fil du temps par les décideurs, il pourrait être également peu commode pour eux de choisir un comportement déviant, c'est-à-dire de ne pas respecter l'accord et d'entreprendre des actions dans la logique du marché entraînant des bénéfices immédiats. Le vrai problème, par conséquent, est le passage d'un mode d'interactions à un autre. Étant donné qu'on ne peut guère s'attendre que cela se produise spontanément, si l'on désire réellement la transition, il y a nécessité d'une forme d'intervention publique. Quelques expériences sur ce terrain, telle la taxe d'apprentissage française, vont dans la bonne direction. Toutefois, elles sont loin d'être suffisantes.

La raison pour laquelle elles ne le sont pas dépend du fait que même si l'« intéressement » exprimé dans les deux modes d'interaction – le coopératif et le compétitif – est en grande partie le même et que, par conséquent, une intervention publique touchant aux mécanismes de répartition des coûts et des gains peut réellement produire des changements de forme dans les comportements, les deux modes impliquent un changement substantiel du point de vue culturel. Et cela ne peut être provoqué par les seules mesures économiques.

Bien que les règles de la concurrence et la motivation du profit semblent dominer l'arène économique, les mécanismes et les forces qui poussent les entreprises à s'unir afin d'établir les règles du jeu, à s'y conformer, à développer les options de complémentarité et à les transformer en coopération ne sont pas moins importantes. Des phénomènes comme la formation de syndicats patronaux, d'associations, de consortiums pour le développement de projets communs le prouvent ; et ils sont responsables de l'évolution des économies industrielles – pour le meilleur et pour le pire – autant que les forces du profit et de la concurrence. Mais les forces qui poussent les sociétés à coopérer sont surtout culturellement structurées. Ceci aide à expliquer leur vigueur mais aussi la lenteur de leur évolution et aussi pourquoi les changements préconisés plus haut sont si difficiles à réaliser.

Pousser simplement les entreprises à dépenser plus dans la formation est peut être insuffisant, à moins que le besoin de jouer un rôle actif et hégémonique dans les

stratégies de formation n'ait pas pénétré la culture industrielle. Sous ces conditions seulement les mécanismes qui ont été instaurés comme une sorte de « *dispositif de génie social* » pourraient commencer à être socialement acceptés et les qualifications qui sont nécessaires pour mener vraiment une telle politique pourraient commencer à se développer.

#### NOUVELLES TÂCHES COLLECTIVES ET CHANGEMENTS SOUHAITABLES DANS LES ATTITUDES

Il devrait être clair maintenant que le besoin de coopération est vital. Ceci ne devrait pas être limité, toutefois, aux interactions entre employeurs et entre employeurs et secteur public (mais n'oublions pas que le secteur public est le plus grand employeur). Le secteur public comprend plusieurs administrations dont les différences en matière de culture, d'intérêts et de rôles ne doivent pas être négligées. En particulier, les institutions (et les gens qui leur appartiennent) qui ont en charge la gestion de l'enseignement général et professionnel tendent à jouer leur propre jeu, qui n'est pas nécessairement en accord avec les intérêts collectifs. Le développement de telles activités et la création de structures et d'organisations qui en résulte ont induit la formation d'un réseau d'intérêts, de cultures et de relations de pouvoir qui détermine la forme et le contenu de la formation et de l'enseignement et leur évolution dans un sens qui n'est pas nécessairement le meilleur. Souvent, ce réseau est frappé de cécité, il refuse consciemment ou non de mettre en place les capteurs qui lui permettraient de comprendre les changements nécessaires. Il ralentit, activement ou passivement, les processus d'adaptation.

Le besoin de faire face aux problèmes posés par la complexité et l'incertitude requiert maintenant une réaction contre les inerties et les attitudes de clocher. Plus d'un organisme public devrait s'impliquer avec ceux qui sont plus particulièrement chargés des problèmes du travail et des activités économiques, dans la tâche ardue qui consiste à mettre au jour nos fondations culturelles. Si, par égard pour le paradoxe et simplement pour avoir une idée de ce qui se passe dans la sphère du savoir, nous convenons provisoirement d'apprécier la quantité totale de savoir par la quantité de papier imprimé, on estime qu'actuellement, elle double tous les sept ans. Étant donné que nous ne pouvons pas nous adapter à cette vitesse, ou même à une allure beaucoup plus basse, en additionnant simplement le nouveau savoir (et donc avec une prolongation correspondante du temps de scolarité), il est clair que la mise à jour des programmes scolaires ne peut être laissée, comme elle l'a été jusqu'à maintenant, à des mécanismes d'adaptation essentiellement spontanés, occasionnels et approximatifs qualitativement. Des stratégies et des activités plus complexes, délibérées, systématiques et gérées par des professionnels sont donc requises.

Le savoir devrait être, d'une façon ou d'une autre, contrôlé et analysé selon ses différents degrés de généralité ou de spécificité ; il devrait être décrit dans des protocoles convenablement définis et ceux-ci devraient être regroupés en ensembles relativement homogènes, avec la spécification des niveaux d'approfondissement possible des sujets, des conditions cognitives et méthodologiques préalables, de l'usage potentiel et de la pertinence. Ces ensembles devraient alors être planifiés relativement à des modèles possibles de cheminements d'éducation générale et professionnelle discontinus qui concrétisent clairement la possibilité ou l'opportunité de faire alterner des expériences d'enseignement général, professionnel et de travail.

Ces tâches « architecturales », toutefois, sont loin d'être suffisantes. Les stratégies et les techniques programmées et pédagogiques devraient aussi être adaptées, compte tenu des problèmes rencontrés pour compacter les parties traditionnelles du savoir et de la science et pour les mélanger de manière appropriée aux parties nouvelles. Ce qui implique de décider ce qu'on ajoute mais aussi ce qu'on écarte et ce qu'on change dans les programmes existants, les matériels et les techniques d'enseignement.

Jusqu'à présent, ces tâches ont été marginales et considérées comme telles. Ce n'est désormais plus possible. Mais qui va s'en occuper ? Comme je l'ai dit, ce n'est pas une tâche qui peut être laissée à un seul sujet, que ce soit d'un point de vue technique ou d'un point de vue politique. Les universités et les autres institutions d'enseignement et de recherche doivent produire des analyses préliminaires et des recherches spécifiques. Toutefois, si le but doit être de transmettre plus d'informations sur le monde contemporain – ou des informations pertinentes pour y vivre et y travailler –, de fournir de meilleurs fondements méthodologiques pour faire face aux problèmes posés par sa complexité, de boucher le vide, qui va grandissant, entre la scolarité et le travail et entre l'enfance et la vie d'adulte, le besoin se fait sentir d'une confrontation continue et d'une collaboration avec ceux qui sont impliqués dans les activités économiques et le travail, ou ceux qui en sont responsables.

Dans le même temps, ces institutions de haut niveau doivent établir des liens plus serrés avec la sphère de l'école secondaire et ceux qui y travaillent, étant donné que c'est là que la majeure partie du processus d'éducation est concentré. Non seulement les professeurs doivent recevoir, encore et encore, une meilleure formation mais ils doivent être activement impliqués dans la refonte des programmes, des outils et des matériaux pédagogiques et c'est avec eux que doivent être conçues, organisées et testées les expériences nécessaires.



## QUE FAIRE POUR LES JEUNES ?

Le but de tels efforts ne sont pas simplement ou principalement de fournir aux jeunes davantage et de meilleures informations ainsi que des qualifications adéquates pour le travail et pour accroître la productivité du système. Le but principal est de leur donner les moyens d'être plus heureux et mieux intégrés à la vie sociale et économique. Ceci suppose que l'on trouve la solution à deux problèmes majeurs. Le premier est le besoin de leur donner la capacité de s'orienter eux-mêmes dans la vie d'adulte (et pas seulement au travail) : ceci nécessite qu'ils connaissent les stratégies adéquates pour jouer des rôles d'adultes et qu'ils acquièrent confiance en eux et les motivations nécessaires. Le deuxième problème est qu'ils aient suffisamment de choix au moment où ils entrent dans la vie active et où ils s'exposent au processus d'intégration sociale lié au procès de travail.

Le premier problème doit être traité principalement en termes pédagogiques. Le changement requis est cependant profond. Il nous faut en fait apprendre aux jeunes qu'ils vont devoir vivre dans un monde incertain et que, par conséquent, ils doivent apprendre à vivre avec l'incertitude. Ce n'est pas facile du tout. Je me limiterai ici à quelques considérations (Bruno, 1982). La première est en rapport avec le fait que notre culture est, à la base, une culture de la certitude. Pas seulement à cause de ses anciennes origines religieuses mais aussi à cause de la façon dénaturée dont la tradition épistémologique néo-positiviste est intégrée dans le processus éducatif. Nous sommes tous les enfants du positivisme, dont les mérites ne seront jamais suffisamment loués. Mais le positivisme est fondamentalement lié à l'hypothèse de la certitude ; ses modèles sont, pour l'essentiel, des modèles d'auto-contrôle du système et sont presque toujours déterministes, ce qui leur donne la capacité de définir ce qu'est une erreur et donc ce qu'est une performance « bonne » ou « rationnelle ». Mais c'est exactement le cadre principal de la philosophie pédagogique sur laquelle nos systèmes éducatifs et nos valeurs sont construits ! Les logiques de l'incertitude ne peuvent définir les concepts « d'erreur » et de « rationalité » de la même façon ; dans un contexte d'incertitude, nous pouvons seulement dire : « *il est probable que les actions fondées sur une meilleure information et sur un examen plus systématique des événements possibles sur une longue période seront meilleures* ». C'est sans doute une philosophie de l'action extrêmement difficile à accepter et extrêmement dure à vivre aussi, à la fois individuellement et au niveau de l'interaction sociale.

Ceci nous amène à la deuxième considération que je voulais faire, qui concerne les possibles répercussions affectives liées au besoin de vivre avec l'incertitude mais aussi de l'accepter ; les jeunes (mais pas seulement eux) sont avides de certitude, non pas tant du point de vue cognitif que du point de vue affectif ; ils ont besoin de choses en lesquelles ils peuvent croire et de gens en lesquels ils peuvent avoir confiance. Leur dire que l'état du monde futur est indéterminé, que les choses pourront

évoluer dans un sens comme dans l'autre, qu'une théorie, ou une explication, sans doute vraie peut aussi être fautive, qu'une action est juste mais seulement si d'autres personnes décident de faire certaines choses, etc., c'est leur dire la vérité mais cela peut être – admettons-le – très pénible ; surtout pour les jeunes qui sont déshérités, qui ont des problèmes psychologiques, qui ne se sentent pas aimés et objet d'attention.

Nous sommes arrivés là à un point crucial qui mérite qu'on l'étudie dans le détail. L'insécurité de la plupart des gens, mais surtout des jeunes, est fondamentalement « le revers de la médaille » de ce que nous avons rapporté ici sur la complexité et l'incertitude. L'incertitude survient sur la fragilité de la « certitude » que le système éducatif persiste trop souvent à vouloir faire passer et dont les jeunes se méfient avec un instinct sûr ; elle se nourrit du refus de la relativité de notre savoir et de nos valeurs et enfin de notre culture elle-même ; elle tire sa force de l'absence d'une attitude authentiquement relativiste dans l'actuel processus d'enseignement de ce savoir. Et si ce que j'ai dit jusqu'ici est juste, alors en découle – comme choix simultanément pédagogique et cognitif – le besoin de remplir le vide qui existe entre « la certitude à tout prix » et « la peur de l'inconnu », de toujours signaler les multiples facettes de l'inconnu ; il en découle aussi le fait que les différentes formes que les événements futurs prendront peuvent être prévues, même incomplètement, que de tels événements peuvent être l'objet de probabilités à partir desquelles, en général, de meilleurs choix peuvent être faits et, finalement, que tout cela n'est pas sans utilité. Une chose est claire : aller dans cette direction requiert, une fois encore, un véritable « bond » culturel. L'acceptation de la nécessité d'une attitude relativiste impose un subtil affinement de l'esprit démocratique et de ses manifestations dans l'aire de l'enseignement et de la transmission culturelle.

L'acceptation d'une « rationalité de l'incertitude » exige, dans le même temps, une rupture des frontières de la logique traditionnelle habituellement utilisée, pour établir des liaisons depuis un système clos. Elle exige une grande ouverture vers la créativité, afin de pouvoir servir de point de départ intuitif et perceptif par rapport aux manifestations possibles des événements futurs et des techniques permettant de les appréhender ; elle exige une compréhension plus authentique de la dimension temporelle, celle dans laquelle se déroulent des processus irréversibles ; elle exige une conscience de l'information plus grande et plus sélective ; enfin elle exige une formation plus extensive à l'introspection nous permettant de mieux percevoir et communiquer nos objectifs et leur importance relative et, par conséquent, de préparer un meilleur ciblage de nos actions.

Est-ce trop demander ? Ces buts sont-ils trop ambitieux ? Je ne sais pas. J'essaie seulement d'ébaucher une indication de la direction nécessaire pour arrêter un plan – à la fois culturel et d'action – qui doit se prêter à une

expérience bien conçue dans une perspective à long terme. J'admets que la tâche apparaît ardue. Mais existe-t-il une voie plus facile ou plus prometteuse ? Et les coûts entraînés par le « laisser-aller » ou par la croyance dans les ajustements spontanés du système ne sont-ils pas trop élevés ? J'en suis venu personnellement à voir la question plus en termes de contraintes que de choix : soit nous bougeons dans la direction indiquée, soit nous ralentissons délibérément l'allure du changement, soit cette allure se ralentira d'elle-même, mais au prix de « ruptures » dont la nature et le contenu ne peuvent être prévus.

#### LES JEUNES ET LE TRAVAIL

Les mécanismes de motivations qui gardent les jeunes dans le processus éducatif étaient, jusqu'à présent, fondés sur la prétendue cohérence entre la voie éducative et les possibilités de travail, entre leur « bon » comportement à l'école et la récompense d'un travail satisfaisant. Cette promesse est maintenant ouvertement fautive et des mécanismes de motivations différents doivent être imaginés. L'idéal serait de rendre l'école amusante et attractive en elle-même, mais je dois avouer que cela va au-delà de mes propositions déjà utopiques. La crise de motivations n'est pas ce que le chômage des jeunes amène de pire. Aujourd'hui déjà, il entraîne une perte de capital humain, parce que celui produit par le processus éducatif n'est pas immédiatement utilisé, qu'il se détériore de ce fait dans la mesure où il ne peut pas être enrichi sur le tas. Plus en perspective, en prenant aussi en considération les analyses développées au milieu de cet article, je crois que nous courons le risque de porter atteinte à la qualité des ressources humaines sur lesquelles notre prospérité présente a été construite. J'aimerais donc effleurer une série de questions plus générales qui se posent à partir de la question centrale du chômage des jeunes. Trois possibilités sont habituellement considérées : l'exclusion du travail, la société de loisirs et finalement le droit au travail, et la création subséquente de travaux « artificiels » (création d'emplois). Ces trois possibilités sont souvent présentées comme un choix ouvert de manière à donner l'impression qu'en les comparant il est possible de garder une position neutre. Je pense qu'il n'en est rien et que nous devons dire « définitivement non » aux deux premières aussi longtemps que d'importants besoins sociaux resteront insatisfaits. Dans une telle situation, il est absurde et, j'ajouterais, moralement répugnant, de choisir l'exclusion du travail et la voie de la société de loisirs. Si nous avons un potentiel de travail et des besoins potentiels insatisfaits, nous devons lier ces deux éléments même si ou – mieux – parce que les mécanismes traditionnels de répartition, le marché de l'État, dont le mauvais fonctionnement a été analysé ici, ne nous aident pas.

Nous avons été accoutumés à considérer le seul « travail salarié » comme « travail ». Le reste, comme le travail volontaire serait « quelque chose d'autre ». Je tiens une

telle classification non seulement pour idéologique mais aussi incorrecte parce qu'elle est strictement dépendante de l'acceptation comme seuls légitimes des mécanismes traditionnels de répartition. Néanmoins ceci, bien que reflétant une attitude courante, n'est que le résultat de distorsions et d'une courte vue historique. Distorsions, parce que résultant d'une idéologie déplacée à propos de la prétendue efficacité des deux mécanismes de répartition mentionnés plus haut ; courte vue, parce que de tels mécanismes ne sont prédominants que depuis peu, disons depuis le début de l'industrialisation. Il faut en fait inclure « l'économie communale » et « l'économie domestique » à côté de l'État, du marché et de « l'économie informelle ». Des valeurs d'usage sont produites à l'intérieur de la famille. Des valeurs d'usage sont, ou pourraient être, encore produites aujourd'hui dans la sphère du travail volontaire pour la communauté, même si, de toute évidence, c'est dans une proportion bien inférieure à ce qui se passait il y a deux ou trois siècles dans la sphère d'une communauté rurale ou d'une économie féodale. La reconnaissance d'un tel travail est, pour une grande part, une question de légitimation sociale. Le débat sur le travail productif et le travail non-productif apparut et se développa tout au long de la révolution industrielle et l'intensification consécutive du rôle du mode industriel de production des marchandises devint la force motrice derrière le changement économique et social.

Le temps est certainement nécessaire pour rétablir une vue plus équilibrée de ceci. Comme je l'ai dit, l'identification du travail productif au travail salarié vient originellement de la différence d'efficacité, qui est énorme quand on la considère dans une perspective historique, entre les méthodes de production industrielles auxquelles le travail salarié est associé et les méthodes de production, et donc de travail, qui étaient courantes auparavant. Néanmoins, de plus en plus de doutes s'élèvent sur la question de savoir si les mécanismes de répartition associés aux méthodes de production industrielles sont encore globalement, et non au niveau d'une simple unité de travail, aussi efficaces qu'on le pensait jusqu'ici, à la lumière de la tendance récente au chômage et du fait qu'aujourd'hui il semble possible de concevoir et de développer des méthodes d'organisation efficaces pour produire des valeurs d'usage différentes de celles de l'industrie et de celles adoptées par le secteur public. La « création d'emploi », si elle est correctement conçue, planifiée, organisée et financée, est capable de produire des valeurs d'usage à un niveau d'efficacité comparable aux autres « économies » et dans le même temps de venir à bout de l'incroyable inefficacité sociale qu'est l'existence simultanée du chômage et des besoins insatisfaits.

Mais une chose doit être claire : nous ne pouvons pas et ne devons pas voir la « création d'emploi » comme étant réservée aux jeunes gens, les condamnant à un ghetto. L'expérimentation des nouveaux mécanismes de réparti-

tion requiert les meilleures ressources humaines disponibles et non les pires, comme cela tend à l'être aujourd'hui dans la plupart des projets de création d'emplois. De plus, les individus dont l'énergie au travail n'est pas satisfaite, pas exploitée, insuffisamment payée, inutilisée, sont bien plus nombreux que les seuls chômeurs et les jeunes chômeurs en particulier. D'autres personnes comme des retraités, des femmes au foyer et même des travailleurs de la sphère du travail salarié, sont insatisfaites et sont prêtes à chercher satisfaction dans des emplois différents et supplémentaires. Il y a donc un immense capital de ressources, de capacités et de qualifications qui n'attendent qu'à être canalisées, utilisées, intégrées dans la production de valeurs d'usage et qui pourraient être utilisées complémentaires pour résorber de manière productive le chômage des jeunes.

Je ne veux pas dissimuler les difficultés ; pourtant je voudrais que les limites du problème soient absolument claires pour tout le monde. Dans nos sociétés industrielles, du point de vue de la subsistance, les jeunes vivent. Peut-être mal, surtout ceux des groupes sociaux les plus pauvres, mais ils vivent. Une fois cela établi, il est évident que le problème n'est pas d'avoir « plus de ressources » à utiliser ; c'est plutôt un problème de distribution. C'est-à-dire que nous avons besoin de changer les règles qui qualifient les gens pour « cette » subsistance. En d'autres termes, les jeunes gens ne doivent plus dépendre de leurs parents ni d'autres formes modernes de la charité publique. Ils doivent avoir l'opportunité de subvenir à leurs propres besoins, justifiés en cela par l'utilité sociale du travail qu'ils font. Comme je l'ai dit, nous avons à faire à un nouveau terrain dans lequel il nous faut innover, expérimenter, faire des erreurs ; mais nous nous trouvons devant un chemin qu'il nous faut prendre. Il y aura de grandes résistances. Les emplois du type « solidarité » dérangeront tous ceux, que ce soit de l'État ou du marché, qui font, mais mal, des « choses » destinées à satisfaire les besoins de ceux pour lesquels ces emplois sont créés. Cette résistance doit être vaincue (Bruno, 1983 B).

Dans ce but, il est objectivement nécessaire de se démarquer de l'idée selon laquelle le chômage des jeunes est un problème « spécifique ». C'est bien plutôt la manifestation ouverte de l'inefficacité, qui n'a jamais été aussi flagrante, du fonctionnement des deux mécanismes majeurs de répartition, l'État et le marché ; ceux-ci ont, au fil du temps, érodé l'espace des mécanismes de répartition intermédiaires qui étaient courants auparavant, à savoir l'espace de la production solidaire de valeurs d'usage. La réduction de cet espace n'a pas été tout d'abord ressentie comme une dépossession, à cause, uniquement, de l'énorme accroissement du revenu et de la richesse qui en découlait, fruits des méthodes modernes de production. La stagnation actuelle, cependant, ramène la question des options productives sociales qui avaient été trop souvent oubliées. Je ne veux bien

entendu pas dire que nous devons revenir en arrière mais plutôt que nous avons besoin de trouver des manières efficaces de gérer ces espaces.

Je ne fais pas de propositions particulières. J'expose seulement les grandes lignes d'un programme analytique et culturel parce que cela me semble être la seule chose à faire, traitant d'un contexte international. Les propositions plus précises doivent être faites en fonction des besoins spécifiques de chaque pays. Néanmoins je crois, si, comme il est dit dans le titre magnifique du célèbre livre de Primo Levi, « *Les mots sont des pierres* », que les programmes culturels peuvent être laborieusement polis à l'aide d'analyses critiques et comparatives. Ce que l'on peut tirer de tout ceci c'est que toutes les stratégies adoptées en Europe jusqu'à maintenant pour lutter contre le chômage des jeunes vont la plupart du temps dans de mauvaises directions, la majorité étant fondée sur des stéréotypes, ou conçue à l'aide de constructions théoriques dépourvues de fondements théoriques ou empiriques, mais qui apparaissent plausibles ou fonctionnelles pour renforcer les droits acquis et qui sont fortement encouragées par les « faiseurs d'opinion » et les mass médias : par exemple le mythe selon lequel plus de formation résoudrait le problème (un accroissement de la formation est important dans le long terme mais dans le court terme, excepté dans un nombre limité de cas, cela produit moins d'emplois et/ou déplace d'autres travailleurs) ou encore l'idée que des salaires plus bas ou une plus grande « flexibilité » (qui doit être entendue ici comme une plus grande liberté de licenciement) augmentera la demande de main-d'œuvre des employeurs (Bruno et Lindner, 1985).

\*\*\*

Je terminerai mon analyse avec peut-être quelque fanfanerie par deux courtes auto-citations. La première est adressée à nous-mêmes en tant que personnes qui inventons, explorons et testons des actions politiques, cherchant à trouver une ligne d'approche de la solution des problèmes : « *nous avons l'habitude de penser qu'investir dans le savoir n'est valable que si les résultats sont utilisables immédiatement pour les choses dont nous devons traiter. Nous devons renoncer à cette habitude parce que, dans l'incertitude concernant ce qui est nécessaire et même ce qui se passe actuellement, la philosophie du sur-investissement dans le savoir est la meilleure, non pas tant dans le sens d'un risque calculé que comme un pari progressiste : ce que nous voulons, nos « objectifs » sont conditionnés par notre savoir ; un savoir différent révèle, par-delà les « nouvelles possibilités de faire », des « nouvelles possibilités de vouloir » qui restaient insoupçonnées dans un stade antérieur du savoir. Actuellement c'est le facteur humain, paradoxalement, qui fait frein au progrès dans les différentes branches d'organisations productives. Même aujourd'hui, la technologie, l'organisation du travail et l'organisation des activités productives sont toutes subordonnées à une logique dans laquelle leur conforma-*

tion et leur développement poussent à considérer le travail, c'est-à-dire le facteur humain, comme l'élément passif qui « doit s'adapter ». Cependant, à cause de l'ampleur des problèmes humains qui sont en train de se poser et que nous commençons seulement à identifier, je crois que nous devons dans le futur nous diriger vers un nouveau type de recherche. Il serait possible dans cette recherche de penser la technologie et la structure professionnelle comme des variables dépendantes, c'est-à-dire comme des variables qui doivent être modelées en fonction des besoins humains tels qu'ils sont dans cette phase du développement de la société humaine. En d'autres termes, technologie et organisation ne doivent plus être considérées comme des « données » auxquelles nous devons nous adapter et tous ces éléments – éducation, formation professionnelle, technologie et organisation – doivent être considérés ensemble comme des variables instrumentales que nous pouvons manipuler de manière à obtenir un développement de la société et de ses valeurs humaines mieux équilibré et plus harmonieux ».

La seconde citation concerne plutôt le programme de formation à l'incertitude que j'ai effleuré plus haut : « il serait sain de commencer à s'habituer à une multiplicité de résultats possibles parce que si l'on s'attend à une relation unique entre une action et ses résultats, des frustrations inévitables s'ensuivent lorsque cette attente est déçue ; alors que si nous créons l'habitude de percevoir plusieurs résultats possibles, les échecs aussi bien que les succès, et la connection entre eux, nous produisons une capacité de contrôle sur les résultats possibles qui évite que nous soyons trop déconcertés ou du moins frustrés par des résultats défavorables ».

Sergio BRUNO  
 Institut d'Économie, Université de Rome

---

Bibliographie

- Amendola M., « La politica industriale come politica per l'innovazione », *Note economiche*, 1984.
- Amendola M., « Trasformazioni produttive e teoria economica », *Moneta e credito*, 1984.
- Amendola M., « Specific labour inputs and the process of innovation », presented at the International colloquium on *Structural Change and New Technology*, Manchester (U.K.), september 1985.
- Amendola M. and Bruno S., « L'ambiente come variabile strategica nelle trasformazioni del fatto produttivo », presented at the Colloquium on *L'interazione impresa-ambiente nel cambiamento del fatto produttivo*, Eni-Isvet, Castel Gandolfo, 1985.
- Bruno S., « Youth, society and work », OECD/CITE International Conference on *Preparation of young people to work and to other adult roles*, Bergamo, october 1982.
- Bruno S., « Mobilità del lavoro : alcune riflessioni attuali sul mito del fallimento e l'esercito di riserva » *Economia e politica industriale*, 1983.
- Bruno S., « Tra stato e mercato : ricerca di spazi per iniziative socialmente utili », *Economia e lavoro*, 1983.
- Bruno S., « Heterogeneous labour, employment and distribution : a micro-macro theoretical framework for the analysis of segmented labour markets », *Economia e lavoro*, 1984.
- Bruno S. and Lindner U., *Youth unemployment policies in four european countries : a comparative study*, prepared for the EEC, october 1985.
- Kalecki M., « Political aspects of full employment », *Political quarterly*, 1943.
- Keynes J.M., *The general theory of employment, interest and money*, MacMillan, 1936.