**Economie de l’éducation**

**Objectifs :**

* Démystifier l’économie ; science humaine & sociale comme les autres ; dit elle aussi des bêtises→ développer l’esprit critique.
* Transmettre un patrimoine scientifique : les économistes ont construit un ensemble de connaissances utilisé dans le domaine éducatif.
* Argent : salaire, coûts : sujet tabou dans l’éducation nationale. Débats sur l’école comme marchandise(Internet, écoles privées...)
* Initiation à l’économie.

**Plan : 4 grands thèmes :**

* La théorie du capital humain : l’investissement dans les études(personnel, des collectivités)
* Insertion & marché du travail : l’école est-elle faite pour former des travailleurs ? Mobilité à l’intérieur de l’entreprise.
* Economie du savoir : analyse de l’offre éducative : service public surtout mais autres formes.
* Budget de l’éducation : salaires, retraites...

**Evaluation :**

Dissertation : 2 sujets au choix : un des 2.

Tous documents autorisés.

Plan détaillé : rédiger introduction & conclusion & les transitions entre les parties.

Les parties : style télégraphique. Logique de l’argumentation.

Introduction : reformuler la question, le sujet, annoncer le plan.

Conclusion : synthèse des arguments avancés dans le devoir.

Objectifs : ne pas se perdre dans du verbiage.

Question complexe mais pas difficile.

Piocher dans le cours, nos réflexions...

**Bibliographie :**

* ROSE : insertion
* PAUL : livre collectif, analyse des politiques éducatives.
* Revues : → «Sciences humaines » : articles bien écrits

 → «Actualités économiques » : articles faciles à lire.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Présentation générale au regard d’autres sciences humaines. Plusieurs sciences pour voir l’Education & ses problèmes. Comment les sciences sociales (psychologie, sociologie, économie) abordent l’action humaine, la manière dont les individus agissent.

1. **THEORIES DE L’ACTION :**
* Dans les sciences humaines, on considère que les acteurs sont «doués de raison », ont une marge d’autonomie ; sont porteurs de valeurs de projet, d’invention ; ne sont pas des automates. Le problème est d’expliquer pourquoi, comment nous agissons. Exemple : en économie : qu’est-ce qui motive les études ? L’Education est-elle de l’eau ou de la drogue ? Eau comme besoin, indispensable à la vie ; mais le besoin diminue au fur & à mesure que l’on consomme : saturation. Drogue comme certains biens : au fur & à mesure qu’on les consomme, ils deviennent indispensables : processus addictif, dépendance. La 2ème version semble se vérifier.
* Toutes les sciences humaines n’ont pas les mêmes perspectives. Schématiquement :
* **La sociologie :** DURKHEIM, comme tous les sociologues : on ne peut comprendre l’action des individus que par la société, l’appartenance à un groupe. L’individu est déterminé ; toute action est un fait social. La société donne la réponse aux actions des individus. L’individu est défini par le contexte social : perspective holiste i.e. ce qui prime, c’est le groupe(cf. le suicide : acte individuel mais en fait, c’est la société qui produit le suicide : taux différents selon les religions ; logique sociale de l’acte individuel). BOURDIEU : «Les héritiers », «La distinction », «La misère du monde » : sociologue de l’éducation, dit que la destinée scolaire dépend de la position sociale. Handicap socioculturel. Position holiste aussi ; déterminisme : l’école n’est pas libératrice. On hérite d’un capital social, économique & culturel, capital différent selon les classes sociales.

#  Bernard LAHIRE : travaille à Lyon : veut vérifier ce que dit BOURDIEU : le déterminisme social est-il uniforme ? Les filles d’origine maghrébine →meilleure réussite→réponse : non.

Les enseignants sont un groupe social avec des spécificités, les enseignants sont issus de milieux socioculturels de plus en plus éloignés de celui des enfants. Dans le modèle explicatif on privilégie toujours le fait que les individus sont «irresponsabless », le jouet des forces sociales. Dans l’analyse sociologique, pour comprendre la société, il faut comprendre les rapports sociaux entre les différents groupes. Ecole : lieu de conflit & de domination entre couches sociales : les valeurs de l’école favorisent certaines couches sociales.

* **L’économie :** l’individu est un stratège i.e. il fait des choix, réfléchit en termes de coût-avantage : il est calculateur. On ramène les choix éducatifs à cette logique coût-avantage : logique de calcul. Individualisme(par opposition à holisme). L’individu est libre, pas déterminé par le groupe ; fait ce dont il a envie... Internalisation des bénéfices. Externalisation des coûts(cf. les éleveurs de porc qui déversent le lisier n’importe où). L’éducation comme perte économique. Médecine curative par rapport à médecine préventive. Les individus ne peuvent agir que s’ils ont les informations pertinentes. Question de l’information dans l’éducation(CIO) : problème du choix. Diplôme comme étiquette, signal.
* **La philosophie** : perspective héroïque du sujet car on explique son comportement en fonction de valeurs, d’engagements moraux : l’individu est engagé. Dans cette vision, les individus s’engagent, ne calculent pas. Travail sur le sens, les significations qui sont liées à une culture(non universelle). Construction par l’individu de sa propre destinée. école comme lieu d’opposition entre des valeurs ; hiérarchie dont vont dépendre les comportements humains. Analyse de l’école à partir des concepts de lascivité, d’égalité... Pédagogues comme créatures politiques qui essaient de changer le monde(projet de transformation...)

**Aujourd’hui** on essaie de dépasser ces clivages. En sociologie(BOUDON) on essaie de combiner déterminisme & stratégie, de croiser les approches pour enrichir.

Jean-Louis DEROUËT (prof de sociologie à l’INRP) travaille avec les concepts de la «Théorie économique des conventions » i.e. théorie qui essaie de comprendre comment les individus peuvent se mettre d’accord pour faire des choix & agir. Pour pouvoir faire un choix : besoin d’un cadre collectif & porteur de sens(qui intègre des valeurs). Exemple du travail d’équipe autour des projets d’établissement : conflits, compromis, mondes différents(des cités) :

* La cité civique : (école de Jules FERRY) organisée autour du principe des savoirs ; l’école n’a pour fonction que de diffuser & donner accès à la culture universelle française. Pas de pédagogie : cours magistral.

(attention à l’école émancipatrice : on devient libre par le savoir, on peut avoir une mobilité sociale.)

Méfiance envers les parents ; coupure avec la société : église, parents, savoirs populaires... école fermée, austère ; qui privilégie la compétition scolaire. Emergence d’une élite ; traitement égalitaire des élèves.

Principe architectural fermé : estrade, rangées...

On peut justifier son action en formation en fonction de ses principes : la « méritocratie » se défend.

* La cité domestique : modèle : école maternelle : « école du bonheur ». on travaille non pas sur les savoirs mais sur les savoir-être ; école de la socialisation. Ecole ouverte sur la vie ; pas de coupure entre la famille & l’école ; notion de plaisir ; réalisation de la personne ; pas de compétition ; évaluation collective.

Ecole conservatrice car on habitue les individus à garder leur place dans la société, on leur apprend à être heureux parmi les autres.

Ecole ouverte : coins, travail collectif, groupes... personnalisation.

Ecole du plaisir i.e. mesure de la valeur de l’école à l’aune de la satisfaction.

**Modification du plan : 4 grandes parties**

* Comment raisonnent les économistes.
* Comment ont émergé les conceptions actuelles : historique.
* Production du capital humain.
* Utilisation du capital humain.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

1. LA MANIERE DONT LES ECONOMISTES RAISONNENT : LA NOTION DE MODELE.

Pas de manière intuitive, ni basée sur le bon sens. Mode de raisonnement : notion de modèle au sens large. Peu importe si le modèle est réaliste ou pas, ce qui compte c’est qu’il explique quelque chose : construction d’hypothèses ; capacité de prédiction du modèle. Modèle comme maquette : représentation réduite de la réalité, mais assez d’éléments pour la comprendre. Critique de l’irréalisme des hypothèses : mais ne tient pas la route car on peut expliquer, comprendre un certain nombre de choses. En fait, ce qui compte, ce n’est pas le réalisme des hypothèses, c’est la capacité prédictive ; notion de simplification.

Cette manière de raisonner : cf. Kart POPPER (1902-1994 : philosophe britannique d’origine autrichienne): son idée : qu’est-ce qu’une théorie scientifique ? Une théorie scientifique est réfutable. Une démarche est scientifique parce qu’une théorie est réfutable.

1. **L’ECONOMIE DE L’EDUCATION DANS L’HISTOIRE DE LA PENSEE ECONOMIQUE :**

Double objectif :

* Les théories contemporaines ont été abordées aux 17, 18 & 19ème siècles. Ce ne sont pas des idées originales ; elles se placent dans une histoire des idées.
* On voit comment les concepts ont évolué, se sont peu à peu constitués, les limites rencontrées...

L’économie est une discipline assez ancienne. Un des pères fondateurs est :

1. **Adam SMITH(1723-1790) :** économiste libéral du 18ème, philosophe. Œuvre en philosophie : «La théorie des sentiments moraux » ; œuvre en économie : «Recherche sur la nature & les causes de la richesse des nations ». les thèmes abordés ne sont pas spécifiquement liés à l’économie mais notions importantes :
* Il estime que l’éducation des individus est un des éléments fondamentaux qui intervient dans le progrès économique, la croissance, au même titre que le capital physique i.e. les machines.

Retour de cette idée vers 1960 puis vers 80/90(croissance endogène).

* Réflexion sur les conséquences de l’éducation au niveau des individus : l’éducation entraîne pour l’individus un certain nombre de coûts, de dépenses mais en contrepartie augmentation de ses connaissances, de sa dextérité... lui permettant d’obtenir un salaire plus important, un bénéfice.

L’éducation peut être un investissement : cet investissement peut être placé sur le même plan que l’investissement physique : investissement en capital humain. L’éducation influence les revenus des individus. Implique que les connaissances sont intériorisées par l’individu, mais celui-ci peut décider de ne pas le mettre en œuvre. Ce qui préfigure un certain nombre de travaux des alentours de 70 qui posent la question : comment inciter le salarié à mettre en œuvre le capital humain ?

* L’éducation a d’autres vertus que monétaires ou économiques : elle peut être favorable à la réduction de la corruption : sorte de vertu morale : idée d’externalité.
* Réflexions sur le financement de l’éducation : les élèves doivent financer l’éducation pour en améliorer la qualité. En effet, si les seules ressources sont les droits d’inscription, les élèves mécontents partiront ailleurs & diminueront ainsi les revenus.... sorte de concurrence. Si le financement est public : pas d’incitation à la qualité ». Il reconnaît néanmoins que dans les écoles élémentaires l’état doit financer les enfants issus des milieux les plus modestes : effets bénéfiques : «Un peuple instruit & intelligent est toujours plus décent dans sa conduite & mieux disposé à l’ordre qu’un peuple ignorant & stupide ».
1. **Thomas MALTHUS(1766-1834) :** vision radicale de l’éducation. les ressources de la nation avaient une croissance moins importante que la croissance de la population→solution proposée : réduire la croissance de la population : famines, guerres,... mais aussi éducation en ce sens que plus on est éduqué, moins on a d’enfants : vertu «contraceptive » de l’éducation !
2. **William PETTY :** proche d’Adam SMITH :
* Considère que l’éducation est aussi une richesse de l’individu, c’est son capital humain.
* Essaie de mesurer cette richesse qu’est l’éducation : cherche à donner une valeur monétaire à ce capital humain.
* Propose l’idée de faire dépendre le nombre de personnes admises dans les universités des besoins en main-d’œuvre : sorte de planification.
1. **John STUART-MILL :** l’éducation est là aussi pour donner une bonne moralité aux ouvriers : plus dociles, plus ponctuels. «L’institution rend le travailleur plus avisé, plus prompt, plus honnête dans son travail quotidien. C’est donc un facteur important dans la production de richesses matérielles... On peut affirmer sans scrupules que le rôle de toute formation intellectuelle destinée à la masse du peuple devrait être de cultiver le bon sens ».

Il conteste l’argument de concurrence(d’Adam SMITH) entre les établissement de formation. il pense que les élèves ne sont pas les mieux placés pour juger la qualité des enseignants. Il se pose la question : comment améliorer cette qualité ? Il propose quelques mesures novatrices :

* Système d’inspection
* Formation centralisée des maîtres
* Niveau minimal d’instruction obligatoire, sanctionné par des diplômes d’état
* Aide aux familles les plus modestes.
1. **Alfred MARSHALL (19ème) :** prend appui sur les travaux des économistes antérieurs :
* L’état doit financer l’éducation : en contrepartie du coût élevé , fournir une éducation à des individus qui n’auraient pas pu en avoir & parmi eux peut-être des « petits génies » qui rendront à la nation ce qu’elle a dépensé pour eux.
* Réflexion sur le capital humain :
* au début, partisan d’A. SMITH : l’éducation coûte mais bénéfice plus important→ l’éducation= investissement.
* Puis nuance ce parallèle investissement capital humain, capital physique. Dans le cadre du capital humain, ceux qui financent ne sont pas forcément ceux qui vont récolter les fruits de cette l’éducation, au contraire du capital physique où ce sont les mêmes. Dans le cas d’une faillite, revente possible du capital physique ; mais dans le cas du capital humain, s’il y a licenciement, pas de revente possible.
1. **WICKSTEED(20ème) :**considère que l’éducation ne peut pas être assimilée à un capital puisque le choix de la formation ne dépend pas des perspectives de revenus mais de la richesse des parents : logique de consommation plus que d’investissement.

Emergence vers 50/60 de l’économie de l’éducation.

1. **LA PRODUCTION D’EDUCATION : LES THEORIES DU SYSTEME EDUCATIF :**
* Théories contemporaines qui ont essayé de répondre à la question : qu’est-ce qu’apporte le système éducatif ?
* 2 grandes écoles, 2 courants de pensée : les économistes orthodoxes i.e. plutôt libéraux, partisans du marché & le courant des économistes hétérodoxes i.e. ceux qui contestent cette approche du marché » & veulent étudier les organisations, les institutions.

3.1. les approches orthodoxes :

**3.1.1. Gary S. BECKER :travaux sur la théorie du capital humain :**

* **sa réponse est très simple : le système éducatif dans son ensemble a pour produit l’augmentation de la productivité des individus [d’autres économistes ne partagent pas son avis]. Il ne précise pas trop « productivité », reste un travail théorique.**
* **La productivité de l’individu est parfaitement connue du futur employeur ; pas d’incertitude[contesté aussi] : il y a information parfaite sur le marché du travail.**

**1964 : «Human capital ».**

**travaux également de Mincer & Schultz.**

**Quelle est la conséquence de cette hypothèse ? Si on considère que le salaire des individus est directement lié à leur productivité, on devrait s’attendre à ce que des individus éduqués reçoivent de plus hauts salaires. Mais l’acquisition de connaissances coûte cher alors quelle quantité d’éducation l’individu doit-il choisir ?**

II. LA PRODUCTION D’EDUCATION : LES TFHEORIES DU SYSTEME EDUCATIF :

**3.1. les approches orthodoxes :**

3.1.1. Gary S BECKER : 2 hypothèses :

* Le produit de l’éducation est l’augmentation de la productivité.
* Le salarié sorti du système éducatif avec un haut niveau d’éducation reçoit un salaire élevé.

BECKER répond à 2 questions :

1. Quelle quantité d’éducation doit choisir l’individu ?
2. Qui doit financer les études, la formation ?
3. Quels sont les coûts & les rendements de cet investissement ? Les rendements sont pécuniaires, puisque plus d’éducation→plus de productivité→plus de salaire.

Les coûts sont de 2 types :

* Directs : achat d’ouvrages, frais d’inscription...
* Indirects : «le coût d’opportunité », le manque à gagner i.e. l’individu ne travaille pas, ne reçoit pas de salaire.

Compte tenu de ces coûts & rendements, calcul d’un taux de rendement de l’investissement éducatif comme on peut le faire pour un investissement physique. Ce taux de rendement indiquera à l’individu quel pourcentage de salaire supérieur il peut obtenir suite à une année d’étude supplémentaire. On a tendance à considérer que ce taux de rendement est décroissant : plus on augmente le niveau d’études, moins le rendement est important même s’il reste positif.

Comprendre la quantité d’éducation utile pour ? A quelle année d’étude dois-je arrêter mon investissement ? L’individu va comparer ce qu’il peut obtenir en investissant en éducation avec ce qu’il peut obtenir s’il place cet argent sur le marché financier : comparer le taux de rendement de l’éducation avec le taux d’intérêt.

 Taux de rendement

 bac licence DEA Années d’études

 DEUG maîtrise

La question : pourquoi des individus accumulent-ils de la formation ? investissent dans des quantités différentes d’éducation ?

→ Taux de rendement différent : ils décident d’investir différemment en éducation

→ Les individus font face à des taux d’intérêt différents.

Les rendements de l’éducation = suppléments de salaire.

Ce sont des modèles, représentations réduites de la réalité.

1. Qui doit financer l’éducation ?

Etude par BECKER d’un cas particulier : la formation sur le tas. Pour répondre à cette question il fait une distinction entre

* Le capital humain général : s’il augmente la productivité de l’individu qui reçoit la formation dans toutes les entreprises.
* Le capital humain spécifique : s’il augmente la productivité de l’individu uniquement dans l’entreprise dans laquelle a lieu la formation.

Remarques :

→ Jamais tout à fait l’un ou l’autre.

→ Distinction théorique : la mesure empirique n’est pas évidente.

Quelles conclusions ?

→Pour BECKER, l’entreprise n’acceptera de financer la formation sur le tas que si elle reçoit à terme, de la part de l’individu, une productivité plus importante que le salaire qu’elle lui versera.

Si la formation est générale l’entreprise ne peut pas verser à l’individu un salaire plus faible que sa productivité puisque sinon l’individu quitterait l’entreprise pour vendre ailleurs son, capital humain & recevoir un salaire égal à sa pleine productivité.

Si l’entreprise ne fiance pas la formation c’est le salarié lui-même qui le fera en subissant aujourd’hui un coût, avec une augmentation de salaire plus tard.

→Formation spécifique : capital humain de l’individu valorisable seulement dans l’entreprise qui a financé la formation⇒l’entreprise peut rémunérer le salarié moins que sa productivité sans risque de le voir partir.

Proposition de BECKER : quand la formation est générale c’est le salarié qui finance, quand elle est spécifique c’est l’entreprise.

Remarques par rapport à l’analyse de BECKER :

* Il ne propose pas d’analyse des apprentissages : quel type de relation... construction des apprentissages. Pas d’analyse du processus d’éducation mais du produit d’éducation.
* Point de vue individuel : rendement monétaire & pas de prise en compte de la société : taux de rendement social : moins de délinquance, plus de civisme.
* Il fait une analogie entre investissement en capital humain & investissement en capital physique : mais ça a des limites :

\* l’éducation est incorporée dans l’individu de sorte que l’individu peut décider ou non de mettre en œuvre ce capital humain. Ce pouvoir débouche sur toute une série de préoccupations(vers 1970) pour répondre à la question de savoir comment motiver les salariés dans leur travail ?

\* les rendements de l’investissement éducatif ne sont pas que pécuniaires(vs. investissement physique).

\* dans le cas du capital humain le financeur n’est pas toujours celui qui va recevoir les rendements.

\* ces résultats sont conditionnés aux hypothèses de BECKER[l’éducation augmente le salaire(1). L’information sur le marché du travail est parfaite(2)]. Pour la 2ème hypothèse résultats différents si on lève cette hypothèse.

3.1.2. Modèle de Mickaël SPENCE(1973) :

qu’apporte le système éducatif ? sa réponse : c’est de l’information. il part d’une hypothèse différente de celle de BECKER qui suppose que l’employeur connaît la productivité du salarié(information parfaite). Lui pense que l’employeur ne connaît pas celle-ci avant le recrutement i.e. le recrutement est une décision sous incertitude, information imparfaite. Si l’information sur la productivité est imparfaite :

1. Sur quel critère recruter le salarié ?
2. Quel va être le niveau de ce critère ?
3. Les employeurs ne sont pas tout à fait dépourvus d’informations. il y a 2 sources d’information sur lesquelles ils peuvent prendre appui pour réaliser ces choix de recrutement :
* Les indices : sources d’information que l’individu ne peut pas délibérément modifier : exemple : l’âge, le sexe...
* Les signaux : sources d’information dans lesquelles l’individu peut investir, qu’il peut modifier : exemple : l’éducation.

SPENCE montre qu’il est intéressant pour l’employeur de prendre appui sur ces signaux pour faire son choix de recrutement & avoir ainsi les individus ayant la plus haute productivité.

1. Quel niveau de signal doit-elle retenir pour son recrutement ? Bac + 2, + 4,...

Supposons 2 catégories de salariés :

* A haute productivité→300→1 – q(0,7)
* A faible productivité→200→q(0,3)

SPENCE suppose que les entreprises connaissent la proportion de chaque catégorie même si elles ne connaissent pas la productivité de chaque individu.

Comment recruter des individus à haute productivité ?

* Au hasard & salaire moyen→risque de recruter des individus à faible productivité.
* Trouver un moyen pour que les individus à faible productivité se signalent comme étant de faible productivité : théorie du signal.

Pour fixer le niveau de signal l’entreprise va anticiper le calcul des individus & déterminer le niveau de signal en fonction de cette anticipation. L’entreprise fixe un niveau de signal S\* & dit : si l’individu se signale à moi au recrutement avec ce niveau S\* ou plus, je vais décider qu’il est de haute productivité & lui verser 300 de salaire. Au contraire s’il se signale avec un niveau d’éducation inférieur à S\*→salaire de 200 correspondant à sa faible productivité.

 S\*

1. 300

hypothèse pour trier les salaires de haute & faible productivité : le coût d’acquisition d’une unité de signal est plus important pour les salariés de faible productivité(25) que pour les salariés de haute productivité(20).

Le salarié de faible productivité peut se signaler avec un niveau S\* mais ce n’est pas l’intérêt de l’entreprise.

Si l’individu fait croire qu’il est hautement productif→salaire de 300 mais gain net = 300 – 25. S\*<200. Il est plus rentable en fait de se signaler de faible productivité.

Haute productivité : 300 – 20. S\*>200.

Niveau S\* est égal : plus profitable de se signaler à sa propre productivité, bonne ou mauvaise.

Kenneth ARROW(73) : «Théorie du filtre » a repris cette idée en la radicalisant : le système éducatif ne fait que filtrer les qualités naturelles des individus.

? ? ?

3.2.4. l’économie des conventions : 2 piliers :

1. La notion d’incertitude & de preuve
2. La pluralité des qualités : le produit du système éducatif est pluriel ; tout dépend de l’étalon de mesure. Différents mondes possibles & différentes manières d’exprimer la qualité.
* *Le monde industriel :* très classiquement, la qualité des individus tient à la maîtrise d’une technique : entreprise, enseignement technologique...
* *Le monde marchand :* la qualité des individus tient à leur capacité à saisir des occasions, à conclure des contrats, à être opportunistes...
* *Le monde du renom :* la qualité des individus tient au fait qu’ils sont connus, qu’on parle d’eux, qu’ils ont une renommée.
* *Le monde civique :* la qualité des individus tient à leur représentativité. Exemple : un maire est de meilleure qualité s’il représente 80% des votes que s’il n’en représente que 58%.
* *Le monde de l’inspiration :* la qualité des individus tient au fait que les individus sont là pour servir de grandes causes, au-delà de tout calcul, de façon désintéressée : art, sciences...
* *Le monde domestique :* la qualité des individus tient à leur maîtrise d’un savoir-faire, dépositaires d’une tradition, d’un héritage.

Le modèle d’Elisabeth CHATEL amène à réfléchir au regard de quel monde, en tant qu’enseignant, on réfère la qualité de nos élèves.

Les différents mondes ne sont pas à hiérarchiser, ils sont tous aussi justes les uns que les autres, ils ont la même importance.

Pour BOLTANSKI & THEVENOT :

* Chacun des mondes doit respecter la nature humaine. Pas de place pour un monde de violence, de racisme, d’exclusion.
* Dans la réalité, les mondes sont imbriqués les uns dans les autres : monde du travail & monde domestique par exemple. On appartient chacun à plusieurs mondes différents.

La qualité des individus ne peut être justifiée qu’en fonction d’un principe de justice donnée & chaque monde a son principe de justice.

L’enseignant doit jongler avec les différentes qualités & les différents mondes de chaque élève. La qualité des individus n’est pas mesurable objectivement.

Pour E. CHATEL : pluralité de manières d’évaluer les qualités des élèves, mais au final ça doit se traduire par une note, un diplôme qui gomme, recouvre cette pluralité, pour donner l’illusion de l’objectivité. Quand l’individu est qualifié, son diplôme lui permet d’accéder au milieu du travail. Les entreprises peuvent se référer elles aussi à des mondes différents pour évaluer les qualités de leurs employés : artisanat, industrie, art... Se pose la question de l’adéquation de la formation à l’emploi.

Le système éducatif produit une certaine forme de qualité : mondes jamais entièrement purs : logique industrielle(diplômes) & autre. Difficulté à conjuguer ces différents mondes.

Le problème de la relation formation/emploi passe par cette manière de faire la qualité.

SPENCE est sûrement le plus proche de l’école des conventions.

Conclusion : ces analyses sont des modèles, des représentations simplifiées, réduites de la réalité⇒part d’irréalisme ; haut degré d’abstraction. Manière de produire des savoir-faire pour les économistes. Il n’y a pas à discuter sur la méthode de travail mais regarder ce qu’elle apporte.

L’économie ne peut se contenter de ce qui est la production de l’éducation.

**IV. COMMENT EST UTILISEE L’EDUCATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ?**

Réponses d’économistes.

**4.1. Education & incitation à l’effort :**

question : une fois que le salarié est formé(passé dans le système éducatif), comment l’inciter à faire un effort, une fois recruté ? L’éducation de l’individu est incorporée en lui de sorte qu’il peut décider ou non de mettre en œuvre ses connaissances, son savoir, sa capacité d’apprentissage, dans l’entreprise. Les économistes se sont posé cette question très tardivement, depuis environ 30 ans. Parce que pendant longtemps, ils ont considéré que la productivité de l’individu, son effort pouvait être obtenu sans difficultés. Ils avaient en tête le modèle de la grande entreprise où le salarié était sur une chaîne de production & ou ses marges de manœuvre étaient limitées. Puis ils se sont aperçus que toutes les entreprises ne fonctionnaient pas ainsi & que les grèves, absentéisme, mécontentements étaient l’expression du fait que l’effort, la productivité de l’individu n’étaient pas si automatiques que cela & qu’il restait libre de faire un effort ou non. Sur ce constat se pose la question de savoir comment inciter l’individu à être productif, à faire un effort. Plusieurs réponses : abstraites, grossières.

Question aussi de savoir comment motiver les salariés à l’effort mais sans s’occuper de leur niveau d’éducation.

On a longtemps pensé que la productivité de l’individu était facile à obtenir : gros changement ici.

 Les réponses :

4.1.1. Les modèles de salaire d’efficience : l’idée très simple de ces modèles : pour inciter l’individu qui possède une certaine quantité d’éducation à faire un effort au travail, on va lui verser un salaire important & l’effort qu’il réalisera sera d’autant plus élevé que le salaire qui lui sera versé sera lui-même élevé. L’effort est une fonction croissante du salaire.

Justification de ce modèle : ces économistes partent du modèle de marché du travail sur lequel il y a une offre & une demande de travail. Si on laisse ce marché fonctionner librement, il y aura équilibre sur le marché du travail entre l’offre & la demande de travail donc pas de chômage. Dans un tel modèle, si un salarié est pris à tricher il sera licencié, mais comme le marché du travail est en équilibre, pas de chômage, il retrouvera ailleurs sans difficulté un emploi au même salaire. Dans ce modèle de marché du travail, l’individu qui ne fait pas d’effort ne subit aucune sanction(salaire ni emploi). Donc pas d’incitation à l’effort.

Si une seule entreprise décidait de verser un salaire plus important à ses salariés que les autres entreprises qui maintiennent leur niveau de salaire⇒le salarié qui ne fait pas d’effort serait licencié, retrouverait un emploi mais à l’ancien niveau de salaire⇒subirait une sanction : perte du salaire supérieur qu’il recevait dans son entreprise. C’est cette peur de perdre ce supplément de salaire qui explique que l’individu soit incité à faire un effort.

Mais si cette incitation est valable pour **une** entreprise, elle l’est pour **toutes** les entreprises. Si toutes les entreprises font cet effort salarial, le chômage va apparaître.

 Salaires salariés

Plus le salarié sera payé & plus il travaillera.

Plus le salaire sera élevé & moins les entreprises seront enclines à embaucher.

 Salaires salariés : offre de travail(demande d’emploi)

Travail Entreprise : offre d’emploi (demande de travail)

Le point d’intersection salariés/entreprise est l’équilibre : salaire d’équilibre.

Il y a plus de salariés qui souhaitent travailler que d’emplois→chômage.

Cette peur du chômage incitera les salariés à faire un effort pour ne pas être licenciés.

Même production avec moins de personnel⇒chômage.

Cette conséquence négative va faire valoir qu’on peut inciter le salarié à l’effort par d’autres mécanismes qui n’entraînent pas de chômage : le modèle à paiement différé est un de ces mécanismes. On doit ce modèle à Edouard LAZEAR : américain ; modèle très libéral.

Bibliographie

* «Analyse de la relation formation emploi » éditions ECONOMICA J. P PAUL
* «Economie de l’éducation » Economica. P. GAVOT
* J.P. JAROUSSE in «Perspectives documentaires en éducation » n° 23 1991 : «L’économie de l’éducation du capital humain à l’évaluation des processus & des systèmes éducatifs »
* Site Web : équipe de l’IREDU : PAUL & JAROUSSE(Lyon ou Dijon ?)
* Que sais-je ? «La rémunération du travail » Dominique MEURS
* «Economie du travail » Bernard GAZIER Daloz
* «Economie des ressources humaines » François STANKIEWICKS éditions Repères
* «Les théories du salaire » Bénédicte RAYNUAD éditions Repères
* BORJAS : travaux sur les problèmes de migration sur le site Web.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**4.1.2. le modèle de LAZEAR :** dans l’approche traditionnelle on va rémunérer le salarié à chaque instant à sa productivité, en fonction de ce qu’il produit. Ce système de rémunération consiste à verser un salaire égal à ce qu’il produit. L’inconvénient c’est que toutes les entreprises adoptent cette même stratégie de rémunération de sorte que si le salarié d’une entreprise ne fait pas d’efforts & est licencié, il peut retrouver ailleurs un emploi au même salaire : pas de sanction. Donc il faut trouver un autre système pour inciter les salariés à faire un effort. La solution proposée par LAZEAR : en début de vie professionnelle l’entreprise va rémunérer le salarié moins que sa productivité & en fin de vie professionnelle elle va le rémunérer plus que sa productivité.

T = fin de la vie professionnelle t\* = avant, moins que sa productivité ; après plus.

L’entreprise doit faire en sorte que les 2 triangles(A&B) soient de surface égale. Avant t\*, le salarié rapporte plus à l’entreprise que l’entreprise ne le rémunère : il n’a pas intérêt à tricher, il risque d’être licencié & ne pas avoir le supplément de salaire prévu après t\*.

Après t\* il n’a pas non plus intérêt à tricher s’il veut compenser ce qu’il a «perdu » antérieurement.

Pas de motivation à tricher tout au long de la vie professionnelle. Le profil de salaire est croissant tout au long de la vie active même si la productivité reste constante.

* Ce modèle se différencie de celui de BECKER en ce sens que dans le modèle de BECKER, il y a croissance du salaire suite à une augmentation de la productivité.
* Contrairement au modèle de salaire d’efficience(cf. cours précédent) on peut motiver le salarié à l’effort sans qu’il y ait besoin de chômage.
* Au-delà de T le salarié a intérêt à poursuivre sa vie professionnelle parce que le triangle B augment & fait plus que compenser le triangle A : gain supplémentaire ; d’où système obligatoire de mise à la retraite.

**4.1.3. les autres mécanismes d’incitation à l’effort :** les 2 précédents basent l’incitation à l’effort sur une contrainte de nature pécuniaire. Or les économistes ont compris qu’il en y avait d’autres. par exemple :

* Importance des normes de travail, des coutumes, des conventions
* Importance des phénomènes collectifs : certains économistes ont dit que l’entreprise peut dépenser des sommes pour créer des crèches, infirmeries, C E... dépenses qui ont une rationalité : elles peuvent être assimilées à des investissements en loyauté : coûts pour l’entreprise mais en contrepartie rendement pour l’entreprise : les salariés nouent entre eux plus de liens, ils sont plus familiers les uns avec les autres & sont incités à ne pas tricher par respect des autres.

**4.1.4. vision sociologique :** l’école des relations humaines : vision très différente de l’entreprise par rapport aux autres, les économistes.

Elle part d’une expérience réalisée dans les années 20 aux USA. Etude de cas d’une entreprise de production de téléphones dans des conditions sociales très favorables. Cependant on observe des signes de mécontentement. Les chercheurs ont réalisé des expériences pour comprendre ce mécontentement.

* Dans un atelier : changement de l’éclairage mais pas dans l’autre. résultats : la productivité de l’atelier où l’éclairage a été modifié augmente. Mais dans l’autre atelier aussi ! Se sachant observés, les salariés ont fait un effort.
* Modification des conditions sociales : pauses, salaires... De nouveau la productivité augmente.

Prise de conscience par les salariés de leur propre importance⇒effort.

La manière dont les économistes modélisent est trop pauvre : ils oublient la dimension psychologique qui intervient pourtant.

Autre dimension : l’individu formé peut aller travailler dans un autre pays. Théories sur la migration. Comment modéliser cela ?

**4.2. L’analyse économique des migrations :**

Comment peut-on rendre compte du comportement d’un salarié qui est formé dans un pays & qui va trouver un emploi dans un autre pays ?

**4.2.1. les travaux de SJASTAAD(1962) :** son idée est très simple : le comportement migratoire peut être assimilé à une forme d’investissement en capital humain : «Un investissement qui augmente la productivité des ressources humaines, un investissement qui a des coûts & qui a aussi des bénéfices ». P. 83 article.

* Coûts : de nature→monétaire(transport...)

→psychologique : quitter ses amis...

* Bénéfices :→rémunération supplémentaire : pécuniaire

→qualité de vie

L’individu prend la décision de migrer selon une même logique que celle sur laquelle il se base pour faire des choix éducatifs. L’investissement migratoire relève d’une même logique que l’investissement en capital humain. Comparaison : supplément de revenus entre les pays avec le coût de migration & décision de migrer si le gain est positif. Calcul. Dépendant des conditions économiques du pays d’origine & du pays d’accueil(cf. taux de chômage)

quelques remarques, reproches qui limitent la portée du modèle :

* Au-delà des conditions économiques & sociales dans les 2 pays, ne pas oublier que les employeurs du pays d’accueil peuvent avoir certaines difficultés à évaluer l’éducation reçue par le migrant dans son pays d’origine, sa productivité(différences des systèmes d’éducation).
* Le migrant n’a pas forcément non plus une connaissance parfaite de ce qu’il va trouver dans le pays d’accueil(différences de salaire, conditions économiques...)⇒ calcul en terme de probabilité & non certitudes. D’où explication des migrations répétées et/ou de retour.
* Ce déplacement du pays A vers le pays B suppose que l’éducation qu’a reçu le migrant soit transférable dans le pays d’accueil(droit & compta par exemple).
* L’assimilation entre investissement migratoire & investissement en capital humain est excessive : dans le modèle de BECKER, dans la théorie du capital humain, le passage des individus par le système éducatif augmente leur productivité. Hors cette hypothèse paraît trop forte dans le cas de l’investissement migratoire qui est plutôt un investissement de valorisation d’un capital humain déjà existant plus qu’un investissement de création d’un nouveau capital humain comme le suggère la citation de SJASTAAD→ne différencie pas assez les comportements migratoires selon le niveau d’éducation.

Réponse à ces critiques : système de reconnaissance juridique, proximité frontalière...

**4.2.2. Les travaux de BORJAS(1990) :** migration & niveaux d’éducation des migrants.

Question : les migrants ont-ils tous la même probabilité de migrer, indépendamment de leur niveau d’éducation ? BORJAS répond non, ça dépend du niveau d’éducation.

Remarque générale : cadre d’une réflexion strictement économique(ni politique, ni familiale), vision réduite.

Il reprend l’idée de BECKER : plus le niveau d’éducation est élevé, plus la rémunération que l’on peut obtenir est importante, quel que soit le pays(d’origine ou d’accueil) ; le choix de migrer va dépendre de la comparaison des gains dans les pays d’accueil ou d’origine.

Adresses Internet :

* [www.u.-bourgogne.fr/IREDU/](http://www.u.-bourgogne.fr/IREDU/)
* [www.borjas.com/](http://www.borjas.com/)

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**4.2.2. Les travaux de BORJAS : (suite)**

La composition des flux de migrants dépend des rémunérations relatives des différents niveaux d’éducation. exemple :

On voit que les migrants qui ont un niveau d’éducation inférieur à E\* reçoivent plus dans leur pays d’origine que dans le pays hôte⇒pas d’intérêt à migrer.

Pour ceux dont le niveau est supérieur à E\*⇒incitation à la migration car le salaire est plus important dans le pays hôte. Dans ce système, les migrants seront composés essentiellement de personnes qualifiées.

Autre configuration :

Ici, à partir de E\*, pas de migration : les individus avec un haut niveau d’éducation vont recevoir plus dans le pays d’origine que dans le pays hôte.

Au contraire, si le niveau est inférieur à E\*, la rémunération sera plus importante dans le pays hôte⇒incitation à la migration. Les migrants sont essentiellement des personnes peu qualifiées.

* Modèle intéressant : la rémunération dans le pays hôte doit être intégrée net des coûts de migration. Si ceux-ci sont constants, ils augmentent(1er exemple) le niveau d’éducation des migrants ou réduisent(2ème exemple) selon le cas.
* **Complexification :** si dans le pays hôte il y a un système de rémunération minimum : dans le 1er cas, ça change la configuration : il devient intéressant pour ceux à faible niveau d’éducation de migrer⇒composition des migrants = faible niveau d’une part, & haute qualification d’autre part : pas de milieu.
* **BORJAS** est dans le prolongement de BECKER & de JASTAAD. Mais **son hypothèse**(déjà présente chez les 2 autres) : le migrant connaît parfaitement la rémunération qu’il peut obtenir dans le pays hôte. C’est pour cela qu’il peut effectuer cette comparaison des salaires relatifs à chacune des zones d’origine ou d’accueil. Mais si on prend du recul, il est plus réaliste de considérer que le migrant ne connaît pas parfaitement le salaire qu’il peut obtenir dans le pays d’accueil. Une des raisons qui explique cela peut être liée au fait qu’il a une information imparfaite.
* **Autre hypothèse** liée à la première : l’entreprise dans le pays le pays hôte peut identifier le niveau d’éducation du migrant. C’est pour cela qu’elle peut le rémunérer en fonction de ce niveau d’éducation. Mais là aussi, il est plus raisonnable de considérer que l’entreprise ne peut pas correctement identifier le niveau d’éducation des migrants. C’est cette hypothèse d’information imparfaite sur le niveau de qualification des migrants qui va être discutée par 2 économistes : KATZ & STARK.

**4.2.3. le modèle de KATZ & STARK :** leur idée est très simple : l’employeur potentiel dans le pays hôte ne connaît pas parfaitement le niveau d’éducation des migrants individuellement. S’il y a 3 niveaux : BEPC, bac & licence de sciences de l’éducation, les employeurs savent que les migrants ont un de ces 3 diplômes mais ne savent pas exactement qui a quoi.

Puisque l’entreprise ne sait pas qui a quoi individuellement, elle va décider de verser une rémunération moyenne identique pour l’ensemble des migrants : c’est le principe de base de leur modèle.

Etude de cas : supposons 4 niveaux d’éducation

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Education  | **BEPC** | **bac** | **licence** | **DESS** |
| **Salaire du pays d’origine(0)** | 10 | 20 | 30 | 40 |
| **Salaire du pays d’accueil(1)** | 15 | 30 | 40 | 45 |
| **Salaire moyen(2)** | 15 | 22,5 | 28,3 | 32,5 |

1. : l’employeur identifie le niveau de qualification
2. Les rémunérations moyennes sont très différentes. L’entreprise ici ne peut pas identifier le niveau d’éducation.
* En information parfaite(BORJAS) prise en compte des lignes 0 & 1⇒tous les individus ont intérêt à migrer.
* En information imparfaite(KATZ & STARK) : salaire moyen, ligne 2⇒la composition des migrants va changer : pour les plus hauts niveaux d’éducation, les individus reçoivent plus dans le pays d’origine que s’ils migrent. Pour les plus faibles niveaux d’éducation, il est intéressant de migrer car le salaire est supérieur dans le pays hôte que dans le pays d’origine.

KATZ & STARK se disent que ce n’est qu’un cas particulier qui n’a pas de valeur pour être généralisé.

Remise en cause ainsi des idées reçues sur l’ouverture des frontières : bien réfléchir au système de rémunérations relatives pour attirer ceux dont on a besoin.

**Capital humain & discrimination :**

Une des hypothèses de BECKER : même capital humain = même rémunération. En fait ce n’est pas cela : distinction homme/femme par exemple.

Compte tenu des comportements discriminatoires des entreprises, des individus à même niveau de qualification auront des rémunérations différentes & ça va durer.

S’il y a 2 catégories de salariés : C1 & C2 qui sont substituables, même niveau de productivité. Les salaires respectifs sont W1 & W2. Si les zones d’emploi sont différentes, si les qualifications sont identiques & si le marché est concurrentiel⇒même rémunération des 2 catégories : W1 = W2.

Mais si au départ W1 ∠W2 cette inégalité peut persister du fait des comportements discriminatoires des entreprises. S’il n’y a pas de comportements discriminatoires, on retrouve l’équilibre.

Pour les économistes, un comportement discriminatoire = les entreprises peuvent être amenées à recruter des individus «qu’elles n’aiment pas » & du fait de cette embauche, subissent un coût qui va influencer leur comportement sur le marché du travail : coût normal + coût psychologique. L’entreprise sait qu’elle peut recruter 2 catégories identiques C1 & C2 : pas de réticences envers C2 mais oui envers C1. L’entreprise va décider de la catégorie qu’elle recrute en comparant les coûts respectifs. Il peur arriver que le rapport se renverse & W1>W2.

Si on prend en compte les cas potentiels on trouve des configurations où W1>W2.

 Demande de travail de la catégorie C1

* Quand W1>W2 les entreprises n’ont pas intérêt à recruter C1→demande de travail de C1=0.
* Quand W1<W2 la demande de travail de C1 peut toujours être égale à 0 car les entreprises prennent en compte un coût psychologique discriminatoire(*d*).

W1 W1(1+*d*) W2

1er cas : W1>W2

 W1(1+*d*)>W2⇒C2⇒C1 = 0

Tant que W1>W2 W1

 W2 sera plus grand que 1

2ème cas : W1<W2→W1

 W2 est plus petit que 1

W1(1+*d*) si *d* est très élevé W1(1+*d*) >W2. dans ce cas ⇒C1 = 0

3ème cas : si W1<W2 mais si W1 est très faible W1(1+*d*) <W2 et là →C1 n’est plus égal à 0. La demande de travail de C1 est d’autant plus importante que le W1 sera faible relativement à W2. Des personnes avec la même qualification ont un salaire différent mais il y a équilibre quand même(E) salaire d’équilibre inférieur à 1.

Le marché du travail est en équilibre malgré le fait que des salariés de productivité identique reçoivent des rémunérations différentes ; du fait des comportements discriminatoires.

Adresses Internet :

* [www.u.-bourgogne.fr/IREDU/](http://www.u.-bourgogne.fr/IREDU/)
* [www.borjas.com/](http://www.borjas.com/)

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**4.2.2. Les travaux de BORJAS : (suite)**

La composition des flux de migrants dépend des rémunérations relatives des différents niveaux d’éducation. exemple :

On voit que les migrants qui ont un niveau d’éducation inférieur à E\* reçoivent plus dans leur pays d’origine que dans le pays hôte⇒pas d’intérêt à migrer.

Pour ceux dont le niveau est supérieur à E\*⇒incitation à la migration car le salaire est plus important dans le pays hôte. Dans ce système, les migrants seront composés essentiellement de personnes qualifiées.

Autre configuration :

Ici, à partir de E\*, pas de migration : les individus avec un haut niveau d’éducation vont recevoir plus dans le pays d’origine que dans le pays hôte.

Au contraire, si le niveau est inférieur à E\*, la rémunération sera plus importante dans le pays hôte⇒incitation à la migration. Les migrants sont essentiellement des personnes peu qualifiées.

* Modèle intéressant : la rémunération dans le pays hôte doit être intégrée net des coûts de migration. Si ceux-ci sont constants, ils augmentent(1er exemple) le niveau d’éducation des migrants ou réduisent(2ème exemple) selon le cas.
* **Complexification :** si dans le pays hôte il y a un système de rémunération minimum : dans le 1er cas, ça change la configuration : il devient intéressant pour ceux à faible niveau d’éducation de migrer⇒composition des migrants = faible niveau d’une part, & haute qualification d’autre part : pas de milieu.
* **BORJAS** est dans le prolongement de BECKER & de JASTAAD. Mais **son hypothèse**(déjà présente chez les 2 autres) : le migrant connaît parfaitement la rémunération qu’il peut obtenir dans le pays hôte. C’est pour cela qu’il peut effectuer cette comparaison des salaires relatifs à chacune des zones d’origine ou d’accueil. Mais si on prend du recul, il est plus réaliste de considérer que le migrant ne connaît pas parfaitement le salaire qu’il peut obtenir dans le pays d’accueil. Une des raisons qui explique cela peut être liée au fait qu’il a une information imparfaite.
* **Autre hypothèse** liée à la première : l’entreprise dans le pays le pays hôte peut identifier le niveau d’éducation du migrant. C’est pour cela qu’elle peut le rémunérer en fonction de ce niveau d’éducation. Mais là aussi, il est plus raisonnable de considérer que l’entreprise ne peut pas correctement identifier le niveau d’éducation des migrants. C’est cette hypothèse d’information imparfaite sur le niveau de qualification des migrants qui va être discutée par 2 économistes : KATZ & STARK.

**4.2.3. le modèle de KATZ & STARK :** leur idée est très simple : l’employeur potentiel dans le pays hôte ne connaît pas parfaitement le niveau d’éducation des migrants individuellement. S’il y a 3 niveaux : BEPC, bac & licence de sciences de l’éducation, les employeurs savent que les migrants ont un de ces 3 diplômes mais ne savent pas exactement qui a quoi.

Puisque l’entreprise ne sait pas qui a quoi individuellement, elle va décider de verser une rémunération moyenne identique pour l’ensemble des migrants : c’est le principe de base de leur modèle.

Etude de cas : supposons 4 niveaux d’éducation

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Education  | **BEPC** | **bac** | **licence** | **DESS** |
| **Salaire du pays d’origine(0)** | 10 | 20 | 30 | 40 |
| **Salaire du pays d’accueil(1)** | 15 | 30 | 40 | 45 |
| **Salaire moyen(2)** | 15 | 22,5 | 28,3 | 32,5 |

1. : l’employeur identifie le niveau de qualification
2. Les rémunérations moyennes sont très différentes. L’entreprise ici ne peut pas identifier le niveau d’éducation.
* En information parfaite(BORJAS) prise en compte des lignes 0 & 1⇒tous les individus ont intérêt à migrer.
* En information imparfaite(KATZ & STARK) : salaire moyen, ligne 2⇒la composition des migrants va changer : pour les plus hauts niveaux d’éducation, les individus reçoivent plus dans le pays d’origine que s’ils migrent. Pour les plus faibles niveaux d’éducation, il est intéressant de migrer car le salaire est supérieur dans le pays hôte que dans le pays d’origine.

KATZ & STARK se disent que ce n’est qu’un cas particulier qui n’a pas de valeur pour être généralisé.

Remise en cause ainsi des idées reçues sur l’ouverture des frontières : bien réfléchir au système de rémunérations relatives pour attirer ceux dont on a besoin.

**Capital humain & discrimination :**

Une des hypothèses de BECKER : même capital humain = même rémunération. En fait ce n’est pas cela : distinction homme/femme par exemple.

Compte tenu des comportements discriminatoires des entreprises, des individus à même niveau de qualification auront des rémunérations différentes & ça va durer.

S’il y a 2 catégories de salariés : C1 & C2 qui sont substituables, même niveau de productivité. Les salaires respectifs sont W1 & W2. Si les zones d’emploi sont différentes, si les qualifications sont identiques & si le marché est concurrentiel⇒même rémunération des 2 catégories : W1 = W2.

Mais si au départ W1 ∠W2 cette inégalité peut persister du fait des comportements discriminatoires des entreprises. S’il n’y a pas de comportements discriminatoires, on retrouve l’équilibre.

Pour les économistes, un comportement discriminatoire = les entreprises peuvent être amenées à recruter des individus «qu’elles n’aiment pas » & du fait de cette embauche, subissent un coût qui va influencer leur comportement sur le marché du travail : coût normal + coût psychologique. L’entreprise sait qu’elle peut recruter 2 catégories identiques C1 & C2 : pas de réticences envers C2 mais oui envers C1. L’entreprise va décider de la catégorie qu’elle recrute en comparant les coûts respectifs. Il peur arriver que le rapport se renverse & W1>W2.

Si on prend en compte les cas potentiels on trouve des configurations où W1>W2.

 Demande de travail de la catégorie C1

* Quand W1>W2 les entreprises n’ont pas intérêt à recruter C1→demande de travail de C1=0.
* Quand W1<W2 la demande de travail de C1 peut toujours être égale à 0 car les entreprises prennent en compte un coût psychologique discriminatoire(*d*).

W1 W1(1+*d*) W2

1er cas : W1>W2

 W1(1+*d*)>W2⇒C2⇒C1 = 0

Tant que W1>W2 W1

 W2 sera plus grand que 1

2ème cas : W1<W2→W1

 W2 est plus petit que 1

W1(1+*d*) si *d* est très élevé W1(1+*d*) >W2. dans ce cas ⇒C1 = 0

3ème cas : si W1<W2 mais si W1 est très faible W1(1+*d*) <W2 et là →C1 n’est plus égal à 0. La demande de travail de C1 est d’autant plus importante que le W1 sera faible relativement à W2. Des personnes avec la même qualification ont un salaire différent mais il y a équilibre quand même(E) salaire d’équilibre inférieur à 1.

Le marché du travail est en équilibre malgré le fait que des salariés de productivité identique reçoivent des rémunérations différentes ; du fait des comportements discriminatoires.

L’approche économique peut aider :

* Dans l’approche économique on pense que les individus sont des calculateurs : on fait cette hypothèse. Par exemple, sur le marché du travail on peut dire que le salarié a tout intérêt à demander le meilleur salaire pour le moindre effort. Pour l’employeur, si on pouvait travailler jour &nuit & ne pas être payé ce serait l’idéal. Chacun a des intérêts divergents ; mais ça va juste avec le marché du travail & amène un salaire d’équilibre.
* Fonction : arriver au calcul des salaires dans le monde de l’entreprise : explication de l’économie de l’éducation
* Approche utilitariste de l’éducation
* Si on reprend l’idée du capital humain : aspect général[à financer par l’individu ca réinvestissable ailleurs] ou spécifique[à financer par l’entreprise car utile pour elle]
* Pour BECKER : « chacun pour soi » mais on sait bien que d’avoir des individus éduqués profita à tout le monde : une société d’individus éduqués⇒la manière dont ils se comportent. D’où hypothèse : l’éducation profite à tous, permet à la société d’aller mieux⇒justification publique du financement de l’éducation. Ce que l’on constate c’est que plus le niveau d’étude augmente, moins il y a de phénomènes de violence. 1ère conception de l’éducation comme profitant à tous & permettant à la société d’aller bien. Pour BECKER : lieu de chacun pour soi.

Paradoxe : les individus sont instruits dans l’idée que l’éducation c’est bien mais en même temps ils ont l’impression de se faire avoir par l’école car ils sont exclus. On fait croire que tout le monde peut réussir scolairement mais socialement & idéologiquement ça ne fonctionne pas.

# LA VIOLENCE

Analyse historique. Le processus de civilisation : la société contient, réduit au fur & à mesure la violence. Tout au long de l’histoire on peut suivre le déclin de la violence. La civilisation empêche la barbarie, la violence : c’est une hypothèse.

1. **Les sociétés archaïques :** les sociétés de base, premières. Il existait une violence au quotidien, qui était le fait de tout le monde ; chacun gérait ses relations aux autres par la violence & celle-ci était déclenchée pour des questions d’honneur, de famille... la violence fait partie des codes de sociabilité ; être violent, faire la guerre, tuer quelqu’un c’est normal ! La violence & la guerre sont des éléments naturels(cf. les duels, le port d’armes...).

La 1ère violence est physique, meurtrière. Progressivement on va interdire cela ; cette guerre perpétuelle dans la rue est interdite & le droit à la violence va être réservé au roi. Plus de droit au port d’armes ; la violence est mise aux frontières, contre des ennemis. Espace de non-guerre. Création de 2 instances sociales : armée & police.

Les conflits devront être gérés autrement que par la violence. On propose(à partir de Louis XIV & la cour) qu’ils se règlent par la parole, l’étiquette. On considère qu’on peut tuer par les mots, le pouvoir. On domestique les passions.

1. **Double étape :**
2. Les pulsions vont être orientées vers la recherche de l’argent, du confort. Logique de travail, de gain pour se réaliser, avoir un comportement rationnel & non passionnel. La Révolution de 1789 : une société se définit par le fait que chacun est libre & peut se réaliser à travers le travail... fin d’opposition entre le monde aristocrate(castes) & le monde libéral où chacun est libre & l’égal de l’autre.

C’est un progrès vers plus de paix. Le combat économique ne tue pas. La violence est canalisée vers une rivalité de type économique. Affichage des signes extérieurs de richesse.

1. La violence va s’orienter vers l’intime, le monde amoureux : la carte du Tendre... la violence est décrite : SADE. 2 marges à la violence : frontière & intimité.

Au moment de la Révolution, idée que la raison va s’imposer(siècle des Lumières)→nécessité de l’éducation perçue comme un moyen de pacification.

La 1ère fonction de l’école est la socialisation & non l’instruction. On pense à éduquer d’abord les femmes : cf. CONDORCET.

Cette idée de pacification de la société va être mise en défaut au 19ème car on va voir qu’on n’est pas dans une société égalitaire mais de classe. La violence va réapparaître sous 2 formes à la révolution industrielle :

* La violence est inscrite dans le cœur même du travail avec l’idée que les fruits du travail ne sont pas bien partagés. Il y a une opposition entre les ouvriers & les patrons. Retour de l’idée de société inégalitaire. Réintroduction de la violence au 19ème dans l’économie.
* L’impérialisme : pour des raisons économiques→colonisation, guerres aux autres puissances. Guerre totale.

Pendant le 19ème, résurgence de la violence qui donne lieu aux idéologies, utopies communistes. Paix comme élément essentiel après avoir fait la révolution.

19ème: création de l’école comme élément d’ordre moral, de normalisation. Outil de pacification pour empêcher les révoltes(cf. développement de l’école après la Commune). Ecole comme nécessité(sur un plan économique), externalité positive : elle procure des avantages à toute la société même si elle ne rapporte rien. Elle justifie son coût en construisant la cohésion de la société ; institution qui travaille sur les mentalités des individus pour les rendre pacifiques : « appareil d’état ».

1. **Le 20ème siècle :** dans la conception à la BECKER :
* L’école doit être l’instrument pour résoudre les conflits de classe. Au 19ème, 2 classes : une petite riche & une grande qui n’a rien. Vers 1950 : société avec plusieurs classes. L’école permet de passer d’une classe défavorisée à une classe favorisée : ascenseur social. Notion de capital humain. Intérêt de l’école comme lieu de projection[pas d’opposition entre employeur & salarié, gagnant/gagnant]. On pense éradiquer les conflits de classe→la violence.
* A l’extérieur : équilibre de la terreur(arsenal nucléaire : qui fait qu’on peut tout détruire pour la 1ère fois de l’humanité).

Il n’y a plus de place pour la violence : guerre & conflit de classes. Alors elle se niche à la TV, au cinéma. Elle s’exprime dans les médias, elle est virtualisée, inaccessible.

Sur le corps intime : suicide, drogue, mutilations diverse... anorexie.

Au fur & à mesure que la violence ne peut plus s’exprimer, le corps en devient le dernier lieu.

Aujourd’hui : exclus de l’espoir ceux qui ont compris que l’école ment, est un leurre. Toute une population de jeunes est exclue du monde social malgré le discours qu’on leur avait tenu : école prometteuse ; constat de chômage ; problème d’insertion en général.

L’analyse de la violence par rapport au monde éducatif est délicate dans la mesure où l’idée de pacification est possible & tenable si elle conduit vers un progrès. Si chacun y voit son intérêt l’école est en porte à faux ; le discours des profs est contradictoire avec ce que vivent les jeunes : précarisation, exploitation. Par rapport au processus de pacification de l’école, réapparition des anciennes règles de la violence, des codes : vengeance, honneur, véhiculés par les médias.

**Aspects économiques :** notion d’externalité : elle est de 2 types : positive ou négative.

* Externalité positive : les effets des actes d’une personne profitent à tous. Et l’action d’un agent a des répercussions positives sur un autre ou d’autres agents. Cas de l’apiculteur : les abeilles butinent ce qui permet à l’horticulteur de faire progresser son travail. Il ne paye rien mais en profite & inversement. Ils ne partagent pas leurs bénéfices mais s’enrichissent mutuellement par leur travail. Impossible à mesurer.
* Externalité négative : les agriculteurs utilisent de pesticides qui protègent leurs plantes mais tuent les abeilles. Les actions des uns ont des effets négatifs sur les autres. Autre exemple : en Bretagne : lisier de porc sur les nappes phréatiques.

Pour l’école, quand il y a phénomène d’externalité, on considère que le marché avec son système de prix cesse d’être efficace & c’est vrai pour l’éducation comme pour la santé. Les effets sont très difficiles à mesurer. A quel moment l’acquisition de connaissances sera-t-elle utile ?

1er point : le marché n’est efficace que si l’on peut définir ce qu’on gagne & ce qu’on perd.

2ème point : on risque d’arriver à un équilibre sous-optimal par rapport au marché i.e. si je ne peux pas mesurer finement la valeur de l’éducation, je risque de ne pas investir dans l’éducation car je ne sais pas ce que ça représente.

Difficulté à estimer les coûts de la violence.

Dans cette situation de marché libre⇒la société doit décider à la place des gens→service public, obligation scolaire ou à la santé.

Les parents ne mesurent pas, les enfants non plus d’où obligation.

**Texte sur l’O.C.D.E. :**

→Mission d’évolution & de comparaison entre les pays.

→Mission de prospective : on pense pour vous sur l’école.

A lire pendant les vacances.

Question de l’insertion des jeunes, de leurs salaires en début de carrière... cf. «Les jeunes face à l’emploi » José ROSE : économiste & sociologue, CNRS, Nancy. Ce sont les jeunes qui subissent le plus le chômage & la précarité.

Sur le marché du travail, la régulation par le salaire ne fonctionne pas toujours i.e. des métiers cherchent des salariés(même si le salaire est haut, pas de candidats) : ils n’attirent pas, par exemple, toute une partie des métiers manuels. Dimension sociale, de conditions de travail ; aspect de pénibilité, de représentation sociale...

Certains secteurs d’activité ont une pénurie de main d’œuvre, d’autres non : le salaire n’est pas l’argument essentiel.

Mais évolution avec le temps : les artisans sont revalorisés : ce n’est plus un échec d’être artisan. Idem sur les entrepreneurs.

L’enseignement : 1er métier rêvé par les lycéens : être enseignant. Les métiers de l’enseignement sont valorisés chez les jeunes. Ils attirent toujours mais leur cote de popularité baisse. Choix entre argent & temps.

**L’insertion des jeunes :**

Pourquoi les jeunes subissent-ils une ségrégation sur le marché du travail ? A qualification égale, les jeunes sont payés environ 30% de moins. Comment comprendre cette situation ?

* 1ère hypothèse : la faute à la jeunesse.
* 2ème hypothèse : la faute à l’école.
* 3ème hypothèse : la faute à l’entreprise.
* 4ème hypothèse : la faute à l’état.
* 5ème hypothèse : la faute à la société, aux parents, aux adultes.
1. **LA JEUNESSE :**

Les jeunes ont-ils envie de travailler ? Qu’est-ce que la jeunesse ?

* Toutes les enquêtes montrent que les jeunes souhaitent s’insérer professionnellement. En France, les jeunes considèrent que la réalisation personnelle passe par le travail, surtout les femmes. Vers 1950 ce n’était pas vrai. Age du 1er enfant = 22 ans, maintenant : environ 28 ans.
* Vers 50, le type d’études = formation générale ; maintenant : formation professionnelle ou technique.

Donc on ne peut pas reprocher aux jeunes de ne pas vouloir s’insérer.

*Quelques distinctions* : le terme jeunesse est-il assez englobant ? Y a t il une seule jeunesse ?

La jeunesse est diverse, on peut la redécouper : origine : sociale, ethnique ; niveau d’études qui différencie les jeunes. Ces différenciations n’ont pas le même résultat sur le marché du travail.

Pour les 20-24 ans : 30% de femmes & 40% des hommes ont un emploi

Le chômage & la précarité touchent ceux qui n’ont pas de diplômes.

1. **L’ECOLE :**

Elle est considérée comme coupable dans la société : différents éléments : elle prépare mal, elle enseigne des savoirs trop généraux...

1. Le niveau monte : la nouvelle génération est bien plus intelligente & plus instruite que les précédentes, parce que les jeunes sont capables de gérer des problèmes conceptuels plus difficiles ; ils savent plus de choses, suivent des parcours scolaires plus longs, ont une plus grande capacité à chercher des informations, à gérer les connaissances.
2. Mais ⇒la compétition monte aussi. Paradoxe : pourquoi aller plus loin dans les études si ça ne donne pas de travail ? Mais avoir un diplôme c’est toujours rentable, payant.
3. Question de la surqualification : distinguer la valeur d’un diplôme & son usage. On ne peut avoir une réponse tranchée : ça dépend des secteurs d’activité.
* **La surqualification n’existe que dans certains métiers :** les 3 secteurs de la fonction publique : sécurité du travail & notion de facilité de l’emploi. ne vaut pas dans le monde de l’industrie, du commerce...
* Faire la différence entre ceux qui ont CAP/BEP ; bac + 2 & bac + 4/5.

\* CAP/BEP : les individus sont bien mieux traités que ceux qui n’ont pas de diplômes. Dans les bas niveaux de qualification le diplôme est un outil de sélection très fin.

\* bac + 2 : excellente insertion professionnelle sur le court terme. Mais se pose la question d’une carrière. Au bout de 3 ans : pas de progression possible dans l’entreprise→changement de boîte... 3 ans & on recommence... mais on plafonne vite : vers 30ans : besoin de reconversion, reprise d’étude... métiers d’exécution : cadre d’exécution, même les instits : le passage à cadre n’est pas favorisé.

\* bac + 4/5 : pour les cadres : double circuit : DEA-DESS→formation des cadres mais pas des dirigeants. Pour être dirigeant : formation par les grandes écoles. Sélection scolaire & sociale. Cooptation des futurs dirigeants par les grandes entreprises. Les élites se régénèrent entre elles : spécificité française. Aux USA grandes écoles aussi mais quand on recrute quelqu’un(cadre supérieur) l’origine disciplinaire est beaucoup moins importante qu’en France. On pense qu’un cadre est quelqu’un capable d’innover, de créer... quelle que soit son origine. Le diplôme comme signal : formé pour penser ! En Allemagne 50% des grands patrons ont commencé comme technicien. En France : moins de 1% !

* C’est le capital social, la force des réseaux qui permet de construire une carrière. Vrai surtout pour les cadres. Pour les enseignants, sorte d’enfermement dans ce métier.
1. **LES ENTREPRISES :**

Ce sont elles qui embauchent. L’insertion des jeunes a pour finalité leur inscription au sein des entreprises. Pour les comprendre : se mettre à leur place. Question de la gestion des ressources humaines : marché interne/marché externe.

 A B

Au centre : le «noyau dur ». Entre les 2, volant de personnes que l’on peut faire plus ou moins fluctuer en fonction du marché(saisonnier).

L’entreprise est prise dans une tension. Pour qu’une institution fonctionne, elle a besoin de personnes & de compétences stables, d’une coopération stabilisée : besoin d’un «noyau dur » qui fait la culture de l’entreprise, mais en même temps elle doit faire évoluer ses capacités productives & ses ressources humaines en fonction du marché.

* Logique interne : j’ai intérêt à fidéliser mes employés : CDI, formation, bon salaire... ouvriers ou personnes-clé : essentiels au fonctionnement de l’entreprise, ils sont protégés : base, cœur vivant de l’entreprise. Différences selon les secteurs d’activité, plus ou moins importantes. Noyau dur qui peut évoluer. Internalisation des ressources humaines.
* Logique externe : sous-traiter par des emplois précaires, intérims, emplois-jeunes... des fonctions qui ne sont pas essentielles à l’entreprise. L’externalisation peut aller jusqu’à la sous-traitance : exemple du nettoyage dans les hôpitaux.

Où sont les jeunes dans ce schéma ? A l’extérieur mais ils ont pour stratégie, projet, d’arriver au noyau dur. Or souvent alternance chômage/travail...

Trajet A(sur le schéma) : ça arrive par exemple pour les fonctionnaires ou certains secteurs dynamiques.

Trajet C : « la galère » : intérim...

Trajet B : circuit en 2 temps : emploi temporaire, précaire dans l’objectif de s’intégrer dans l’entreprise : exemple des emplois-jeune.

Trajet D : sortie du marché du travail : plus ou moins brutale. Une fonction centrale devient marginale(D’) puis disparaît⇒chômage.

On constate que l’insertion des jeunes passe majoritairement par la trajectoire B. cette logique basée sur une part de précarité permet une gestion des ressources humaines : adaptation au marché interne & flexibilité & travail sur les coûts. Les jeunes sont envoyés prioritairement sur les marchés externes. Les entreprises ont une politique sélective par rapport aux jeunes.

L’éducation nationale a une représentation du 19ème: on confie aux jeunes les sales postes, ceux dont personne ne veut.

1. **LES POLITIQUES PUBLIQUES :**

Depuis environ 1970 politiques publiques en faveur des jeunes. Le ministère du travail : 4% du PIB, 300 milliards de francs par an pour l’insertion des jeunes. Or, cette politique favorise systématiquement la baisse du niveau des rémunérations : cas des emplois-jeunes, TUC, CES. Baisse du coût salarial.

Payer moins bien les gens pour relancer l’économie : hypothèse, schéma...

La question est de savoir si, à long terme, cette baisse ne touchera pas tous les âges ?

**Texte sur l’O.C.D.E. :**

→Mission d’évolution & de comparaison entre les pays.

→Mission de prospective : on pense pour vous sur l’école.

A lire pendant les vacances.

Question de l’insertion des jeunes, de leurs salaires en début de carrière... cf. «Les jeunes face à l’emploi » José ROSE : économiste & sociologue, CNRS, Nancy. Ce sont les jeunes qui subissent le plus le chômage & la précarité.

Sur le marché du travail, la régulation par le salaire ne fonctionne pas toujours i.e. des métiers cherchent des salariés(même si le salaire est haut, pas de candidats) : ils n’attirent pas, par exemple, toute une partie des métiers manuels. Dimension sociale, de conditions de travail ; aspect de pénibilité, de représentation sociale...

Certains secteurs d’activité ont une pénurie de main d’œuvre, d’autres non : le salaire n’est pas l’argument essentiel.

Mais évolution avec le temps : les artisans sont revalorisés : ce n’est plus un échec d’être artisan. Idem sur les entrepreneurs.

L’enseignement : 1er métier rêvé par les lycéens : être enseignant. Les métiers de l’enseignement sont valorisés chez les jeunes. Ils attirent toujours mais leur cote de popularité baisse. Choix entre argent & temps.

**L’insertion des jeunes :**

Pourquoi les jeunes subissent-ils une ségrégation sur le marché du travail ? A qualification égale, les jeunes sont payés environ 30% de moins. Comment comprendre cette situation ?

* 1ère hypothèse : la faute à la jeunesse.
* 2ème hypothèse : la faute à l’école.
* 3ème hypothèse : la faute à l’entreprise.
* 4ème hypothèse : la faute à l’état.
* 5ème hypothèse : la faute à la société, aux parents, aux adultes.
1. **LA JEUNESSE :**

Les jeunes ont-ils envie de travailler ? Qu’est-ce que la jeunesse ?

* Toutes les enquêtes montrent que les jeunes souhaitent s’insérer professionnellement. En France, les jeunes considèrent que la réalisation personnelle passe par le travail, surtout les femmes. Vers 1950 ce n’était pas vrai. Age du 1er enfant = 22 ans, maintenant : environ 28 ans.
* Vers 50, le type d’études = formation générale ; maintenant : formation professionnelle ou technique.

Donc on ne peut pas reprocher aux jeunes de ne pas vouloir s’insérer.

*Quelques distinctions* : le terme jeunesse est-il assez englobant ? Y a t il une seule jeunesse ?

La jeunesse est diverse, on peut la redécouper : origine : sociale, ethnique ; niveau d’études qui différencie les jeunes. Ces différenciations n’ont pas le même résultat sur le marché du travail.

Pour les 20-24 ans : 30% de femmes & 40% des hommes ont un emploi

Le chômage & la précarité touchent ceux qui n’ont pas de diplômes.

1. **L’ECOLE :**

Elle est considérée comme coupable dans la société : différents éléments : elle prépare mal, elle enseigne des savoirs trop généraux...

1. Le niveau monte : la nouvelle génération est bien plus intelligente & plus instruite que les précédentes, parce que les jeunes sont capables de gérer des problèmes conceptuels plus difficiles ; ils savent plus de choses, suivent des parcours scolaires plus longs, ont une plus grande capacité à chercher des informations, à gérer les connaissances.
2. Mais ⇒la compétition monte aussi. Paradoxe : pourquoi aller plus loin dans les études si ça ne donne pas de travail ? Mais avoir un diplôme c’est toujours rentable, payant.
3. Question de la surqualification : distinguer la valeur d’un diplôme & son usage. On ne peut avoir une réponse tranchée : ça dépend des secteurs d’activité.
* **La surqualification n’existe que dans certains métiers :** les 3 secteurs de la fonction publique : sécurité du travail & notion de facilité de l’emploi. ne vaut pas dans le monde de l’industrie, du commerce...
* Faire la différence entre ceux qui ont CAP/BEP ; bac + 2 & bac + 4/5.

\* CAP/BEP : les individus sont bien mieux traités que ceux qui n’ont pas de diplômes. Dans les bas niveaux de qualification le diplôme est un outil de sélection très fin.

\* bac + 2 : excellente insertion professionnelle sur le court terme. Mais se pose la question d’une carrière. Au bout de 3 ans : pas de progression possible dans l’entreprise→changement de boîte... 3 ans & on recommence... mais on plafonne vite : vers 30ans : besoin de reconversion, reprise d’étude... métiers d’exécution : cadre d’exécution, même les instits : le passage à cadre n’est pas favorisé.

\* bac + 4/5 : pour les cadres : double circuit : DEA-DESS→formation des cadres mais pas des dirigeants. Pour être dirigeant : formation par les grandes écoles. Sélection scolaire & sociale. Cooptation des futurs dirigeants par les grandes entreprises. Les élites se régénèrent entre elles : spécificité française. Aux USA grandes écoles aussi mais quand on recrute quelqu’un(cadre supérieur) l’origine disciplinaire est beaucoup moins importante qu’en France. On pense qu’un cadre est quelqu’un capable d’innover, de créer... quelle que soit son origine. Le diplôme comme signal : formé pour penser ! En Allemagne 50% des grands patrons ont commencé comme technicien. En France : moins de 1% !

* C’est le capital social, la force des réseaux qui permet de construire une carrière. Vrai surtout pour les cadres. Pour les enseignants, sorte d’enfermement dans ce métier.
1. **LES ENTREPRISES :**

Ce sont elles qui embauchent. L’insertion des jeunes a pour finalité leur inscription au sein des entreprises. Pour les comprendre : se mettre à leur place. Question de la gestion des ressources humaines : marché interne/marché externe.

 A B

Au centre : le «noyau dur ». Entre les 2, volant de personnes que l’on peut faire plus ou moins fluctuer en fonction du marché(saisonnier).

L’entreprise est prise dans une tension. Pour qu’une institution fonctionne, elle a besoin de personnes & de compétences stables, d’une coopération stabilisée : besoin d’un «noyau dur » qui fait la culture de l’entreprise, mais en même temps elle doit faire évoluer ses capacités productives & ses ressources humaines en fonction du marché.

* Logique interne : j’ai intérêt à fidéliser mes employés : CDI, formation, bon salaire... ouvriers ou personnes-clé : essentiels au fonctionnement de l’entreprise, ils sont protégés : base, cœur vivant de l’entreprise. Différences selon les secteurs d’activité, plus ou moins importantes. Noyau dur qui peut évoluer. Internalisation des ressources humaines.
* Logique externe : sous-traiter par des emplois précaires, intérims, emplois-jeunes... des fonctions qui ne sont pas essentielles à l’entreprise. L’externalisation peut aller jusqu’à la sous-traitance : exemple du nettoyage dans les hôpitaux.

Où sont les jeunes dans ce schéma ? A l’extérieur mais ils ont pour stratégie, projet, d’arriver au noyau dur. Or souvent alternance chômage/travail...

Trajet A(sur le schéma) : ça arrive par exemple pour les fonctionnaires ou certains secteurs dynamiques.

Trajet C : « la galère » : intérim...

Trajet B : circuit en 2 temps : emploi temporaire, précaire dans l’objectif de s’intégrer dans l’entreprise : exemple des emplois-jeune.

Trajet D : sortie du marché du travail : plus ou moins brutale. Une fonction centrale devient marginale(D’) puis disparaît⇒chômage.

On constate que l’insertion des jeunes passe majoritairement par la trajectoire B. cette logique basée sur une part de précarité permet une gestion des ressources humaines : adaptation au marché interne & flexibilité & travail sur les coûts. Les jeunes sont envoyés prioritairement sur les marchés externes. Les entreprises ont une politique sélective par rapport aux jeunes.

L’éducation nationale a une représentation du 19ème: on confie aux jeunes les sales postes, ceux dont personne ne veut.

1. **LES POLITIQUES PUBLIQUES :**

Depuis environ 1970 politiques publiques en faveur des jeunes. Le ministère du travail : 4% du PIB, 300 milliards de francs par an pour l’insertion des jeunes. Or, cette politique favorise systématiquement la baisse du niveau des rémunérations : cas des emplois-jeunes, TUC, CES. Baisse du coût salarial.

Payer moins bien les gens pour relancer l’économie : hypothèse, schéma...

La question est de savoir si, à long terme, cette baisse ne touchera pas tous les âges ?

Les dépenses d’éducation. Les problèmes de financement de l’éducation. La politique éducative : en terme de démocratie, d’équité, d’égalité.

**BILAN CHIFFRE DES DEPENSES D’EDUCATION.**

# Pourcentage entre l’état & la famille dans le financement de l’éducation :

# Les familles dépensent 3070F par an & par enfant en moyenne. C’est peu !

* 997F en maternelle.
* 15742F en maths sup. ou classe préparatoire.

Les aides de l’état s’arrêtent à 16 ans.

En pourcentage, l’apport des familles est de 6,9% & reste stable depuis environ 20 ans. L’éducation est prise en charge en majorité par l’état. La situation française est particulière : cf. japon, USA où l’éducation est payante.

Situation contemporaine, i.e. compromis social puisque l’éducation au 19ème était payante. Pas de loi économique qui dise que l’enseignement est gratuit.

L’état finance l’éducation à 87,3%. Les entreprises participent aussi aux dépenses d’éducation : environ 6%.

# Les dépenses d’éducation varient en fonction des niveaux :

* Un enfant de maternelle ou d’élémentaire «coûte » 24 600F par an ;
* Un enfant de classe préparatoire «coûte » 77 800F par an ;
* Un étudiant environ 39 000F : un étudiant en médecine ou en sciences coûte plus cher(50 000F) qu’un étudiant en lettres(24 000F). Il y a aussi des différences selon les universités : taux d’encadrement, bâtiments, ordinateurs...
* Mais 150 000F pour un élève ingénieur.

Le montant d’une scolarité :

* De la maternelle au bac, sans redoublement : 520 700F.
* Pour un ingénieur[coût théorique car redoublement sûr sur une scolarité aussi longue] : 905 600F.

Ces coûts sont-ils raisonnables ?

L’éducation nationale : 1er poste de budget ! Mais est-elle bien gérée ?

Les dépenses d’éducation sont-elles si importantes que cela ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **PNB/tête** | **Dépenses/élève** | **Dépenses élève/PIB** | **Part des 2/29 ans** | **Taux de scolarité** |
| Finlande | 20 488 | 5 323 | 30 | 22 | 58 |
| **Italie** | 21 265 | 5 157 | 26 | 21 | 54 |
| **France** | 21 293 | 5 001 | 25 | 26 | 65 |
| **Allemagne** | 22 049 | 5 972 | 29 | 20 | 55 |
| **Etats-Unis** | 29 326 | 7 905 | 30 | 24 | 58 |

En France, 6% du PNB est consacré à l’éducation. Ce chiffre est stable depuis 1970 mais a tendance à baisser un peu. C’est un chiffre important car :

* La demande d’éducation est forte
* L’éducation des filles & des garçons tend à s’égaliser
* La population jeune est importante.

La France dépense-t-elle plus que les autres pays ? Est-elle exemplaire face à l’éducation ? :

* PNB/tête = indicateur de la richesse du pays(PNB =PIB).
* Dépenses /élève = donne des éléments : la France par rapport à l’Italie dépense un peu moins par exemple.
* 3ème colonne : aux USA & en Allemagne on dépense plus qu’en France.
* 4ème colonne : en France, la part des jeunes est plus importante qu’aux USA⇒elle dépense moins par élève.
* 5ème colonne : la France est le pays qui scolarise le plus sa jeunesse : école maternelle dès 2 ans.

Il ne suffit pas de dire qu’on dépense 6% du PIB, il faut interpréter les chiffres. La France pourrait dépenser plus si elle voulait être au niveau des autres.

La France est un des pays qui dépense le plus pour son éducation mais c’est aussi un des pays qui dépense le moins par élève.

Quels sont les principes qui gouvernent nos dépenses en terme d’éducation ?

* La France a développé une politique de scolarisation intensive : avancée des maternelles & sortie de plus en plus tard.
* La France a réussi la scolarisation des filles & des garçons : donc il y a une réelle démocratisation du système éducatif.

La France a eu le discours suivant : les mêmes moyens à tous les Français : les dépenses d’éducation sont données dans le 16ème & aux Sapins de la même lanière. Dans d’autres pays, les dépenses ne sont pas égales selon les endroits.

La politique égalitaire est contestée dans la mesure où mettre les mêmes moyens à tous favorise une sélection sociale.

Vers 1980 nouveau principe : celui de la **discrimination positive**: donner plus à ceux qui ont moins : principe anglo-saxon.

Que bilan après ce passage à une politique discriminatoire ?

Cela ne sert pas à grand-chose : les résultats scolaires ne sont pas forcément supérieurs si les moyens financiers le sont.

* Le découpage des ZEP ne permet pas de suivi : découpages différents à plusieurs reprises.
* Les moyens diffèrent de l’une à l’autre.
* Le classement en ZEP est stigmatisant.

Une partie des enseignants quittent les ZEP dès qu’ils peuvent, les familles idem. Toutes les études montrent que mettre des moyens ne donne pas de meilleurs résultats. Ce qui en donne c’est la stabilité de l’équipe de profs, l’investissement de la municipalité. C’est dans la manière dont on conduit l’éducation des jeunes(pédagogie, cohérence...) qu’on voit la différence.

La politique des ZEP n’a pas réussi mais a quand même limité les dégâts : moins d’échecs profonds.

Cette question(de politique des ZEP) se pose dans tous les pays. Aux USA, études sur la rentabilité de l’école : on peut mettre & multiplier les moyens, ça ne sert à rien. Financer plus ne donne pas de résultat positif, de progression.

Mise en place d’un observatoire des coûts puis suppression car :

* Il montrait des résultats de ce type.
* Il mettait en valeur des inégalités de financement.

Aux USA on se rend compte qu’il est plus efficace de mettre des élèves des ghettos dans de bonnes écoles que de mieux payer les profs dans les ghettos.

En France, on refuse ce type d’expérience.

La formation des élites ne repose pas uniquement sur les capacités scolaires mais aussi sur la confiance en soi & les représentations sociales.

Développer des stratégies d’insertion & de développement social pour les jeunes. Ça ne sert à rien d’être excellent à l’école si le reste de la société ne leur permet pas de devenir quelque chose. Mesure de la démocratisation de l’école. Processus d’auto-élimination des femmes produit par la société par exemple.

Les modes de financement de l’éducation :

En France c’est l’impôt collecté qui est redistribué, réinjecté dans le système éducatif. Principe qui rend les dépenses anonymes. Aux yeux des libéraux, 2 défauts :

* Inégalitaire : ce sont les fac & les grandes écoles qui coûtent le plus cher. Or à peine la moitié des jeunes y va. Ce sont les familles qui n’envoient pas leurs enfants dans le supérieur qui financent pour ceux qui y vont. Aux USA seule la scolarité obligatoire est gratuite.
* On finance autant les bonnes écoles que les mauvaises. On favorise le moindre effort par le système démocratique. En Nouvelle Zélande, depuis 15 ans : « bons » donnés aux écoles : les parents sont les financeurs de l’école, les acheteurs : l’état ne finance pas, met en concurrence les écoles. Le directeur choisit son équipe, sa pédagogie, la politique éducative mais aussi l’argent... problème de la non concurrence quand il y a peu d’enfants : correction à la marge des dysfonctionnements par l’état.

Aux USA, BUSCH propose la même chose ; plus confier la gestion des écoles à des entreprises privées.

L’idée libérale : on peut confier une mission de service public à une entreprise privée.

Par rapport aux dépenses d’éducation les modalités par l’impôt ne sont pas les seuls scénarios possibles : exemple : écoles MONTESSORI, FREINET...

 Nous avons en France une représentation étatique de l’école. Mais il n’est pas impossible de voir le financement de l’école & les politiques éducatives changer. Les régions n’ont pas les mêmes objectifs que l’état : exemple la Haute Normandie est très peu dynamique pour les universités.

Derrière la question d’argent se pose la question de l’égalité mais aussi des questions de stratégie pour changer l’école.

Question du financement de l’éducation dans le monde & en particulier dans les pays en voie de développement.

**Objectifs du cours :** parler du travail des enseignants, de l’organisation & des conditions. Comparaisons.

1 constat

2. lignes d’évolution possible : employer des retraités ?

1. **QUI SONT LES ENSEIGNANTS ?**
2. **Chiffres :** environ 4 millions dans l’U.E. environ 700 000 en France soit 2,7% de la population active(= population susceptible de travailler, y compris les demandeurs d’emploi).

44% de la population française est active. Les enseignants = 1,5% de la population française totale.

Population des élèves = 17,3% de la population totale.

* Quand on représente plus de 1,5% de la population, on n’est pas rare⇒beaucoup de chances de connaître un enseignant.
* Profession devenue ordinaire : pour des raisons de démographie→regard ordinaire des autres. Par le nombre, on devient quelconque.
1. **Population féminine :**
* Dans l’U.E. : 70 à 80% de femmes dont :

\* 99% de femmes à la maternelle.

\* 70% dans le primaire.

\* 50% dans le secondaire.

\* 30% dans le supérieur.

\* 30% dans le technique & professionnel.

Les femmes sont moins présentes aux postes de direction(20% en France dans le secondaire).

* Par rapport aux générations précédentes : pas de parité dans les responsabilités. Les femmes vont-elles pouvoir y accéder maintenant ?
1. **Population vieillissante :** dans l’U.E. plus de la moitié des enseignants ont plus de 40 ans. Dans le secondaire : 65% !

Vers 95 en France, dans le primaire :

 \* 19% de moins de 30 ans.

 \* 30% de 30 à 40 ans.

 \* 35% de 40 à 50 ans.

 \* 20% de plus de 50 ans.

D’où :

* Il va y avoir des places libres(cf. article OCDE) : pénurie potentielle. Bassin d’emploi très important en éducation.
* On va reproduire les mêmes erreurs que vers 1960 : embauche de n’importe qui & portes fermées ensuite.

Pas de gestion prévisionnelle des effectifs. Les profs sont de plus en plus vieux : distance entre ce que vivent les profs & ce que vivent les élèves : distance générationnelle(nos représentations vieillissent avec nous : les technologies, la notion de sport, le rapport au sport...) les mots ne sont plus les mêmes. Décalage culturel très important entre les élèves & les enseignants.

1. **LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS :**
2. **Le ratio élève/élève enseignant :** dans l’U.E. il s’améliore depuis 30 ans. Environ 22 élèves par classe(primaire & secondaire) :
* Dans le primaire la courbe se stabilise mais baisse quand même.
* Dans le secondaire le ratio est faible car plusieurs profs pour une même classe(même si les profs ont plusieurs classes).

Prise en compte des remplaçants.

* 1ère remarque : le seuil va se stabiliser car phase de tassement au niveau démographique.
* 2ème remarque : rien ne prouve que de baisser les effectifs améliore les résultats scolaires⇒réticences des hommes politiques.
1. **Le temps de travail :** 3 éléments : temps d’enseignement temps de travail, nombre de semaines de travail :
2. Temps d’enseignement : en Europe : pour le primaire : de 570 h en Suède à 988h en Hollande. En France : environ 936h pour le primaire, marge haute. Pour le secondaire : de 498 h en Suède à 650h en Ecosse. En France : environ 600h.

Le temps d’enseignement varie avec le niveau : plus les élèves sont âgés, moins les profs enseignent.

Aucune évolution du temps d’enseignement en fonction de la carrière en France. Au Portugal : 40% de temps de moins pour les profs en fin de carrière.

Evolution sur l’idée  que le temps d’enseignement peut ne pas être uniforme sur toute la vie active.

1. Temps de travail : il n’est pas défini dans le contrat de travail des enseignants. Un prof de secondaire n’est obligé que d’assurer son temps d’enseignement, de même qu’un maître de maternelle. Cette situation n’est pas la même partout en Europe. Dans les autres pays, l’ensemble des tâches est compris dans le contrat de travail & compté en terme de temps. Obligation de service, présence obligatoire... toutes ces activités hors enseignement = 30 à 50% du temps de travail en Europe. On peut imaginer une obligation de présence sur le lieu de travail : préparations, soutien, concertation, rencontres avec les parents... ce qui permettrait d’avoir moins de problèmes pour les emplois du temps, le travail d’équipe.
2. Nombre de semaines de travail : dans l’U.E. de 36 à 52 : sur la base de la rémunération ce qui n’est pas la même chose que les semaines d’enseignement : de 35 à 40(36 en France, 24 à l’université).

Situation très stable. Délicat de changer le temps de travail des enseignants, le nombre de semaines d’enseignement.

Temps social = temps scolaire. Le rythme scolaire rythme la vie sociale.

1. **SALAIRE ET POUVOIR D’ACHAT :**
2. **Généralités :** en Europe
* Stabilité des revenus avec des fluctuations sur le pouvoir d’achat. En chiffre, c’est stable mais la position relative de l’enseignant par rapport à la richesse moyenne d’un pays s’est affaiblie depuis 30 ans. Position sociale & économique en baisse : inquiétant : être enseignant c’est de moins en moins enviable, de moins en moins extraordinaire. Deux choses expliquent cela :

\* chute des salaires maximaux : en fin de carrière, avant, niveau de vie plus élevé.

\* mais les salaires d’entrée se sont améliorés→incitation au métier car difficile. Pouvoir d’achat constant tout au long de la carrière.

* La rémunération des enseignants du primaire devient la même que celle des enseignants du secondaire⇒certains vont alors vers le primaire car il passe pour plus facile, moins dangereux.
* Il faut 30 ans pour gravir l’ensemble des échelons, sur la base de l’ancienneté. On peut gagner 10 ans au choix & demi-choix.
* La retraite : 60 ans(maximum 65 ans dans la fonction publique. 70 ans au Danemark & au Portugal). Pour accéder à la retraite : âge minimum : 60 ans ; 55 pour les instituteurs. En France : nombre d’années minimum : 37,5 pour 75% du salaire(sur les 6 derniers mois). En Europe : la moyenne de retraite maximum : 74%(50% en Grande-Bretagne ; au Portugal : 100%). Donnée essentielle dans le débat social si l’on veut aller vers un allongement du nombre d’années.
1. **Les salaires :**
2. Données sur l’opinion publique :

*1ère question* : les enseignants ont-ils des salaires adaptés ?

* 52% des réponses : à leur juste valeur.
* 30% : insuffisant.
* 7% : trop payés.
* 11% : sans opinion.

*2ème question :* les vacances & le nombre d’heures de cours sont-ils justifiés ?

* 54% : oui, car métier difficile.
* 43% : réel privilège.
* 3% : sans opinion.

Les représentations que nous avons du métier d’enseignant ne sont plus partagées : les gens savent la difficulté du métier(violence...). Le débat n’est pas figé.

1. La comparaison privé/public : avantages de l’éducation nationale :
* La sécurité de l’emploi.
* Le système de retraite(dans le privé, environ 50% du salaire calculé sur les 25 meilleures années). Mais les salariés du privé doivent souscrire une retraite complémentaire ; mais les salaires ne sont pas les mêmes.
* Le temps de vacances : 16 semaines dans le primaire. Dans le privé environ 7 ou 8.
1. Rémunération des enseignants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Début**  | **Milieu**  | **Fin**  | **Hors-classe** |
| Instituteur |  | 9 300 | 11 500 |  |
| **P E** | 8 400 | 12000 | 16 000 | 21 000 |
| **Certifié** | 8 600 à un an9 700 à 2 ans | 11 600 | 15 500 | 18 400 |
| **Agrégé** | 9 900 à un an12 100 à 2 ans | 15 000 | 19 300 | 22 600 |
| **Maître de conférences** | 11 000 | 16 000 | 20 000 | 23 000 |
| **Professeur des universités** | 16 000 | 22 000 | 27 000 | 31 000 |

H.C. : services rendus exceptionnels.

Maître de conférences : il faut une thèse, des publications... un dossier de qualification.

Professeur des universités : maître de conférences plus habilitation à diriger des recherches i.e. presque un 2èmes diplôme.

En fait, les deux ont les mêmes charges de travail.

# FORMATION TOUT AU LONG DE SA VIE, THEMATIQUE DES SAVOIRS

**Objectif :** montrer d’une part comment les savoirs deviennent un enjeu économique, d’autre part : la formation tout au long de sa vie devient une règle de base⇒le système éducatif est amené à changer car il ne peut pas être à côté de cette évolution sociale & économique.

**PLACE DES SAVOIRS DANS LES INSTITUTIONS ET LES ENTREPRISES :**

Dans l’économie industrielle on a longtemps pensé que la richesse la plus importante était les machines. Pour le développement économique on a besoin de ressources premières, de connaissances des machines, de travail des hommes. Basculement des connaissances vers le travail.

Dans le système industriel on produisait en série, en masse. Aujourd’hui, système économique où il faut sans arrêt innover⇒les machines sont changées souvent. C’est donc la capacité des individus à inventer & à s’adapter qui est la plus importante. Le travail change, devient intellectuel(de moins en moins avec ses muscles, de plus en plus avec sa tête, plans...). Les productions changent, les individus doivent s’adapter, inventer, travailler en équipe. La richesse de l’entreprise est dans cette capacité d’invention... la richesse c’est le savoir, l’expérience que possède une entreprise. Capitalisation & développement des connaissances : objectif de l’entrepreneur.

## POURQUOI LA FORMATION DEVIENT QUELQUE CHOSE DE NORMAL ?

1. Si nous avons besoin de salariés toujours à la pointe dans les savoirs, les techniques(compétents)⇒ l’entreprise doit capitaliser ces compétences & chaque individu doit lui aussi entretenir ses compétences(quelqu’un qui sort de l’école devra y retourner : entretien des compétences mais aussi acquisition de nouvelles).
2. A quoi correspond la F.C. ? La F.C. fondée vers 71 sur la base d’un système individuel stable. Maintenant en 2001 Jacques DELORS : logique de la formation tout au long de la vie(cf. Ardoin).
* Loi de 71 : issue des mouvements de 68 & met en place 2 dispositifs :

\* CIF : permettre à un individu de conduire son projet de formation : année sabbatique. L’individu est le porteur de sa formation, de son projet.

\* PDF : l’entreprise développe un projet de formation, elle peut obliger ses salariés à se former. Ce système oblige au financement de la formation par les entreprises.

dans le système industriel, la formation continue :

* Sert à **adapter** les salariés à l’outil de production : logique de l’outil.
* Sert à **reconvertir** les personnes : d’un technicien on fait un vendeur.
* Logique de **promotion**, d’évolution au sein de l’entreprise : exemple : instit→directeur.

Dans ce système, les savoirs sont extérieurs à l’organisation. On apprend des choses qu’on réinjectera après sur le lieu de travail.

Monde innovant : maintenant, le savoir est dans l’organisation dans les personnes. L’entreprise est apprenante i.e. la richesse, l’invention, sont vivantes **dans** l’entreprise. Il faut extraire, révéler les compétences des individus sur le lieu de travail : ce sont des savoirs d’action : 1er niveau : intégrés, tacites, masqués ; capitalisation.

2ème niveau : Savoirs sur l’action : extraits par la formation : quand je travaille, j’apprends des choses sur ce que je fais. Compétences réflexives, réflexion sur mon travail(cf. bilan de séance).

3ème niveau : Savoirs pour l’action : je suis capable de travailler, de réfléchir & enfin de me projeter pour des actions futures. Modélisation. Préparation des profs, planification. Développement d’un savoir savant qui ne sera jamais le même.

On voit que l’intelligence humaine, les connaissances ne sont pas forcément acquis à l’école & mis ensuite en application, mais quelque chose de très dynamique. Savoirs d’action = savoirs collectifs transmis à l’école mais mobilisés individuellement.

Ce mouvement de capitalisation des savoirs est devenu une des bases de fonctionnement des entreprises. Dans les écoles, élaborer une réflexion, une conduite de l’action intelligente.

Autrefois l’instit devait être au 1er niveau(bon praticien). Maintenant, au moins le 2ème, voire le 3ème.

Dorénavant le savoir est quelque chose qui circule, se construit, déconstruit, reconstruit & notamment sur les lieux de travail.

L’école n’est plus le seul lieu légitime où l’on apprend : médias, nouvelles technologies, lieux de travail.

 Chaque individu est gestionnaire de ses savoirs.

* On imagine un crédit d’années d’études(J. Delors) tout au long de la vie : droit de retourner à l’école : début de mutation ? [Logique de demande permanente des gens intelligents].
* VAP : reconnaissance des savoirs acquis en dehors de l’école par l’école.

Les jeunes seront amenés à vivre cette mutation. Ils se posent des questions : comment cette société du savoir va-t-elle pouvoir fonctionner ? L’école va modifier sa fonction en terme de validation. Le système éducatif entier risque d’éclater.

### ECOLE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Information | Positionnement | formation | validation |

 Fonction fonction fonction fonction

 Bilan/projet validation : examens

Les fonctions les plus connues de l’école : formation & validation. On oublie qu’en amont de la formation l’école a une fonction de positionnement i.e. elle doit conseiller les étudiants pour construire les projets, faire un bilan(orientation & sélection) : conseils de classes.

La fonction d’information sur le système, les possibilités : CIO.

Ces fonctions rassemblées peuvent éclater.

→Fonction de certification, de validation de l’expérience professionnelle. Les entreprises pourraient valider car c’est elles qui détiennent les savoirs.

CIBC : centre inter-institutionnel de bilan de compétences. Une même entreprise peut faire du bilan/projet & de la validation sans jamais faire de formation.

La formation : maintenant dans un lieu avec une seule institution. Plusieurs solutions à l’avenir :

* Pourrait se développer pendant les vacances, le temps de loisirs. Redévelopper les cours du soir ; sur le temps libre.
* Tous les systèmes d’alternance : fac, stages...
* FOAD : formation ouverte à distance i.e. CNED...
* Auto- formation : Internet, médias...

Le système social & économique en a besoin maintenant : urgence de la généralisation de la demande. On est en train de changer de système.

Jusqu’à présent toutes ces étapes sont plus ou moins gratuites. A l’avenir : chèques- formation ? payer les VAP ?...

En Europe on développe l’idée du portefeuille de compétences(idée anglaise) : chaque individu a un livret où sont notées & validées toutes les connaissances, tous les savoirs qu’il acquiert tout au long de sa vie.

Si on analyse par connaissances, c’est plus repérable qu’un diplôme pour les entreprises(cf. en informatique : le BO).

Enjeux socio-économiques majeurs : beaucoup de syndicats craignent que les entreprises maîtrisent le système de certification & décident de reconnaître ou non les compétences.

Tout cela va entraîner des modifications en pédagogie : relation économie/pédagogie.

Dans l’école traditionnelle on apprend pour la vie. Les apprentissages fondamentaux sont conçus pour la vie.

Dans le nouveau système l’école est là pour apprendre à apprendre : les apprentissages fondamentaux comme bases de développement futur de l’individu. autonomiser dans son rapport au savoir ; rendre les gens responsables. Diversifier : la gestion des sources de savoir & les formes d’apprentissage. Apprendre à naviguer avec les différents types de savoir : par les profs ; par & dans le travail ; par & dans les médias ; par, dans & avec les autres.

On doit apprendre cela aux enfants : utopie ? on doit apprendre aux enfants à classer, à faire la distinction entre ce qui est utile ou non : i.e. dans notre vie on apprend à apprendre mais aussi à oublier : savoirs temporaires qu’on pourra remobiliser en cas de besoin. Faire confiance aux enfants sur leurs capacités d’apprendre, leur intelligence mais aussi leur capacité critique.

Pression des entreprises, médias, familles : de plus en plus grande pour un rapport dynamique au savoir & non un rapport de conservation.

Problème du rapport social au savoir.

La fonction de l’école & la place des savoirs changent.

En dehors des faits, des logiques : ici sociale & économique.

1. **L’AVENIR :**

Dans ce mouvement où les diffuseurs de savoir se diversifient on peut imaginer le commerce du savoir i.e. rendre payant l’accès à ces savoirs différenciés.

Les universités & la formation continue soumises à des règles de commercialisation ?

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

* **droit aux notes.**
* **plan détaillé : capacité à manipuler des connaissances.**
* **Importance de la mise en ordre de ces connaissances sur un point de vue à construire & argumenter. Le rapport au savoir.**