



Kenneth Abrahamsson

Professeur associé en sciences du travail humain, université de technologie de Luleå, Suède



Lena Abrahamsson

Professeur agrégée en sciences du travail humain, université de technologie de Luleå, Suède



Jan Johansson

Professeur titulaire en sciences du travail humain, vice-doyen de la faculté de technologie, université de technologie de Luleå, Suède



La plupart des pays européens promeuvent des politiques d'expansion éducative. Cependant, ils accordent très peu d'attention à l'utilisation des compétences sur le lieu de travail, aux contextes d'apprentissage et aux obstacles «sexospécifiques» dans le milieu professionnel. L'offre excédentaire et la sousutilisation des travailleurs qualifiés peuvent générer des problèmes d'inadéquation et une frustration sur le lieu de travail. Cet article se propose de fournir une vue d'ensemble de la recherche suédoise sur l'interaction entre éducation, travail et apprentissage. Il vise aussi à combler le fossé qui sépare la recherche en éducation de la recherche sur l'apprentissage, le développement et le changement sur le lieu de travail. Il s'intéresse à l'offre de compétences, que celles-ci soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue, à la suréducation et au sousapprentissage, ainsi qu'à la question classique de l'équilibre entre l'offre et la demande. Il met en lumière l'évolution ou la stabilité des emplois, des professions et des besoins en compétences, ainsi que les différents facteurs qui entravent et favorisent l'apprentissage sur le lieu de travail.

De la suréducation au sousapprentissage: état des lieux de la recherche suédoise sur l'interaction entre éducation, travail et apprentissage

Le présent article se propose de fournir une vue d'ensemble de la recherche suédoise sur l'interaction entre éducation, travail et apprentissage (1). Il vise aussi à combler le fossé qui sépare la recherche en éducation de la recherche sur l'apprentissage, le développement et le changement sur le lieu de travail. Il s'intéresse à l'offre de compétences, que ces dernières soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue, et plus particulièrement à la suréducation et au sousapprentissage et à l'éternelle question de l'équilibre entre l'offre et la demande. Il met en lumière l'évolution ou la stabilité des emplois, des professions et des besoins en compétences, ainsi que les différents facteurs qui entravent et favorisent l'apprentissage sur le lieu de travail.

Dans la première partie, nous examinerons la demande politique actuelle d'expansion éducative, les divers efforts déployés pour rapprocher éducation et travail, ainsi que la nécessité de stratégies d'apprentissage sur le lieu de travail. Dans la deuxième partie, nous tenterons d'établir si l'éducation est un investissement pour l'avenir ou un mécanisme de sélection, en nous intéressant plus particulièrement à l'interaction entre structure éducative, marché du travail et rémunération. Dans la troisième partie, nous examinerons la nature évolutive des besoins en compétences professionnelles et des professions, en explorant les changements dans différents secteurs et en nous efforçant d'analyser ce que recèle le discours sur les com-

pétences sociales et autres qualifications clés. Dans la quatrième partie, nous nous intéresserons aux conditions d'apprentissage sur le lieu de travail à la lumière de différents paradigmes de production et de management. Dans nos remarques de conclusion, nous tenterons de déterminer s'il est possible d'analyser l'éducation, l'offre de qualifications sur le marché du travail, l'utilisation des compétences dans la vie professionnelle et l'apprentissage sur le lieu de travail dans une perspective plus intégrée.

Suréducation, sousapprentissage et inflation éducative: remarques liminaires

L'introduction traite de la demande actuelle d'expansion éducative, de différents efforts visant à combler le fossé entre travail et éducation et de la nécessité de stratégies apprenantes sur le lieu de travail. Le mot d'ordre «éducation, éducation, éducation» lancé par Tony Blair pour le Royaume-Uni reflète l'importance accordée à ce domaine par les décideurs politiques dans le monde entier. Un autre domaine politique qui semble unifié est celui qui entoure les concepts et les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie mis en avant par le Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie de la Commission européenne. Enfin, l'objectif de la Suède et du Royaume-Uni d'amener «50 % des jeunes à l'enseignement supérieur» est une autre illustration des attentes que les sociétés modernes ou postmodernes placent



actuellement dans le rôle de l'éducation. Le but de cette politique d'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur et d'augmentation des taux d'inscription à ce niveau est que la moitié des jeunes d'une cohorte de 25 ans suivent des études supérieures. Cette hypothèse selon laquelle «plus est synonyme de mieux» a été remise en question dans diverses sphères politiques, ainsi que par les praticiens et les chercheurs.

Notre intention n'est pas de contester la demande et la nécessité d'éducation dans les sociétés modernes. Notre propos, plus modeste, est d'examiner les fondements conceptuels et les données empiriques de diverses perspectives politiques et de diverses mesures institutionnelles. En tant que chercheurs spécialisés dans les sciences du travail humain, nous nous intéresserons aux conditions dans lesquelles les connaissances sont utilisées et dans lesquelles s'opère l'apprentissage sur le lieu de travail. En outre, il est manifeste que nombre de ces politiques d'expansion éducative sont développées sans tenir compte ou analyser adéquatement les liens entre éducation et travail, ou les possibilités d'utiliser les qualifications sur le lieu de travail au regard de l'offre et de la demande. Paradoxalement, il semble que les phénomènes de suréducation et de sousqualification se rencontrent sur des segments parallèles, mais différents, des marchés du travail modernes (Green, 1999; Battu & Sloane, 2002).

Au niveau des sciences sociales et des politiques publiques, les concepts apparentés de suréducation et de sousapprentissage traduisent des positions théoriques et des orientations analytiques relativement différentes. Alors que la suréducation, le concept de sousqualification (ou de souséducation) et l'inflation des diplômes intéressent les économistes et les sociologues, le terme de sousapprentissage a une orientation pédagogique et cognitive, des connotations neurophysiologiques et des fondements dans l'histoire de la psychologie. Le concept de suréducation désigne le décalage entre les niveaux d'éducation des travailleurs et les besoins en compétences sur un segment donné du marché du travail, ou l'inadéquation au niveau individuel dans un contexte de travail déterminé. La correspondance parfaite entre l'offre de main-d'œuvre et la demande de compétences sur le marché du travail participe du rêve plutôt que de la réalité.

La croyance dans les bénéfices sociaux, culturels et économiques de l'éducation est souvent liée à une approche stéréotypée qui consiste à mesurer les effets de l'éducation en comptabilisant les années d'études et en rapportant le total aux structures salariales de différents emplois sur le marché du travail. Cependant, il n'existe aucune corrélation directe entre les années d'éducation et les niveaux de compétences dans divers domaines disciplinaires. À l'arrière-plan, ou au-delà de cette inadéquation, certains économistes voient même une inadéquation entre élévation du niveau d'éducation et baisse du niveau de compétences, qui se vérifie tout particulièrement dans les déficits de compétences numériques des travailleurs (Vignoles, 2002). Un autre concept qui suscite un très vif intérêt dans les cercles tant politiques que scientifiques est la notion d'inflation des diplômes, qui renvoie à la tendance des employeurs de recruter des travailleurs dont les qualifications sont d'un niveau supérieur à celui qui est nécessaire pour un poste donné. La notion d'inflation des diplômes, ou de l'éducation, peut aussi être examinée en termes d'offre et de demande: les bénéfices des études prolongées s'amenuisent dans une économie caractérisée par une pléthore permanente de l'offre, ou par une proportion croissante de travailleurs suréduqués par rapport aux emplois qu'ils occupent.

Trop d'éducation et trop peu d'apprentissage?

Dès lors, la suréducation pourrait en théorie avoir des effets à la fois positifs et négatifs. Dans une optique positive ou optimiste, la suréducation fournit une base de connaissances plus générique, susceptible d'être utilisée pour résoudre de nouveaux problèmes dans des situations nouvelles. Dans une optique négative ou pessimiste, les individus suréduqués sont généralement moins à même d'accomplir leurs tâches que ceux qui ont le niveau d'éducation approprié pour l'emploi occupé. La métaphore de la suréducation a également été associée au concept susmentionné d'inflation éducative, à savoir à la situation où les employeurs, lorsque l'offre de main-d'œuvre est pléthorique, peuvent élever le niveau de compétences requis bien au-delà de ce qui est nécessaire pour un emploi spécifique.

Le concept d'inflation des connaissances est difficile à analyser empiriquement, mais il

(¹) Cet article s'appuie pour partie sur l'ouvrage *Utbildning, kompetens och arbete* [Éducation, compétence et travail], publié sous la direction de Kenneth Abrahamsson, Lena Abrahamsson, Torsten Björkman, Per-Erik Ellström et Jan Johansson. Cet ouvrage (en suédois) a été publié en 2002 par Studentlitteratur, Lund, Suède.



ne semble pas irréaliste de supposer que la suréducation et l'offre pléthorique de main-d'œuvre ont une incidence négative sur les salaires. Le concept de suréducation paraît avoir des connotations essentiellement négatives dans le débat public et les sciences sociales. Il est souvent associé à des dépenses excessives, à la surconsommation et à l'utilisation abusive des fonds publics. Cependant, nous estimons que cette perspective est par trop simpliste. Les liens entre niveau d'éducation, performance économique et vie sociale et culturelle sont beaucoup plus complexes. À l'évidence, l'examen de ces liens doit également prendre en compte la division du travail, les besoins de compétences sur divers segments du marché du travail et les conditions d'utilisation du portefeuille de compétences, de connaissances et d'expériences de nature plus tacite de chaque individu.

En revanche, le sousapprentissage peut découler à la fois de la suréducation et de la sousqualification. Dans le contexte qui nous occupe, le sousapprentissage n'est pas uniquement une question d'apprentissage inefficace au travail, mais aussi une situation dans laquelle l'organisation du travail et la culture d'entreprise sont défavorables à l'apprentissage, ou entretiennent un climat d'apprentissage négatif. À notre avis, le sousapprentissage est plus fréquent lorsque les demandes de compétences sont élevées, que le niveau de contrôle et d'influence est faible et que le contexte social n'y est pas propice (Karasek & Theorell, 1991). Concernant l'équilibre entre suréducation et sousapprentissage, nous estimons qu'il n'est pas possible de parvenir à une interaction dynamique entre éducation et travail par la simple augmentation de l'offre éducative. Il importe d'accorder davantage d'attention à la structure de la demande et aux conditions de travail propices à l'apprentissage, de mieux utiliser les portefeuilles de compétences des individus, ce qui passe notamment par la valorisation et la reconnaissance des acquis antérieurs.

Les économistes expriment souvent leur admiration pour la main invisible du marché, censée effectuer une sélection rationnelle du capital humain, alors que les sociologues préfèrent s'intéresser à la discrimination, aux inégalités sociales et aux filtres institutionnels. Par ailleurs, les sciences du travail humain s'intéressent davantage à l'organisation du travail et à l'environnement d'apprentis-

sage spécifiques à un emploi donné. Certains emplois sont rigidifiés dans une organisation du travail hiérarchisée et dans une division sexospécifique du travail très marquée, où les travailleurs ont peu de marge d'influence et de possibilités d'utiliser leurs connaissances réflexives ou analytiques. Dans ce cas, la combinaison de suréducation et de sousapprentissage engendre frustration et déception, voire démotivation et improductivité. Cependant, nous estimons que l'interaction dynamique entre éducation, travail et apprentissage est complexe, aux niveaux tant individuel que structurel.

L'une des approches les plus courantes consiste à examiner les liens entre éducation et travail en termes d'investissement dans le capital humain, cet investissement générant une croissance économique, un développement social et divers avantages, notamment d'ordre économique, pour les individus. Cependant, il n'est guère possible de répondre simplement par oui ou par non à la question rhétorique «l'éducation est-elle importante?», telle que formulée par Alison Wolf (2002). Il convient d'examiner tous les paramètres de cette question et de déterminer quelle éducation – en termes de contenus et de contextes – est importante pour quels groupes, et dans quelles conditions.

Une autre fonction sociétale de l'éducation a trait à l'équité et aux inégalités sociales. Il n'est pas facile de déterminer si l'éducation en tant que telle, ou l'expansion éducative dans une société, contribuent réellement à promouvoir l'équité et à pallier les inégalités sociales. L'histoire, et bien des preuves empiriques, ont démontré la justesse de l'aphorisme de Matthieu «car on donnera à celui qui a» (Matthieu, 13:12). L'expansion éducative profite plus souvent aux étudiants et apprenants issus de milieux propices au développement des connaissances, qui ont de bonnes compétences de base et des stratégies d'apprentissage efficaces, qu'aux individus issus de familles n'ayant guère de tradition éducative, qui ont un faible niveau de compétences de base ou des connaissances insuffisantes dans leur discipline. En outre, l'éducation a une fonction socialisante, dès lors qu'elle contribue au transfert et à l'échange de valeurs et de systèmes de pensée entre les groupes sociaux, les générations, les enseignants et les apprenants.



La fonction qualifiante, le modèle persistant de sélection sociale et la fonction socialisante de l'éducation doivent également être considérés et analysés dans une perspective de sexe. À l'heure actuelle, les filles sont plus nombreuses que les garçons dans le système éducatif suédois, mais cette nouvelle majorité ne semble guère influencer sur les choix professionnels sexospécifiques, sur l'égalité de rémunération ou sur l'accès à des postes plus élevés ou de direction, ni dans la fonction publique, ni dans le privé. Certaines données empiriques émanant d'études suédoises font apparaître que les compétences requises pour divers emplois sur le marché du travail suédois n'ont pas évolué radicalement; on observe plutôt une transformation structurelle et une diminution du nombre d'emplois faiblement qualifiés.

Une autre approche de l'interaction dynamique entre éducation, travail et apprentissage consiste à comparer la formation par l'école et la formation par le travail, du point de vue des conditions contextuelles et institutionnelles propres à différents environnements d'apprentissage. Trop souvent, cette approche comparative conduit à exagérer les différences entre les modes d'organisation et de mise en œuvre de l'apprentissage dans les établissements éducatifs et les modes d'apprentissage au travail. Un autre angle d'investigation consiste à examiner les liens entre éducation, travail et apprentissage selon différentes perspectives théoriques dans un contexte interdisciplinaire.

«Plus» est-il synonyme de «mieux»? Macroperspectives de l'offre et de la demande d'éducation en Suède

Dans cette partie, nous tenterons d'établir si l'éducation est un investissement pour l'avenir ou un mécanisme de sélection. Nous nous intéresserons à l'interaction entre structure éducative, marché du travail et rémunération. Quels sont les bénéfices de l'apprentissage permanent et de l'élévation dans l'échelle éducative? L'éducation confère-t-elle réellement des avantages aux individus? Très souvent, l'éducation et les compétences ne sont pas utilisées dans la vie professionnelle. L'investissement dans l'éducation pourrait contribuer à généraliser la suréducation, dès lors que les emplois n'évoluent pas. Le contenu du travail par rapport au niveau moyen de qualification ne s'est pas enrichi autant qu'on l'affirme.

L'évolution future de l'éducation et du travail peut être examinée selon différentes perspectives comparatives. L'une de ces approches consiste à examiner l'offre de main-d'œuvre dans le long terme, à savoir d'anticiper le nombre de travailleurs qualifiés et hautement qualifiés dans une perspective de long terme. Dans cette optique démographique, le problème majeur du marché du travail suédois ne semble pas être le chômage, mais plutôt la nécessité de remplacer les effectifs et de recycler les compétences actuelles des travailleurs.

Les variations générationnelles et l'évolution du taux de natalité influent sur la demande de différentes catégories de main-d'œuvre qualifiée. La structure des âges en Suède, autrefois pyramidale, est progressivement devenue circulaire. Cette évolution est essentiellement due à la baisse du taux de natalité au cours du 20^e siècle, mais cette baisse ne présente aucune linéarité: elle est plutôt oscillatoire. Les variations du taux de natalité découlent généralement de mutations importantes de la société, telles que l'évolution du coût des charges liées aux enfants, le marché du travail féminin, la situation du marché, les politiques de la famille et, peut-être plus que tout, les *baby-booms* qui se répètent tous les 20 à 25 ans. Quelles qu'en soient les raisons, ces changements démographiques ont indéniablement des répercussions sur le marché du travail (Ohlsson & Brommé, 2002). Dès lors, la connaissance des changements démographiques et de l'histoire générationnelle des compétences constitue une base importante pour prévoir les demandes de compétences au cours des 10 à 12 prochaines années.

Une deuxième approche comparative consiste à analyser l'évolution des niveaux d'éducation, à la fois dans une perspective historique et à l'échelle internationale. En Suède, le niveau d'éducation s'est élevé au cours des dernières décennies. La proportion des individus ayant un faible niveau d'éducation a diminué. Le nombre d'emplois exigeant un faible niveau d'éducation a également diminué au cours de la même période, mais il est intéressant de noter que la courbe s'est infléchi et que les prévisions font état d'une nouvelle hausse (Åberg, 2002). En d'autres termes, le nombre d'individus suréduqués est appelé à s'accroître et cette tendance est manifeste non seulement en Suède, mais également dans d'autres pays occidentaux. Nombre de travailleurs occupent des em-



plis inférieurs à leur niveau d'éducation. L'évolution de la demande d'éducation sur le marché du travail suédois résulte de changements structurels, tels que l'apparition de nouveaux emplois et de nouvelles professions, et non d'une modification du contenu des qualifications propres à chaque groupe professionnel (Åberg, 2002). Pour les individus, la suréducation (c'est-à-dire, le fait d'occuper un emploi inférieur au niveau d'éducation) peut être perçue comme négative; cependant, dans une perspective sociale, elle peut être perçue comme une ressource productive non utilisée.

Toutefois, dans le même temps, on observe une tendance à la souséducation. Au cours des années 1990, l'intensité des connaissances dans l'économie suédoise s'est accrue et nombre de travailleurs n'ont pas un niveau d'éducation suffisant pour l'emploi qu'ils occupent (Oscarsson & Grannas, 2002). Ces travailleurs souséduqués compensent leur déficit d'éducation par l'expérience. Cependant, on observe une polarisation très nette entre ceux qui sont mieux éduqués, qui ont plus de possibilités de perfectionnement professionnel et qui ont accès à des emplois qualifiés, et ceux qui n'ont pas ces avantages.

Les niveaux d'éducation et les profils de compétences des forces de travail sont généralement perçus comme un facteur déterminant de la croissance économique et du développement. Dans une perspective comparative internationale, l'identification de la situation de la Suède en termes de niveaux d'éducation, de compétences des travailleurs, de possibilités de formation complémentaire et de développement des compétences sur le lieu de travail présente un intérêt politique majeur (Aspgren, 2002). Par rapport à d'autres pays de l'OCDE, la Suède compte une forte proportion de population ayant achevé au moins le secondaire supérieur. Cependant, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long dans la population active est plutôt faible. En revanche, en termes de compétences de base, la Suède s'est placée au premier rang dans l'Enquête internationale sur l'alphabetisation des adultes (conduite au milieu des années 1990). Ces résultats positifs peuvent s'expliquer par les meilleures possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail et par une offre plus importante de programmes de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi, notamment dans

le secteur public, associées à des formes de travail plus souples. Il est évident que l'on pourrait développer bien davantage l'organisation du travail et les possibilités d'apprentissage par le travail et accroître la souplesse du système éducatif formel, afin d'améliorer l'apprentissage des adultes dans leur vie tant professionnelle que personnelle.

La nature évolutive des besoins en compétences professionnelles et des professions

À l'heure actuelle, on observe une tendance à l'augmentation des besoins en compétences dans certains secteurs d'activité professionnelle. Cela étant, tous les emplois ne sont pas en passe de requérir une forte intensité de compétences. Une dynamique intéressante entoure les compétences, les qualifications et les professions. Dans cette partie, nous nous intéresserons à ces changements dans différents secteurs et professions, ainsi que dans une perspective de sexe. De nouvelles professions apparaissent et d'autres disparaissent. Certaines «anciennes» professions évoluent, se modernisent et se recodent, par exemple en se masculinisant ou en se féminisant. Dès lors, nous examinerons aussi certains discours sur les compétences sociales et autres qualifications clés.

Lorsque la transformation structurelle du marché du travail s'intensifie, davantage de travailleurs doivent être reconvertis pour répondre aux besoins des secteurs nouveaux ou en expansion. L'ère d'un emploi à vie consacrant l'aboutissement de l'éducation est révolue. Les actions de formation continue et de reconversion sont devenues un instrument important des politiques modernes du marché du travail.

□ Les besoins en compétences sur le marché du travail évoluent désormais si rapidement, qu'il est encore plus important de passer d'une politique passive de gestion du chômage à une politique active de préparation des individus à la compétition pour l'emploi. Dans un pays comme la Suède, plus de 90 % des offres d'emploi exigent des compétences et des qualifications.

□ Le rythme de cette évolution est considérable.

□ Les spécialistes nous disent que d'ici à 2005, 80 % des technologies que nous utilisons aujourd'hui auront disparu et auront



été remplacées par des technologies nouvelles et plus performantes. Les technologies de l'information et de la communication investissent le lieu de travail et viennent révolutionner la vie quotidienne à un rythme encore plus rapide ⁽²⁾.

Trois années se sont écoulées depuis qu'Allan Larsson a formulé ces remarques, qui concordent avec certaines des conceptions les plus courantes sur la vie professionnelle moderne. L'une des conceptions les plus répandues est que les demandes de compétences ne cessent de croître; une autre conception est que le taux de rotation et d'évolution des emplois tend à augmenter; une troisième conception courante, liée à celle du taux croissant de rotation des emplois, est que les entreprises recourent de plus en plus fréquemment à des travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, souvent qualifiés de «travailleurs d'appoint». Enfin, l'intensification du travail est souvent tenue pour l'une des spécificités du travail moderne.

La recherche actuelle et les études à long terme sur le marché du travail suédois remettent en question certaines de ces conceptions ⁽³⁾. Dans la plupart des professions, les demandes de compétences n'augmentent pas au rythme souvent évoqué. L'évolution est essentiellement de nature structurelle: le nombre d'emplois faiblement qualifiés diminue et celui des emplois moyennement et hautement qualifiés augmente, tandis que les changements au sein des professions ne sont pas vraiment marqués. Le taux élevé de rotation des emplois observé en Suède au cours des dix dernières années est dû à la restructuration, aux dégraissages et au fort taux de chômage. La proportion des emplois temporaires a certes augmenté mais, placée dans le long terme, cette augmentation n'est pas considérable. Cependant, on observe depuis peu des signes évidents de changement. Le degré d'intensification du travail s'est accru dans la plupart des emplois, en particulier dans le service public et le secteur des soins. En résumé, ces études effectuées par les chercheurs suédois mettent en évidence la nécessité d'un débat plus critique sur les conceptions et les réalités de l'évolution des conditions sur le marché du travail et sur le lieu de travail.

Dès lors, le processus de création et de disparition des emplois doit être abordé dans une perspective de plus long terme. La trans-

formation des professions et des structures du marché du travail paraît extrêmement rapide et dynamique en surface, mais en réalité il s'agit dans une large mesure d'une transition de long terme. Cependant, au fil des décennies, les professions anciennes ou obsolètes se revitaliseront grâce à de nouveaux contenus et à de nouvelles compétences, ou disparaîtront purement et simplement. Une hypothèse qui demande à être vérifiée empiriquement est l'aspect radicalement différent de la situation en ce début de 21^e siècle par rapport aux périodes précédentes. De nouvelles professions sont en construction et certaines des anciennes tendent à être déconstruites, parfois déqualifiées. En outre, les frontières entre les différentes professions deviennent plus mouvantes et le marché du travail semble s'orienter vers un rapport plus souple avec le travail lui-même, le partenariat et les identités professionnelles.

Isacson et Silvén (2002) se sont interrogés sur ce qu'il faut entendre par profession. Une profession peut être un outil pour comprendre et maîtriser les processus communicationnels et sociaux au travail, ou un instrument pour manifester et contrôler le pouvoir et l'influence. Les notions de travail et de profession ont de fortes connotations d'expérience, de fierté et d'expertise au sein d'un groupe ou d'un environnement de travail. Dès lors, le travail et la profession ont une fonction importante de construction identitaire dans la plupart des pays et servent également à définir les individus en termes de sexe, d'âge et d'origine sociale.

Les études sur le travail et les professions sont également utiles pour comprendre les modes d'organisation de genre et de sexe dans notre société. En outre, le poste occupé peut être perçu comme un moyen d'expression et de contrôle du pouvoir économique et politique. Enfin, les professions peuvent servir à créer des hiérarchies, à intégrer ou à exclure les individus, ou à fixer les limites de la portée et du champ de leur action. Divers groupes et institutions contribuent à façonner, à définir et à documenter les tâches et les caractéristiques clés des professions: syndicats et employeurs, chercheurs en sciences sociales et humaines, médias et musées. Tous ces acteurs interagissent dans un processus social de construction, de description et de défense du contenu, des fonctions clés et de la culture associés à un emploi ou à une profession spécifiques.

⁽²⁾ Ces observations ont été formulées par Allan Larsson, ancien Directeur général de la DG V de la Commission européenne, lors d'une séance consacrée à l'employabilité organisée dans le cadre de la Semaine de l'emploi. Elles concordent avec la perception ou la conception commune des décideurs politiques en ce qui concerne le rythme des changements sur le marché du travail.

⁽³⁾ Voir le Grande, C; Szulkin, R.; Tählin, M. (2001). *Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. SOU 2001:53 Valfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén för Valfärdsbokslut.*



Apprentissage sur le lieu de travail dans une organisation du travail allégée et étique

Dans cette partie, nous examinerons l'organisation du travail et les conditions d'apprentissage sur le lieu de travail à la lumière de différents paradigmes de production et de management. Quels sont les liens entre apprentissage individuel et apprentissage organisationnel? Quelles possibilités d'apprentissage créatif et novateur offrent les lieux de travail? Certaines études font apparaître le risque que les organisations allégées ne se prêtent qu'à un apprentissage allégé. En d'autres termes, le monde du travail en Suède présente des signes paradoxaux à la fois de suréducation et de sousapprentissage.

L'apprentissage sur le lieu de travail dans les concepts modernes de management

Le concept d'apprentissage sur le lieu de travail se rencontre non seulement dans le monde du travail, mais également dans les sphères politiques et universitaires et dans l'espace public. Il est généralement perçu comme un mécanisme important de croissance économique, d'innovation et de compétitivité (voir, par ex., Ellström, 2000). Les perceptions et les théories de l'apprentissage, tant individuel qu'organisationnel, occupent une place centrale dans tous les concepts de management des années 1980 et 1990 – tels que la production allégée, la gestion totale de la qualité, la gestion des temps de travail, l'organisation sans frontières, l'entreprise individualisée et la reconfiguration des processus. En Suède, les rapports émanant tant de la recherche publique que de l'industrie établissent que la rentabilité et la productivité des entreprises qui investissent dans l'apprentissage sur le lieu de travail sont supérieures à celles des entreprises qui n'y ont pas recours (voir, par ex., NUTEK, 2000). Aux États-Unis, ces tendances sont encore plus marquées. Il ne fait aucun doute que le terme «connaissances» revêt un intérêt majeur pour l'économie américaine (Lynell, 2002). Cela est notamment attesté par le fait que les entreprises américaines sont de plus en plus nombreuses à créer leur propre université – université d'entreprise – et par la vogue actuelle considérable du concept de gestion des connaissances. Ce concept a trait aux moyens de transformer les connaissances individuelles en connaissances or-

ganisationnelles afin de les contrôler, et notamment aux méthodes permettant de mesurer, d'évaluer et de contrôler les connaissances et les attitudes au sein de l'organisation.

Au regard de ces ambitions élevées, il serait logique que la littérature sur le management s'intéresse aux problématiques liées au concept d'apprentissage et aux moyens de le mettre en œuvre. Or, il n'en est rien. Dans l'optique du management, l'apprentissage est plus souvent utilisé comme un outil parmi d'autres (Røvik, 2000; Furusten, 1996). Cette perspective de «boîte noire» aborde l'apprentissage comme un processus relativement non problématique, dont les résultats sont mesurables et contrôlables (Ellström, 2000). Dans une certaine mesure, le terme «apprentissage» a été galvaudé et est venu s'ajouter aux multiples étiquettes ou mots à la mode vides de sens. Le type d'apprentissage dont il est question dans les concepts modernes de management et dans nombre d'études de l'apprentissage sur le lieu de travail est planifié, intentionnel, sollicité et positif. Il a une orientation et une finalité. Les employés développent uniquement certaines compétences et connaissances utiles pour eux-mêmes ou pour l'organisation. Cet apprentissage peut intervenir au travers de différentes actions formelles d'éducation et de formation du personnel, mais aussi dans le cadre de systèmes d'apprentissage contextualisé et informel planifié, tels que des dispositifs de stages ou de formation en apprentissage, ou des initiatives de réorganisation du travail visant à accroître les tâches développementales, autonomisantes et apprenantes (voir, par ex., Ellström, 2000; Säljö, 2002). Les traditions scandinaves d'apprentissage sur le lieu de travail et d'organisation apprenante des années 1980 et 1990 témoignent d'une volonté d'expérimenter et d'explorer des méthodes reposant sur le dialogue et la réflexion.

Par ailleurs, au regard de l'importance accordée aux connaissances et à l'apprentissage et de la volonté de contrôler les attitudes, les comportements et la personnalité des employés, il est intéressant de s'interroger sur ce que ces employés apprennent dans les organisations et les universités d'entreprise. S'agit-il de connaissances générales, qui présentent aussi une utilité pour l'individu hors de l'organisation ou, au contraire, de connaissances strictement intraorganisationnelles sur la culture et l'iden-



tité de l'entreprise, proches de l'endoctrinement? De plus, une grande part de l'éducation dispensée aux adultes dans leur vie professionnelle tend à prendre la forme d'un apprentissage juste à temps (Lundgren, 2002), à savoir d'un apprentissage rapide et flexible, d'une acquisition de connaissances visant en priorité la résolution des problèmes quotidiens et essentiels. Cependant, le revers de la médaille est que l'apprentissage juste à temps peut demeurer superficiel et adaptatif (symbolique), en particulier si le temps et les ressources ne sont pas suffisants pour l'analyse, la réflexion critique et l'apprentissage dans le long terme. Il semble que les femmes soient davantage exposées à ce risque que les hommes. Certaines études actuellement menées en Suède font apparaître que les femmes bénéficient de cours de formation interne de plus brève durée, la durée moyenne étant de 1 à 2 journées pour les femmes et de 14 à 30 journées pour les hommes (voir, par ex., Lennerlöf, 2002; Abrahamsson, 2000).

L'apprentissage sur le lieu de travail

Outre cet apprentissage planifié et intentionnel, un apprentissage non planifié et non intentionnel intervient toujours sur le lieu de travail. Toute activité d'apprentissage, qu'elle soit organisée ou informelle, comporte cette dimension corollaire. Une autre expression utilisée pour en rendre compte est le «processus d'apprentissage invisible» (Westberg, 1996), qui renvoie à l'apprentissage quotidien qui intervient dans l'accomplissement des tâches, ou dans le cadre de l'exercice d'une profession (*). Ce type d'apprentissage situationnel ou contextualisé (Säljö, 2000) peut être positif et développemental et il est souvent essentiel tant pour l'individu que pour l'organisation. Cette optique est relativement récente dans la recherche sur l'apprentissage et se rencontre également dans les concepts modernes de management. L'organisation apprenante ou la gestion des connaissances visent à contrôler ce type d'apprentissage. Ce dernier peut avoir également des aspects négatifs, qui sont toutefois rarement abordés, et encore plus rarement dans les concepts modernes de management. L'intérêt pour les problèmes de l'apprentissage contextualisé est plus fréquent dans la recherche sur l'apprentissage dans les organisations (voir, par ex., Abrahamsson et al, 2002). L'un de ces problèmes est que l'apprentissage contextualisé intervient dans des sphères étroites et génère des

connaissances relativement circonscrites au contexte concerné. De plus, cet apprentissage peut facilement prendre un caractère adaptatif et offrir peu de possibilités de renouvellement et d'innovation, dès lors qu'il repose dans une large mesure sur l'imitation non réflexive.

Ce type d'apprentissage informel et non intentionnel peut aussi être perçu comme un processus de socialisation, qui permet à l'individu de devenir membre à part entière de l'organisation (Lave, 2000; Wenger, 1998; Salminen-Karlsson, 2003). Les individus apprennent très vite ce qui compte dans l'organisation et s'y adaptent. Les membres de l'organisation collaborent, consciemment ou non, à un processus de création d'idées, d'opinions, d'attitudes et d'actions. Ce type d'apprentissage peut parfois entrer en conflit direct avec l'apprentissage intentionnel et planifié sur le lieu de travail. Par exemple, dans les mines de charbon australiennes, la culture du travail repose si fortement sur la prise de risques, la rivalité, la violence et l'agressivité, qu'elle réduit à néant les efforts d'éducation et de formation à la sécurité des mineurs, déployés pendant de nombreuses années (Somerville & Abrahamsson, 2003). D'autres exemples de résultats négatifs de l'apprentissage sont la subordination, la passivité et le défaitisme, ou encore l'acceptation d'un environnement de travail inférieur à ce qui est approprié ou nécessaire. De plus, nombre des attitudes, normes et symboles découlant de l'apprentissage sont liés au sexe. Les individus apprennent le sexe et le système social de genre. En d'autres termes, il y a un décalage entre ce qui est enseigné, ce qui est appris et ce qui est pratiqué. Il s'agit là d'un aspect important mais négligé dans le débat concernant l'apprentissage sur le lieu de travail.

Obstacles au changement organisationnel

Cela nous laisse également entrevoir un paradoxe intéressant et central entourant les modèles ou les outils organisationnels modernes. La promotion de l'apprentissage sur le lieu de travail, de la créativité, de l'innovation et du développement ne passe pas par la «microdirection» des individus, mais plutôt par la liberté d'action. Cependant, cette liberté d'action peut les inciter à l'insubordination et au renouement avec d'anciennes pratiques. Les problèmes, les difficultés et la force d'inertie tant des employés

(*) Lave, 2000; Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1996 et 1998.



que des employeurs, voire même les conflits ouverts, entravent le développement des conditions de travail existantes et potentielles. L'organisation court le risque de renouer avec d'anciens modèles, malgré leur caractère irrationnel et contreproductif (voir March & Olsen, 1989; Lovén, 1999; Ackroyd & Thompson, 1999). Les concepts de flexibilité, d'organisations informelles et d'auto-organisation présentent un paradoxe similaire. Tant dans la littérature sur le management que dans la recherche sur l'apprentissage sur le lieu de travail, l'auto-organisation est perçue comme souhaitable, faisant partie intégrante de la flexibilité qui permet à une entreprise de s'adapter aux exigences du marché, à la mondialisation et aux nouveaux produits et technologies. Cependant, Ackroyd & Thompson (1999) estiment que l'auto-organisation informelle pose des problèmes dans les entreprises. À notre avis, ce type d'auto-organisation peut également inciter à renouer avec d'anciens modèles.

Une manière d'analyser les mécanismes ou réponses régressifs est d'examiner les résultats finals de la régression. À la base, on découvre souvent des structures de pouvoir et des différences de statut fondamentales qui se maintiennent par la suite, en changeant éventuellement de forme et d'apparence. Un élément important des structures de pouvoir et des différences de statut est le sexe, ou le «système social de genre» (Hirdman, 1988; Connell, 1995). S'ils ne sont pas pris en compte, ces processus organisationnels fondés sur le sexe peuvent constituer un élément quasi inhérent qui induit une régression vers les anciens modèles, même si la direction vise des objectifs opposés (voir aussi Abrahamsson, 2000; Lindgren, 1999; Sundin, 1998; Hollway, 1996; Collinson & Hearn, 1996). Ce cas de figure se rencontre tout particulièrement lorsque les entreprises commencent à mettre en œuvre des modèles organisationnels modernes qui, par contrecoup, bouleversent le système social de genre. Lorsque le changement organisationnel vise à établir des relations de travail égalitaires entre hommes et femmes, par exemple en matière de rémunération pour un même niveau hiérarchique ou de participation à la rotation d'emploi, cela suscite souvent des réactions discriminatoires (Abrahamsson, 2000; Baude, 1992; Cedersund et al. 1995; Sundin, 1998; Pettersson, 1996).

L'une des explications de ce phénomène est que nombre de frontières organisationnelles

(entre les niveaux, les groupes et les postes) et de niveaux hiérarchiques sont liés au sexe ⁽⁶⁾. Le système de genre se retrouve dans la société au sens large (Hirdman, 1988; Connell, 1995). Les concepts de force, de champ d'action et de hiérarchie sur lesquels il s'appuie diffèrent selon les contextes et organisations locaux, les cultures et les époques (Thurén, 1996). Cependant, en dépit de ces différences, deux constantes principales se retrouvent dans tout système de genre: premièrement, la ségrégation horizontale entre hommes et femmes et entre féminité et masculinité et, deuxièmement, la ségrégation hiérarchique, où les hommes occupent les échelons supérieurs. Au niveau structurel, un système social de genre fortement établi au sein de l'organisation, par exemple une ségrégation et un codage sexospécifiques des espaces de travail et des tâches, peut constituer un lourd fardeau durant le changement organisationnel. De plus, les partis pris quant au sexe, la féminité et la masculinité sont souvent conservateurs et peuvent faire obstacle à l'apprentissage positif, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif ou organisationnel, ce qui entrave le développement organisationnel. Un système social de genre fortement établi confine les individus dans des sphères restreintes, tant matériellement que mentalement. Il entrave le dialogue, la communication et l'association et l'assimilation de différentes expériences de travail, ainsi que l'échange de différentes compétences et connaissances (Abrahamsson, 2001).

Les processus de ségrégation et de hiérarchisation sont intéressants, car ils s'opposent à l'intégration et à la décentralisation, qui sont les deux aspects essentiels des modèles de management modernes. Cela nous fournit certains éléments pour expliquer les réactions régressives, mais aussi les modifications du système social de genre.

Construction du genre et construction des compétences: des processus synchronisés

Les demandes de qualifications dans la vie professionnelle (demandes d'éducation et de compétences spécifiques) sont souvent étroitement liées à des domaines d'intérêt et d'activité/d'action, des traits de caractère, des comportements, des aptitudes, des attitudes et des opinions sexospécifiques. Abrahamsson et Gunnarsson (2002) voient dans le sexe et les compétences des processus

(6) Cela a été montré, analysé et examiné dans de nombreux travaux de recherche sur le sexe et le travail. Voir, par exemple, Abrahamsson, 2000; Acker & van Houten, 1974/1992; Acker, 1990 et 1992; Baude, 1992; Gunnarsson, 1994; Hirdman, 1988, 1998 et 2001; Kanter, 1977; Korvajarvi, 1998; Kvande 1998; Lindgren, 1985, 1996 et 1999; Pettersson, 1996; SOU 1998:6; Wahl, 1992 et 1996 et Wahl et al, 1998.



synchronisés. Par elles-mêmes, les compétences et les qualifications ne sont rien; il s'agit dans une large mesure de constructions sociales servant de réceptacles à divers contenus, qui sont valorisées et adaptées en fonction de la situation, tout comme le sexe ⁽⁹⁾. De plus, une même connaissance ou compétence a souvent une valeur et une dénomination différentes selon qu'elle est détenue par une femme ou par un homme. Certains termes, tels que comportement, trait de caractère ou qualification, ont un sens plus positif, plus essentiel et plus riche en connotations de «compétence» lorsqu'ils s'appliquent aux hommes (Holmberg, 1996; Lindgren, 1999). Il n'est même pas nécessaire que les exigences de qualifications soient en rapport avec un emploi donné et, dans certains cas, ces exigences ont plutôt une fonction de filtre. Les descriptions d'emploi et les référentiels de qualification et de compétence peuvent être élaborés et formulés de manière à favoriser les hommes et à marginaliser les femmes. En revanche, dans les périodes de pénurie de main-d'œuvre masculine, il n'est pas rare que les femmes aient accès à des secteurs à prédominance masculine. On leur attribue alors des compétences qu'elles ne sont pas censées avoir en temps normal (Fürst, 1998; Gunnarsson, 1994).

S'il est indéniable que le système social de genre dans la culture du travail et l'apprentissage non intentionnel favorisent la discrimination entre hommes et femmes, la situation est plus complexe qu'il n'y paraît. Abrahamsson et Gunnarsson (2002) examinent certains aspects des nouveaux modèles organisationnels émergents et des situations où le schéma et la praxis de genre traditionnels coexistent avec un schéma et une praxis de genre inattendus. Le système social de genre peut être restauré à un niveau afin de consentir des changements à un autre niveau, par exemple au niveau de l'étiquetage masculin des compétences sociales. Dans certains cas, le contenu et le sens du genre sont reformulés, transformés et adaptés aux modèles de management modernes. La modification de la construction du genre peut en effet s'avérer indispensable pour soutenir la mise en œuvre de modèles de management modernes. La construction du genre et la construction des compétences sont liées à maints égards et s'influencent mutuellement. Les individus sont socialisés et se socialisent au sein de communautés nouvelles ou

existantes. Cette socialisation constitue une part de l'apprentissage. Elle est indispensable pour tout réapprendre afin de s'adapter, d'évoluer – au travers de l'éducation, de la formation et de cours ou simplement en changeant d'opinions, d'attitudes ou de comportement – et d'acquérir les compétences demandées.

Vers une perspective intégrée: remarques de conclusion

Le propos du présent article, qui s'appuie sur l'ouvrage d'Abrahamsson, Kenneth et al. (2002) traitant de la situation de l'éducation, de la compétence et du travail en Suède, est de nature essentiellement exploratoire. Ce que nous souhaitons déterminer est s'il est possible d'analyser l'éducation, l'offre de qualifications sur le marché du travail, l'utilisation des compétences dans la vie professionnelle et l'apprentissage sur le lieu de travail dans une perspective plus intégrée. Notre sentiment est que nous n'avons pas réussi dans cette entreprise, ou «mission impossible». Les économistes, les sociologues, les pédagogues et les porteurs des traditions des sciences du travail humain se sont tous penchés sur les problèmes dans des perspectives disciplinaires et des optiques différentes. Dans un sens, nous demeurons sous l'empire du dilemme traditionnel entre rigueur et pertinence. Plus nous approfondissons l'examen des conditions propres à un lieu de travail donné, avec ses codes culturels, son mode d'organisation du travail et son système de production, et de la longue trajectoire de socialisation des novices ou des apprentis vers la compétence, plus nous nous éloignons des théories macroéconomiques du capital humain et du fonctionnement du marché du travail. Malgré les problèmes posés par ces rencontres interdisciplinaires, nous demeurons convaincus de l'utilité d'examiner le même phénomène selon différentes perspectives théoriques. Les approches quantitatives et qualitatives semblent demeurer cloisonnées dans des univers académiques qui n'entretiennent que peu (ou pas) de contacts, de liens sociaux ou de collaboration.

En outre, nous estimons qu'une arène ou une plate-forme conceptuelle et théorique commune est nécessaire pour analyser et examiner l'interaction et les fonctions clés de l'apprentissage par l'école et de l'apprentissage par le travail. Nous avons besoin d'approches de plus en plus élaborées

⁽⁹⁾ Le principe fondamental sous-jacent au présent article est que le sexe est une construction sociale et que ce terme exprime une dynamique, un devenir permanent. Dans cette perspective, le sexe – la féminité et la masculinité – est perçu comme une construction que les individus opèrent par les interactions sociales et qui, dès lors, n'est jamais ni acquise une fois pour toutes, ni garantie (Gunnarsson et al, 2003; Korvajärvi, 1998; Gherardi, 1994). La féminité et la masculinité sont plutôt de nature plastique et évolutive. La perception de la féminité et de la masculinité varie dans l'espace et dans le temps et ces constructions sont si fragiles qu'elles exigent une protection et une justification permanentes (Connell, 1995).



pour analyser le processus invisible de l'interaction entre l'éducation formelle et l'apprentissage qui intervient hors des établissements éducatifs, dans des contextes non formels ou informels. Par ailleurs, nous estimons que la perspective de genre dynamise et renforce les études sur le rôle de l'éducation et de l'apprentissage dans la transformation des marchés du travail et des lieux de travail.

Dans ce contexte, que peut-on faire pour résoudre le dilemme entre suréducation et sousapprentissage? En règle générale, toutes les économies visent un plus juste équilibre entre offre et demande en termes de niveau d'éducation et de formation de leurs forces de travail. S'ils s'accompagnaient d'une politique de plus grande expansion éducative, le ralentissement économique de ces dernières années et la hausse du taux de chômage dans certains pays pourraient générer à court terme une offre excédentaire et une suréducation. Un scénario négatif qui pourrait aussi influencer sur les futures générations d'étudiants de l'enseignement supérieur est le nombre croissant d'individus possédant un haut niveau d'éducation qui n'ont pas la possibilité d'utiliser leurs qualifications et leurs compétences dans le cadre du travail. L'utilisation incorrecte ou abusive des qualifications et des compétences pourrait également avoir des effets négatifs sur la productivité et la croissance économique; un exemple caractéristique à cet égard est l'inadéquation observée dans certains pays entre les compétences des individus issus de l'immigration et les emplois qu'ils occupent.

Dès lors, le monde du travail doit relever un défi majeur: il s'agit de développer des formes d'organisation du travail nouvelles et souples qui offrent davantage de possibilités d'autonomie, d'apprentissage et de développement. De plus, il convient de prêter attention à la survie et à la viabilité tant de l'enseignement général et des compétences génériques que de l'enseignement professionnel. Cela concerne non seulement les segments du marché du travail, où la demande est en diminution, mais également l'avenir du travail dans son ensemble. Il importe d'instaurer un nouvel équilibre entre les profils de formation générale et de formation spécialisée, dès lors qu'il a toujours été extrêmement difficile de prévoir et d'anticiper l'équilibre de l'offre et de la demande sur divers segments du marché du travail. La gé-

néralisation et la spécialisation doivent aller de pair avec les approches axées sur les troncs communs et avec la professionnalisation (Abrahamsson, 2002).

Enfin, nous devons explorer de manière plus approfondie les concepts actuels de management et leurs liens avec les réalités de la vie professionnelle. À l'heure actuelle, l'aspect de la vie professionnelle qui suscite le plus de débats en Suède concerne les problèmes de santé au travail et l'augmentation considérable des congés de maladie au cours des dernières années. L'intensification du travail, les dégraissages, le manque de personnel et les changements organisationnels permanents ont eu un impact essentiellement négatif sur les conditions de travail et sur les coûts sociaux du travail. Dans nombre d'organisations, la marge est étroite entre organisation du travail allégée et organisation du travail étique, voire squelettique. Le temps pour la réflexion et l'apprentissage est généralement très limité dans un tel contexte, qui se prête davantage à la destruction des compétences qu'à leur développement. La flexibilité accrue des horaires de travail, à laquelle s'ajoute la précarité et le recours croissant aux contrats à durée déterminée, a également des répercussions essentiellement négatives sur l'apprentissage et le perfectionnement professionnel sur le lieu de travail.

Le nombre croissant de diplômés de l'enseignement supérieur qui vivent leur vie professionnelle dans des emplois faiblement ou moyennement qualifiés représente une perte, voire une destruction, des compétences pour ces individus et pour la société. Le phénomène du sousapprentissage, ou de la sous-utilisation des compétences ou des connaissances tacites, est un autre exemple de l'utilisation inadéquate du capital cognitif dans la société ou l'économie. Dès lors, il importe de reconnaître, d'attester, de valider et de certifier les aptitudes et les compétences découlant de l'apprentissage informel. C'est un moyen de rendre les acquis implicites et les expériences informelles plus explicites et plus utiles dans la vie quotidienne et le travail (?).

Enfin, il est de la plus haute importance d'examiner de manière plus approfondie le vocabulaire de l'éducation, de l'apprentissage et du management dans les contextes de travail. Dans les hautes sphères politiques, le mot d'ordre «éducation, éducation, édu-

(?) Voir, par exemple, SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens samt* et Bjørnåvold, J. Assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe. Cedefop. Luxembourg: EUR-OP, 2001.



cation», ou la rhétorique de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, sont utilisés dans des contextes de plus en plus nombreux et, par voie de conséquence, perdent souvent leur sens. Un processus similaire s'opère dans le domaine de l'apprentissage et de la gestion organisationnels, dont le vocable de domination et de contrôle culturels et économiques se décline sur un mode qui est apparemment celui de la satisfaction et de l'enthousiasme. Dès lors, il est essentiel de poursuivre la recherche pour analyser, déconstruire et remettre en question le nouveau vocabulaire de l'éducation, de l'apprentissage et du management. Une autre nécessité est de réaliser des études plus solides et plus empiriques sur le contexte, le contenu et les résultats de l'apprentissage sur le lieu de travail.

Si l'impact de l'éducation aux niveaux individuel et sociétal n'est pas aussi significatif que le pensent les principaux décideurs politiques, les chercheurs en sciences sociales

doivent assumer leur responsabilité sociale sérieusement et analyser la valeur de l'éducation et de l'apprentissage afin d'éclairer et de guider les choix tant politiques qu'individuels. L'éducation et l'apprentissage ne constituent pas nécessairement une expérience extraordinaire, peu onéreuse et gratifiante. L'apprentissage sur le lieu de travail peut également être instrumentalisé pour influencer et contrôler le contenu et les processus de travail des employés. La mission d'apprentissage est souvent glorifiée et décrite en termes d'émancipation, d'autonomie et d'autocontrôle. À notre avis, cela n'est que l'avant de la médaille. L'apprentissage invisible qui s'opère dans les organisations comporte un revers: le processus permanent de qualification et de sélection des employés et de façonnement de leurs attitudes vis-à-vis de la culture d'entreprise, des tâches, des conditions de santé au travail et, dernier point mais non des moindres, de la structure sexospécifique du marché du travail et de ses microreflexions sur le travail quotidien.

Bibliographie

Åberg, Rune. Överutbildning – ett arbetsmarknadspolitiskt problem? In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Abrahamsson, Kenneth; Abrahamsson, Lena; Björkman, Torsten; Ellström, P-E; Johansson, Jan (dir.). *Utbildning, kompetens och arbete* [Education, compétence et travail]. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Abrahamsson, Lena. Att återställa ordningen [Restaurer le système]. Umeå: Boréa Bokförlag, 2000.

Abrahamsson, Lena; Gunnarsson, Ewa. Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet [Organisation du travail, compétence et genre – à la frontière entre flexibilité et stabilité]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Abrahamsson, Lena. Gender-based learning dilemmas in organisations. *Journal of Workplace Learning*. MCB University Press, vol. 13, n° 7/8, 2001.

Abrahamsson, Lena. Restoring the order: gender segregation as an obstacle to organisational development. *Applied Ergonomics*, novembre 2002, vol. 33, n° 6, p. 549-557.

Acker, Joan; van Houten, Donald. Differential recruitment and control: the sex structuring of organisations. In: Mills, Albert J.; Trancred, Petra (dir.). *Gendering organisational analysis*. Newbury Park: Sage, 1974/1992.

Acker, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organization, *Gender and Society*, 4:4, p. 139-158, 1990.

Acker, Joan. Gendering organisational theory. In: Mills, Albert J.; Trancred, Petra (dir.). *Gender-*

ing organisational analysis. Newbury Park: Sage, 1992.

Ackroyd, Stephen; Thompson, Paul. *Organisational misbehaviour*. Londres: Sage Publications, 1999.

Aspgren, Maria. Är vi lika bra som andra? Sveriges kompetensförsörjning i ett internationellt perspektiv [Sommes-nous aussi capables qu'ils le sont? Soutien aux compétences en Suède dans une perspective internationale]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Battu, H.; Sloane, P. J. *Overeducation and ethnic minorities in Britain*. Document de discussion n° 650, domaine de recherche «Internationalisation des marchés du travail» de l'IZA, IZA, novembre 2002.

Baude, Annika. *Kvinnans plats på jobbet* [La place des femmes au travail]. Stockholm: SNS, 1992.

Bjørnåvold, J. *Assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*. Cedefop. Luxembourg: EUR-OP, 2001.

Cedersund, Elisabeth; Hammar Chiriac, Eva; Lindblad, Eva. *Arbetsdelning och delat arbete. Om förändringar för kvinnor och män i industrin* [Division du travail et partage de l'emploi]. Stockholm: Arbetslivsfonden, 1995.

Collinson, David L.; Hearn, Jeff (dir.) *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and managements*. Londres: Sage Publications, 1996.

Connell, Robert W. *Masculinities*. University of California Press, 1995.

Ellström, Per-Erik. Lärande och kompetensutveckling i magra organisationer: problem och möjligheter [Apprentissage et développement des

Mots clés

Educational policy, qualification, labour market, work organisation, equality of opportunities, deskilling



compétences dans les organisations allégées: problèmes et perspectives]. In: Lennerlöf, Lennart (dir.). *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonskvenser i magra organisationer*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning, 2000.

Furusten, Staffan. *Popular management books – How they are made and what they mean for organisations*. Londres: Routledge, 1999.

Green, F.; McIntosh, S.; Vignoles, A. *Overeducation and skills – clarifying the concepts*. Centre pour la performance économique. Londres: LSE, 1999.

Gunnarsson, Ewa. *Att våga våga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete* [Osez être égales! Des qualifications et des attitudes féminines dans le travail industriel]. Doktorsavhandling, Luleå tekniska universitet, 1994.

Hirdman, Yvonne. *Genusystemet: Reflexioner över kvinnors sociala underordning* [Le système social de genre: réflexions sur la subordination sociale des femmes]. KVT n° 3, 1988.

Hirdman, Yvonne. *Med klaven tunga. LO och genusordningen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget* [La langue fourchue. Le système social de genre dans les syndicats suédois après la Deuxième Guerre mondiale]. Atlas, 1998.

Hirdman, Yvonne. *Genus – om det stabila förändringsformer* [Genre – de l'évolution des formes de stabilité]. Liber, 2001.

Hollway, Wendy. Masters and men in the transition from factory hands to sentimental workers. In: Collinson, David; Hearn, Jeff. *Men as managers, managers as men*. Londres: Sage Publications, 1996.

Isacson, Mats; Silven, Eva. Yrken och yrkeskonstruktion i det moderna och senmoderna samhället. In: Abrahamsson, K. et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Kanter, Rosabeth Moss. *Men and women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1993/1977.

Karasek, Robert; Theorell, Töres. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books/Harper, 1990.

Korvajärvi, Päivi. *Gendering dynamics in white-collar work organisations*. Acta Universitatis Tamperensis 600, université de Tampere, Tampere, 1998.

Kvande, Elin; Rasmussen, Bente. *Nye kvinneliv. Kvinnor i mens organisasjoner* [Nouveaux rôles pour les femmes dans les organisations à prédominance masculine]. ad Notam, 1990.

Lave, Jean; Wenger, Etienne. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

Le Grande, C; Szulkin, R.; Tåhlin, M. Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. SOU 2001:53 Valfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. *Antologi från Kommittén för Valfärdsbokslut*, 2001.

Lennerlöf, Lennart. Magert lärande i magra organisationer [Apprentissage allégé dans les organisations allégées]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Lindgren, Gerd. *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två*

mansdominerade organisationer [Compagnes, collègues et femmes – une étude des processus de ségrégation sexospécifique dans deux organisations à prédominance masculine]. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Umeå universitet, 1985.

Lindgren, Gerd. Broderskapets logik [La logique de fraternité]. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, n° 1, 1996.

Lindgren, Gerd. *Klass, kön och kirurgi. Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår* [Classe, genre et chirurgie. Les relations entre les personnels hospitaliers après les changements organisationnels]. Stockholm: Liber, 1999.

Lovén, Eva. *Planned change and inertia. Integrating technology, organisation and human aspects*. Thèse de doctorat, université de Linköping, 1999.

Lundgren, Kurt. Just in time learning och livslångt lärande [Apprentissage juste à temps et apprentissage tout au long de la vie]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Lynell, Anna. Företagens nya kompetensmarknad [Le nouveau marché des compétences dans les organisations]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

NUTEK. *Företag i förändring – lärandestrategier för ökad konkurrenskraft*. Stockholm: NUTEK, 2000.

Ohlsson, Rolf; Brommé, Per. Kompetensförsörjning inför 2015 – ett demografiskt perspektiv. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Oscarsson, Eva; Grannas, Dan. Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Pettersson, Lena. *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av genuskontrakt på två industriarbetsplatser* [Nouvelles organisations, nouvelles technologies – nouvelles relations entre hommes et femmes? Étude sur le contrat de genre dans deux entreprises industrielles]. Thèse de doctorat, Tema Teknik och social förändring, université de Linköping, 1996.

Røvik, Kjell-Arne. *Moderna organisationer. Trender i organisationstänkandet vid millennieskiftet* [Organisations modernes. Tendances de la théorie des organisations au nouveau millénaire]. Malmö: Liber, 2000.

Säljö, Roger. *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv* [Apprendre par la pratique. Une perspective socioculturelle]. Stockholm: Prisma, 2000.

Salminen Karlsson, Minna. Situating gender in situated learning – experiences from a computer company. In: Gunnarsson, Ewa et al. *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations*. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, université de Stockholm, 2003.

Somerville, Margaret; Abrahamsson, Lena. Trainers and learners constructing a community of practice: masculine work cultures and learning safety in the mining industry. *Studies in the Education of Adults*, Australie, 2003.



SOU 1998:6. *Ty makten är din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige.* Betänkande från Kvinnomaktutredningen.

SOU 2001:53. *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde.* Antologi från Kommittén för Välfärdsbokslut.

SOU 2001:78. *Validering av vuxnas kunskap och kompetens.*

Sundin, Elisabeth. *Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln* [Les hommes sont-ils toujours à leur place?]. Stockholm: SOU 1998:6, 1998.

Thurén, Britt-Marie. Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp [Force, champ d'action, hiérarchie et autres concepts de genre]. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, n° 3-4, 1996.

Vignoles, A.; Green, F.; McIntosh, S. Overeducation: a tough nut to crack. *Centre Piece Magazine*. Centre pour la performance économique, Londres: LSE, 2002. Disponible sur Internet (<http://www.fathom.com/story/story>).

Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia. *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön* [Ironie et sexualité. Du leadership et du genre]. Carlsons, 1998.

Wahl, Anna. *Könsstrukturer i organisationer* [Structures de genre dans les organisations]. Doktorsavhandling. Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan. Stockholm, 1992.

Wahl, Anna. Företagsledning som konstruktion av manlighet [La direction d'entreprise comme construction de la masculinité]. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* n° 1, 1996.

Wenger, Etienne. *Communities of practice. Learning, meaning and identity.* Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

Westberg-Wohlgemuth, Hanna. *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärande process* [Hommes et femmes marqués. Codage sexospécifique au travail – un processus d'apprentissage invisible]. Arbetslivsinstitutet. Doktorsavhandling, université de Stockholm, 1996.

Wolf, A. *Does education matter? Myths about education and economic growth.* Londres: Penguin Books, 2002.