

par les élèves en raison de leurs absences varie selon les périodes de l'année, (le seuil retenu pour la mesure de l'absentéisme est de quatre demi-journées non régularisées par mois).

Désormais les parents dont les enfants manquent trop souvent l'école s'exposent à 750 € d'amende au titre du décret relatif au contrôle de l'assiduité scolaire (J.O. du 20 février 2004). Contre l'absentéisme scolaire est prévu le contrat de responsabilité parentale, assorti de la suspension du versement des allocations familiales (loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances »). Les « manquements à l'obligation scolaire » font débat, certains y voient la première étape vers la délinquance. En réalité, les absences des élèves sont souvent le symptôme d'un mal-être, d'une désorientation qui s'exprime à travers une souffrance liée à de multiples facteurs, scolaires, familiaux, psychologiques, voire médicaux.

Le contrôle de la fréquentation et la promotion de l'assiduité des élèves soumis à l'obligation scolaire ont été précisés au BOEN n°14 du 1^{er} avril 2004. La loi française oblige tous les enfants entre 6 et 16 ans à être scolarisés, quelle que soit la situation administrative de leurs parents, (il suffit de s'inscrire à la mairie et d'être à jour des vaccins. La mairie a obligation d'inscrire les enfants). La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école (J.O. du 24-04-05) précise en son article 10 : « Tout mineur non émancipé dispose du droit de poursuivre sa scolarité au-delà de l'âge de seize ans. Lorsque les personnes responsables d'un mineur non émancipé s'opposent à la poursuite de sa scolarité au-delà de l'âge de seize ans, une mesure d'assistance éducative peut être ordonnée... afin de garantir le droit de l'enfant à l'éducation ».

La loi du 11 février 2005, qui prévoit l'inscription de droit des enfants handicapés dans l'établissement scolaire « le plus proche de leur domicile » est entrée progressivement en application à la rentrée 2005.

→ Collège ; Connaissance ; Décrochage ; École unique ; École primaire ; Éducation ; Handicap ; ...

327. Comment l'observation oriente-t-elle l'imaginaire et la mémoire ?

OBSERVATION : Depuis C. Bernard, auteur de *L'Introduction à l'étude de la médecine expérimentale*, 1865, l'observation est mise en avant comme instrumentation de la théorisation de la pratique : observation... généralisation... lois... vérification expérimentale. La méthode expérimentale y est inductive au sens où il suffirait de généraliser les observations pour tirer des lois.

« En classe, les observations ne sont légitimes que si l'élève sait à quelle explication elles peuvent être utiles, c'est-à-dire quelles hypothèses elles permettraient de corroborer ou d'invalider, et par conséquent à quel problème elles pourraient

apporter une solution », A. Kahn, 1999. Les observations sont toujours induites par des hypothèses car ce serait supposer qu'il existe un observable pur, indépendant de l'observateur. En réalité, affirme le pédagogue Fourez, 1992 : « Observer, c'est structurer un modèle théorique » ou pour le dire avec K. Lewin, « Rien n'est plus pratique qu'une bonne théorie ».

L'observation est un outil important dans la formation des enseignants. C'est aussi une méthode de recueil des données, étape constitutive d'une démarche de recherche.

M. Foucault, 1975, démontre à quel point l'observation sert un processus de domination et comment le fait d'être observable diminue le sujet qui se trouve dans un état permanent de visibilité, lequel assure le fonctionnement automatique du pouvoir. Faire que la surveillance soit permanente dans ses effets, même si elle est discontinuée dans son action, tel est le ressort du pouvoir. L'image du contrôleur puise dans cette histoire de la connaissance une adhésion au regard, une quête de l'objectivité. P. Perrenoud, 1994, reprend à son compte l'analyse de M. Foucault sur la surveillance panoptique dans l'univers carcéral, en parlant de « fantôme panoptique ».

Dans une perspective anthropologique très proche de l'« observation participante » dans laquelle le chercheur s'implique de tout son être ; un être mis entre parenthèse, toutefois, puisqu'il ne projette rien de ce qu'il sait sur l'objet qu'il étudie, J. Krishnamurti, 1997, considère qu'observer, c'est d'abord oublier ce que l'on sait et se concentrer sur ce que l'on étudie sans dissocier observation intérieure et extérieure. L'observation participante s'appuie toujours, dans une plus ou moins large mesure, sur la capacité naturelle de l'observateur à nouer des relations avec les personnes rencontrées sur le terrain. Elle empiète par conséquent nécessairement sur les domaines de la psychologie qui traitent de la communication interpersonnelle et de sa dynamique.

Une séquence d'observation en milieu professionnel est obligatoire pour les élèves de troisième, depuis la rentrée 2005. L'objectif est de sensibiliser les collégiens et de les faire participer à leur orientation.

→ Formation ; Pratique (analyse de...) ; Pratique réflexive ; Recherche-action ; Sciences de l'éducation

328. Dans quelles conditions une organisation peut-elle être apprenante ?

ORGANISATION : Système social qui possède une structure hiérarchique complexe et qui opère dans un environnement, culturel, politique, légal, économique et technologique avec lequel il interagit continuellement.

« Forme sociale qui, par application d'une règle et sous l'autorité de leaders, assure la coopération des individus à

une œuvre commune, dont elle détermine la mise en œuvre et répartit les fruits », F. Bourricaud, 1989.

M. Crozier et E. Friedberg, 1977, proposent de considérer le fonctionnement d'une organisation « comme le résultat d'une série de jeux auxquels participent les différents acteurs organisationnels et dont les règles formelles et informelles, en définissant notamment les possibilités de gains et de pertes des uns et des autres, délimitent un éventail de stratégies rationnelles, c'est-à-dire « gagnantes » qu'ils pourront adopter s'ils veulent que leur engagement dans l'organisation serve leurs espoirs personnels, ou du moins ne les contrevienne pas ». Ces auteurs partent du postulat que « nous surevaluons beaucoup trop la rationalité du fonctionnement des organisations, ... L'homme garde toujours un minimum de liberté et il ne peut s'empêcher de l'utiliser pour "battre le système" ».

L'organisation : servante ou maîtresse ? Une organisation se transforme en système bureaucratique quand elle « n'arrive pas à se corriger en fonction de ses erreurs », M. Crozier, 1963. Les organisations redéfinissent continuellement leurs objectifs et les moyens pour les atteindre, de même que se modifient la composition de leurs membres et les caractéristiques de leur structure sociale, C. Lévy-Leboyer, 1998.

Les organisations possèdent des dimensions cachées qui ne peuvent se révéler qu'au prix d'un travail d'analyse rigoureux. Certains auteurs, M. Pagès *et alii*, 1979, ont mis en évidence l'emprise de l'organisation sur « le travail d'exister » et analysé le mécanisme d'« emprise de l'organisation » comme un processus socio-psycho-corporel, N. Aubert, 1993.

Les grands auteurs en organisation ont construit des théories sociologiques (M. Weber, M. Crozier, A. Touraine, etc.) ; des théories managériales (H. Fayol, F. Taylor, P. Drucker, etc.) ; ou des théories psychologiques des organisations (E. Mayo, K. Lewin, F. Herzberg, etc.), Scheid, 1999. Plus récemment, un professeur en communication organisationnelle de l'Université du Québec, Y. Bertrand, 1991, avance le concept de culture organisationnelle : « La culture organisationnelle est un processus sociodynamique et un ensemble de connaissances (perceptions, jugements, intuitions, informations, stratégies, valeurs, etc.) utilisés par des groupes afin de se doter de meilleurs moyens de survivance dans un monde caractérisé par des relations antagonistes entre les personnes et les groupes. L'ensemble dynamique des connaissances, croyances et symboles d'une organisation, sont utilisés par les membres de cette organisation à des fins d'adaptation tant interne qu'externe ».

Dans l'entreprise, la manière de concevoir la gestion de la ressource humaine dépend étroitement des conceptions des managers qui ont évolué au cours du dernier demi-siècle :

- l'ère rationaliste et les modèles de gestion prévisionnelle des effectifs (années 1960) ;

- l'ère des relations humaines et la gestion prévisionnelle des carrières (années 1970) ;

- l'ère de l'entreprise citoyenne et la gestion prévisionnelle des emplois (années 1980) ;

- l'ère de l'entreprise flexible et la gestion prévisionnelle des compétences (années 1990) ;

- l'ère de l'entreprise en réseau, réclamant du partenariat et de la polycompétence pour assurer un développement durable (années 2000).

D'après les données fournies par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (citées par M. Lallement, 2007), on observe quatre grands modèles d'organisation du travail en France :

- le taylorisme pour 14 % des salariés (industrie agroalimentaire, textile, centres d'appels) ;

- les organisations « apprenantes » pour 38 % des salariés, souvent hautement qualifiés (banques, assurances, services aux entreprises) ;

- les entreprises inspirées par le modèle japonais pour un petit tiers de salariés (ouvriers de l'industrie) ;

- les entreprises à « structure souple » pour le reste des actifs (commerce, transport, services aux particuliers).

La mondialisation de l'économie marchande qui s'est accélérée à la fin du XX^e siècle souligne le caractère contingent des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Certains auteurs préconisent d'aller vers une « organisation apprenante », en proposant une méthodologie de « transformation qualifiante », Beaujolin, 2001. Pour expliciter la notion d'organisation apprenante, il faut traiter de l'acquisition, mémorisation et exploitation des savoirs. P. Zarifian, 2001, propose de dépasser le concept d'« organisation apprenante » en lui substituant celui d'« organisation qualifiante », c'est-à-dire un mode de division du travail « qui engage un processus permanent de qualification des opérateurs et de l'encadrement. Au sens où les membres de cette organisation sont en capacité de la faire évoluer, de la transformer, suivant la manière dont se modifie la situation industrielle de l'entreprise ». On le voit, pour étudier une organisation, il faut recourir à une vision globale, replacer cette organisation dans son environnement, car l'organisation a une culture, mieux, l'organisation est une culture. « Il faut penser les organisations comme des systèmes socioculturels complexes ouverts et à décideurs multiples, dotés d'une éthique, d'une identité, d'une culture, portés par une vision et un système de valeurs », A. Bouvier, 2004.

Le travail aujourd'hui est moins prescrit qu'hier, de sorte que la plupart des catégories de salariés ont gagné en autonomie. Pour les spécialistes du management (Collectif Stategor, 2005), un changement organisationnel implique toujours une quadruple dimension : la gestion de l'identité ; la conception

de la structure ; la maîtrise des processus de décision ; la formulation de la stratégie.

→ Changement social ; Division du travail ; Entreprise ; Gouvernance ; Identité au travail ; Pouvoir ; ...

329. Une démarche d'orientation active rend-elle libre du choix exprimé quel que soit le conseil donné ?

ORIENTATION ACTIVE : « L'orientation, c'est l'orientation de l'action » (A. Touraine).

J. Guichard, 1997, notait avec justesse, que le vocable « orientation » est fréquent dans les discours relatifs au système éducatif et à l'insertion professionnelle, surtout quand ils se proposent d'expliquer des difficultés, des insuffisances, des dysfonctionnements : « S'il y a trop d'échecs à l'entrée de l'université c'est parce que l'orientation en classe terminale est insuffisante. S'il y a tant de jeunes au chômage c'est parce qu'ils sont trop souvent orientés dans des filières sans débouchés... ».

D. Ferré, et alii, 2000, ont mis au point une « méthode d'orientation active » centrée sur la vie scolaire du lycéen. La méthode « Orientation lycée » est le produit d'une recherche-action menée pendant trois ans au lycée R. Gosse de Clermont-l'Hérault (académie de Montpellier), avec le concours de 600 élèves et 35 professeurs, conseillers principaux d'éducation, documentalistes et conseillers-psychologues. Pour ces auteurs, une méthode d'orientation active « organise la réflexion et l'analyse en groupe, tout en réservant régulièrement un temps individuel d'appropriation, facteur de développement personnel. L'élève est placé en situation d'établir des liens entre ce qu'il croit, ce qu'il sait, ce qu'il pense et ce qu'il découvre. C'est un travail de type cognitif et coopératif appuyé sur la classe en tant que groupe. Chacun à la fois apporte au groupe et en tire ressource ». Cet outil expérimenté et référencé vise particulièrement à développer les compétences utiles pour l'orientation et l'entrée dans l'enseignement supérieur.

Dans son propos liminaire sur l'enseignement supérieur en France, M. Vasconcellos, 2006, fait le constat suivant : « Deux jeunes sur trois entament aujourd'hui des études supérieures. Ils sont conduits à s'orienter dans une mosaïque complexe d'institutions différenciées, anciennes ou nouvelles, parfois mal connues, et le font souvent avec des informations insuffisantes ou erronées. Les malentendus, les déceptions et les échecs ou les réorientations tardives qui en découlent seraient moindres si les structures des études post-secondaires étaient mieux connues ».

À la suite de la crise du contrat première embauche (CPE) et du grand débat national sur l'université et l'emploi (Rapport Hietzel), le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a mis au point

une procédure en université dite « orientation active » (qui ne se confond pas en principe avec une pré-inscription, ni avec une procédure de sélection) et « qui constitue l'une des conditions de la requalification du cursus licence à l'université », (J.M. Monteil, Paris, 9 novembre 2006). Une orientation active vers l'enseignement supérieur, pour l'emploi, expérimentée notamment dans l'académie de Nantes, « vise à offrir un accueil du côté de l'enseignement supérieur afin de donner au lycéen de terminale des informations précises sur la filière demandée, le contenu de la formation, ses exigences, ses débouchés », P. Lunel, 2007 (auteur d'un rapport définissant un « Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelles des jeunes »).

Alors que 67 universités se sont portées volontaires en 2007, pour implémenter les nouvelles procédures d'inscription à l'université, l'orientation active soulève de nombreuses questions : l'échec des bacheliers technologiques et professionnels à l'université ne serait-il imputable qu'à un manque d'information sur les filières, et notamment les filières de relégation ? Anticiper l'identification des élèves qui n'auraient pas leur place à l'université n'est-elle pas une atteinte implicite à l'égalité des chances, voire une pré-sélection qui ne dit pas son nom ? Sur quelles bases engager un travail de concertation inter-universitaire sur le post-bac ?...

Devant l'exigence d'établir une meilleure articulation entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, une première réponse a été apportée par le « Portail étudiant », mis en service en avril 2006, avec l'idée que l'élève reste libre de son choix et que la démarche d'orientation active demeure facultative. Dans le même temps sont expérimentés des outils d'information et d'accompagnement dans le cadre de la procédure dite du « Dossier unique » d'accès à l'enseignement supérieur (circulaire de rentrée : BOEN n° 3 du 18 janvier 2007).

L'orientation active, nouvelle variante de l'orientation éducative, est plus en accord avec le nouvel état des mœurs, où chacun cherche à être acteur de son projet de vie (individualisme de la seconde modernité). Mieux comprise, on peut penser que la démarche d'orientation active entraînera au fil des années, un changement de perception de l'université, même si le problème du « choix par défaut », intrinsèquement lié à l'organisation structurelle de l'enseignement supérieur français, ne pourra être résolu de manière satisfaisante par ce type de dispositif innovant.

→ Baccalauréat ; Choix professionnel ; Enseignement supérieur ; Transition ; Université ; ...