

## INTRODUCTION

Catherine VINCENT \*

A la suite de la perte d'un emploi ou pour conserver un emploi dans l'entreprise, une fraction importante des salariés français se voient prescrire une formation. A un niveau plus global, les pouvoirs publics, afin de lutter contre les processus d'exclusion, recourent à la formation comme l'un des principaux instruments de la politique de l'emploi. Son efficacité ne va pourtant pas de soi. Notamment, bon nombre de ces adultes en reconversion, pourtant expérimentés, posent problème en raison de leur "niveau" jugé insuffisant pour s'adapter à un nouvel emploi. Cette volonté des pouvoirs publics de prévenir l'exclusion des salariés les moins qualifiés quand ils sont encore dans l'entreprise, au moyen de la formation professionnelle, a eu pour conséquence l'émergence d'une nouvelle catégorie des politiques d'emploi : celle des "bas niveaux de qualification (BNQ)".

C'est ce constat qui a servi de point de départ au programme de recherche interdisciplinaire impulsé en 1991 par le département "Homme, Travail, Technologie" du ministère de la Recherche. Les pistes de recherche de ce programme <sup>1</sup> partent d'une interrogation sur le décalage existant entre le niveau de qualification des chômeurs et les exigences de l'appareil productif. Ce décalage, souvent avancé comme l'une des causes principales du maintien d'un haut niveau de chômage, *"présuppose une série d'équivalences entre niveau de qualification du poste antérieurement occupé, niveau de formation et "exigences" des postes de travail éventuellement disponibles qui existeraient*

\* Chercheur à l'IRES.

(1) Présentées dans l'ouvrage collectif *Adultes en reconversion*, La Documentation française, Paris, 1989.

*indépendamment des politiques de gestion de la main-d'oeuvre au niveau des entreprises et de la nation et des formes de division du travail*"<sup>2</sup>. La constitution des "bas niveaux de qualification" comme enjeu social et politique renvoie en fait à trois phénomènes :

- des processus massifs de rejet de l'appareil productif qui concernent au premier chef les salariés les moins qualifiés (manoeuvres, ouvriers spécialisés et employés non qualifiés) ;
- avec les changements technologiques et la persistance d'un chômage massif, une sélectivité à l'embauche qui privilégie la formation au détriment de l'expérience et des savoir-faire et a pour conséquence que certains salariés se retrouvent en état d'infériorité dans la concurrence sur le marché du travail ;
- la structuration de l'offre de formation qui filtre les salariés et élimine ceux-là mêmes qui ont déjà un faible niveau scolaire<sup>3</sup>.

Le cadre dans lequel était lancé ce programme de recherche incitait donc à s'interroger sur les conditions dans lesquelles l'ensemble des acteurs interviennent dans la production de la catégorie sociale des "bas niveaux de qualification". Dans une période d'internationalisation des économies, la comparaison avec les situations de pays étrangers semblait fructueuse pour améliorer la compréhension du phénomène. En effet, la mise en perspective de ce problème dans une comparaison internationale pouvait permettre d'éclairer les fondements de ce phénomène en relativisant les composantes nationales et en le replaçant dans le processus global de production sociale de la qualification.

Pour réaliser ce travail le ministère de la Recherche s'est adressé à l'IRES en lui posant deux questions de départ, simples en apparence : quels sont, en France et à l'étranger, les mécanismes qui aboutissent au rejet de l'appareil productif d'une fraction importante des salariés les moins qualifiés et qui sont ces salariés ? Comment les représentants des salariés s'inscrivent-ils dans ces processus d'exclusion de l'emploi ? L'ambition initiale du projet a donc été de définir les conditions de cette comparaison internationale dans un domaine où il n'existait, à notre connaissance, ni travaux antérieurs, ni même une conceptualisation commune. Pour cela, la méthode adoptée par l'IRES a été de constituer un réseau de chercheurs européens (allemands,

(2) Francis Ginsbourger et Vincent Merle, op. cit.

(3) Les organismes de formation partent trop souvent du postulat que les "BNQ" ont des "lacunes" à combler et qu'ils doivent acquérir un savoir préalable avant d'accéder à une formation professionnelle à proprement parler. Ces "remises à niveau" se déroulent en général en dehors de toute perspective concrète d'emploi. Sur l'impact des formations, on peut lire les travaux de François Stankiewicz du LAST-CLERSE de l'Université de Lille (voir bibliographie du texte français).

belges, britanniques, italiens et français) travaillant tous sur des sujets proches mais venant d'horizons disciplinaires variés : sociologie, économie, relations industrielles. L'objectif que nous nous donnions était de réaliser un travail collectif en plusieurs temps :

- procéder d'abord à un bilan des connaissances issues de plusieurs disciplines sans souci immédiat de comparaison ;
- repérer ensuite les catégories conceptuelles utilisées en France et à l'étranger et les présupposés qu'elles renferment ;
- enfin, à l'occasion d'un séminaire de travail regroupant des experts français et étrangers, reformuler et identifier les questions pertinentes au regard d'une comparaison internationale.

Au lancement de la recherche, l'IRES pensait pouvoir établir un protocole d'enquête permettant de construire une série de monographies par pays. Dès les premiers échanges, l'établissement de ce questionnaire est apparu impossible. Une grille de lecture commune aux différents pays revenait en fait à plaquer le regard français sur les réalités étrangères c'est-à-dire à "naturaliser" le phénomène en supposant que ces fondements soient universels, quel que soit le système national où ils s'enracinent. Avant de pouvoir se livrer à une comparaison, il fallait restituer la logique de chaque système national et mettre en évidence les articulations entre les différents pans de la réalité économique et sociale. Le choix a donc été de rédiger un tableau de la situation française qui a tenu lieu de questionnement d'amorçage. Les équipes étrangères ont ensuite réagi à cette position et formulé une présentation de la problématique dans leur pays. Afin de limiter l'étendue et la complexité du thème, nous avons dès le départ placé hors du champ de la recherche l'insertion des jeunes, en tant que processus conduisant une personne sans expérience professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi<sup>4</sup>. La clef d'entrée dans les différents systèmes nationaux a été la place des organisations syndicales, au niveau de l'entreprise bien sûr, mais aussi dans les différents lieux où elles se positionnent (branche, interprofessionnel, institutions paritaires...) car rester au niveau de l'entreprise sans le relier au contexte politique et social national n'a pas de vertu explicative suffisante. Une des conséquences de ce choix est que la place des autres acteurs sociaux, notamment l'Etat et les employeurs n'est abordée qu'indirectement. Les textes, ainsi élaborés et présentés ici, ont servi de base au séminaire de travail qui s'est tenu en mars 1993.

(4) L'IRES anime, par ailleurs, en collaboration avec le CEREQ et avec l'aide de la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes, un réseau de chercheurs de six pays européens sur les dispositifs d'insertion des jeunes.

Au terme de cette rencontre, nous avons pu évaluer les apports, mais aussi les difficultés, de l'exercice de comparaison internationale. Dans notre cas, cette exercice a consisté à partir d'une catégorie centrale, en France, dans le débat sur les politiques publiques puis à tenter d'en extraire des éléments généraux pour voir s'ils ont un sens à l'étranger. Au regard de l'hétérogénéité des textes, on peut constater que ce projet a, en partie, échoué et que les auteurs n'ont pas convergé vers une grille de lecture commune. Leurs points de départ sont très différents. Par delà leurs spécialisations professionnelles variées, il faut, cependant, y voir l'affirmation de spécificités nationales fortes qui font tout l'intérêt de la recherche comparative. Ainsi, en France et en Belgique, ce sont les restructurations industrielles et le chômage massif qui semblent déterminants. En Allemagne, où les choix industriels sont différents, c'est la rationalisation de la production et ses conséquences sociales qui sont en débat. En Italie et en Grande-Bretagne, le point de départ est l'acteur syndical : au travers de sa recherche d'un compromis au plus haut niveau avec un Etat italien encore en construction ou de sa tentative d'utiliser la formation pour maintenir un terrain de négociation face à la remise en cause des positions qu'il avait établies dans un système de relations professionnelles britannique en pleine évolution.

L'absence de grille commune ne signifie pas l'absence totale de convergence. Cette étape préalable nécessaire nous a permis d'avancer vers un questionnement commun permettant de dégager des axes de recherches ultérieures<sup>5</sup>. Un des points forts de convergence est la définition de la catégorie de salariés peu qualifiés : il s'agit de personnes de faible niveau de formation initiale n'ayant pas acquis, par l'expérience ou la formation continue, une qualification reconnue par l'appareil productif et donc transférable d'une entreprise à une autre<sup>6</sup>. Les textes fournis pour la préparation du séminaire, reproduits dans ce numéro spécial, et les débats qui les ont entourés ont aussi fait ressortir des évolutions comparables dans les différents pays étudiés et, notamment, trois phénomènes communs qui fondent les processus d'exclusion de l'emploi des salariés les moins qualifiés ; phénomènes qui, dans le même temps, sont immédiatement relativisés par la remise en perspective de cette apparente similitude. Il s'agit du poids du contexte économique, de l'ampleur des mutations technologiques et de l'élévation du niveau de scolarisation qui, couplés avec la baisse de l'emploi industriel, marginalisent les moins qualifiés.

(5) Avec l'aide du programme "Pauvreté III" de la CEE, le réseau de chercheurs a mené, en 1993, des enquêtes de terrain prolongeant les conclusions du séminaire de travail.

(6) Il peut s'agir aussi de personnes ayant acquis une qualification qui n'est plus reconnue par l'appareil productif du fait des restructurations.

## UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DÉTERMINANT

Les salariés peu qualifiés ne deviennent un problème social et politique, une "population à risques" face aux licenciements, que dans un contexte de pénurie d'emplois. Durant la période de reprise économique, entre 1985 et 1990-1991, où l'on a observé un mouvement de création d'emplois, la coexistence d'une offre de travail inemployée et d'une demande non satisfaite avait pu être interprétée comme la mise en évidence de l'inadéquation des demandeurs d'emplois aux besoins des entreprises. La requalification de la main-d'oeuvre apparaissait comme un moyen suffisant pour réduire le chômage. Le contexte de récession que connaissent tous les pays européens, même de manière plus relative jusqu'à présent comme en Allemagne, impose des politiques étatiques de l'emploi et une gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises qui fragilisent les conditions d'emploi. Mais ce constat global d'un rejet massif de l'appareil productif doit être affiné car il n'implique pas mécaniquement l'exclusion des salariés peu qualifiés. Il faut tenir compte à la fois des modalités différentes de gestion sectorielle de la main-d'oeuvre, qui influent sur le choix des salariés dont les postes sont supprimés, et des mécanismes plus globaux de fonctionnement national du marché du travail qui, eux aussi, conditionnent directement les caractéristiques des populations touchées par le chômage et ayant des difficultés de réinsertion. Ce qui ressort de la lecture des différents textes est que l'insuffisance de formation ne suffit pas à expliquer les difficultés rencontrées pour garder ou retrouver un emploi.

En France, par exemple, les transformations des structures d'emplois ont entraîné le licenciement des moins qualifiés, les entreprises privilégiant presque toujours la flexibilité externe : il est, en effet, le plus souvent préférable pour l'employeur de remplacer le travailleur en place plutôt que de le réadapter à de nouvelles conditions. Sur le marché du travail français, deux spécificités sont apparues : la vulnérabilité de la main-d'oeuvre âgée, et la précarisation des emplois liée à l'ajustement des effectifs au plus près des besoins des entreprises. Ces pratiques patronales sont aussi rendues possibles par le fait que les organisations syndicales contrôlent peu les conditions sociales des licenciements et des reconversions, notamment pour les salariés les moins bien insérés dans des groupes professionnels. La crise touche alors de plein fouet ceux qui ne sont pas protégés par une représentation syndicale de leurs intérêts. Le critère du niveau de qualification reste le plus sélectif, bien qu'il soit souvent cumulé avec d'autres caractéristiques qui renforcent les difficultés de réinsertion. Dans d'autres pays étudiés, comme l'Allemagne ou la Belgique, la force de la

concertation sociale a imposé d'autres mécanismes sélectifs, par exemple, en préservant l'application du principe du "dernier entré, premier licencié".

## LA RELATIVISATION DE L'IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les nouvelles conditions de la compétitivité caractérisées par une concurrence exacerbée entraînent l'adaptation de l'appareil productif afin de répondre aux exigences de fiabilité et de qualité. Les nouvelles organisations du travail qui en découlent réclament de nouvelles compétences. De là, on déduit l'élévation du niveau de qualification requis pour tenir les nouveaux postes et, par un deuxième glissement, l'élévation du niveau de formation nécessaire. Lors de la reprise économique de 1985 et du mouvement de création d'emplois qui a suivi, la persistance d'une offre de travail inemployée pouvait être interprétée comme la confirmation de l'inadéquation des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises. Mais ces nouveaux emplois requièrent-ils vraiment des compétences si fondamentalement différentes de celles que possèdent les salariés dans des formes d'organisation du travail plus traditionnelles ? Et d'ailleurs ces nouveaux postes sont-ils réellement plus qualifiés ?

S'il est vrai qu'on assiste dans tous les pays à une diminution du nombre des emplois classés comme peu qualifiés, il faut se garder d'un déterminisme technologique que pourrait induire la situation de notre pays. En France, en effet, où le développement industriel est fondé sur une forte distance hiérarchique et sur le poids des ouvriers spécialisés (OS), les "solutions techniques", avec leur cortège de licenciements et d'exclusion ont été privilégiées plutôt que la reprofessionalisation des ouvriers. Partant des mêmes technologies, les emplois et les qualifications qu'ils requièrent ne se constituent pas à l'identique dans tous les pays <sup>7</sup>. Ainsi, au début de l'introduction des machines à commandes numériques, la plupart des entreprises françaises ont choisi d'en confier la maintenance à des informaticiens de production, créant ainsi une nouvelle qualification dont la pénurie n'a pas tardé à se faire sentir. L'Allemagne, par contre, a pris le parti d'inclure des savoirs informatiques nouveaux dans les métiers traditionnels de mécaniciens et d'électriciens de production.

(7) Comme le montrent Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre dans leurs travaux sur "La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal Allemagne-France", LEST, 1977.

Pour les salariés peu qualifiés également, les conclusions tirées de nos travaux relativisent l'importance de l'élévation des niveaux requis comme facteur explicatif de leur exclusion. Ce qui semble plus déterminant c'est l'existence d'un compromis permanent entre deux tendances : d'une part, le chômage massif, notamment des jeunes, qui permet aux employeurs d'être exigeants au moment des recrutements et/ou de développer des stratégies de substitution de la main-d'oeuvre ; d'autre part, les pressions syndicales sur la détermination des systèmes de qualification qui sont le résultat complexe de négociations. *"En ce qui concerne l'influence de l'évolution technique sur la structure des qualifications (...), l'influence de la structure des qualifications existantes sur le découpage des nouveaux postes est déterminante, ainsi que la négociation entre les groupes déjà en présence sur la répartition des nouvelles tâches"* <sup>8</sup>. Et l'on ajoutera que ces négociations sont menées par les représentants de ces groupes, à savoir les syndicats dans l'entreprise.

## DES SALARIÉS DE FAIBLE NIVEAU SCOLAIRE

Le point commun le plus évident qui transparaît dans tous les textes est que les salariés peu qualifiés sont très majoritairement faiblement scolarisés et diplômés. En Europe, on assiste à une élévation du niveau de scolarisation qui se traduit par la croissance de l'offre de diplômés sur le marché du travail. Couplée avec la baisse des emplois ouvriers, cette élévation du niveau de diplôme de la population active a pour conséquence une croissance de la sélectivité à l'embauche basée sur le rôle classant du diplôme : les salariés peu qualifiés sont d'abord produits à l'école. En période de crise, l'acquisition d'un diplôme, en formation initiale ou dans le cadre de la formation continue, devient le rite initiatique pour pouvoir entrer dans l'emploi, même s'il ne structure pas nécessairement le niveau de l'emploi où l'on entre. Même dans un pays comme la France, où d'autres logiques existent sur le marché du travail et où le système éducatif structure peu la mobilité du salariat, le faible niveau scolaire apparaît comme la caractéristique qui rend le plus vulnérable au chômage puisque l'on constate qu'elle est la plus partagée par les chômeurs de longue durée.

Il ne faut cependant pas se faire d'illusion sur l'homogénéité des processus sélectifs au sein du système éducatif dans les différents

(8) David W. Marsden (1990), "Marché du travail et systèmes de relations professionnelles" in Les systèmes de relations professionnelles, Jean-Daniel Reynaud et al., CNRS.

pays. De plus, si le diplôme joue un rôle de "ticket d'entrée", il ne dit rien de la réalité des postes tenus et de la façon dont ils sont classés dans l'entreprise, ce qui renvoie à d'autres dimensions de la qualification.

## L'INTROUVABLE DÉFINITION DE LA QUALIFICATION

Notre travail collectif a très vite buté sur la définition de la qualification qui fait partie des termes qui *"ne sont jamais stabilisés et qui par leur polysémie se dérobent à l'analyse"*<sup>9</sup>. Sa définition ne s'impose pas d'elle-même alors que l'on aurait pu penser que, dans un univers industriel taylorisé, les prestations de travail repérées par l'intermédiaire de postes hiérarchisés codifieraient la qualification. Or, une définition fondée sur les exigences des postes de travail ne peut être opératoire car elle fait l'impasse sur une partie de la dimension sociale de la notion. Le niveau des qualifications demandées par les employeurs ne peut s'exprimer clairement car il est tout autant fonction de la nature des postes de travail et des évolutions technologiques que des pressions sur le marché du travail et du système de classification qui fait l'objet de négociations entre acteurs sociaux. Le statut des OS chez Renault illustre bien la difficulté. Sous la pression de mouvements de grèves, les OS ont obtenu, dans les années 1970, des possibilités d'évolution de carrière dans les catégories de P1 et de P2 (catégories d'ouvriers professionnels). En fait, les OS accédant à ces niveaux ont continué à faire le même travail à la chaîne, ce qui par ailleurs a provoqué des antagonismes avec les ouvriers professionnels *"de métiers"* : ajusteurs, mécaniciens... A l'opposé, on voit qu'en Grande-Bretagne, *"le travail sans qualification est par définition un travail que les travailleurs qualifiés ne font pas"*<sup>10</sup>. Or, les syndicats de métiers jouaient, jusqu'au début des années 1980, un rôle prépondérant dans les processus d'apprentissage qui ouvrent l'accès au statut de travailleur qualifié.

Au fil de nos échanges, nous avons donc été amenés à distinguer deux éléments constitutifs de la qualification. D'une part, ce que l'on peut appeler la **qualification formelle**, qui renvoie au niveau de formation initiale et qui, comme nous venons de le voir, souligne le fait que dans tous les pays les salariés peu qualifiés sont de faible niveau scolaire. D'autre part, la **qualification reconnue socialement** dans un emploi au sein de l'appareil productif. Là, nous n'avons pu que

(9) Mattéo Alaluf (1992), "Peut-on distinguer les classements techniques des classements sociaux de la qualification", Formation-Emploi, n° 38, avril-juin.

(10) Citation extraite du texte britannique.

constater la diversité des processus sélectifs qui s'opèrent sur le marché du travail et qui mettent en jeu des processus macro-sociaux qui, dans chaque pays, résultent de sa tradition historique propre. Les interrogations sur les perspectives d'évolution des qualifications n'ont alors qu'un sens limité car elles dépendent de l'endroit où l'on place le curseur sur l'échelle des classifications, définissant ainsi la catégorie des salariés qualifiés et, par défaut, celle des non qualifiés. Or, la position du curseur dépend largement des rapports de force au sein du système des relations professionnelles.

## VERS UN NOUVEAU QUESTIONNEMENT

Pour ne pas perdre et ne pas se perdre dans cette richesse, nous avons pris le parti de garder, en toile de fond, cette diversité sociologique, et de nous dire que, dans chaque pays de manière différente en fonction du contexte social et institutionnel, se construisent des groupes dénommés "bas niveaux de qualification" en France, "groupes à risques" en Belgique, "salariés périphériques" en Allemagne... L'aspect novateur de la recherche, qui la rend si difficile, est de lier ces deux questions : la construction sociale de la catégorie des salariés peu qualifiés et la stratégie des représentants des salariés au regard de cette catégorie sociale. La question devient alors de regarder les syndicats en tant qu'acteurs dans ce champ social. En tout état de cause, l'apparition de ces groupes révèle dans une période de pénurie d'emplois, la difficulté pour le syndicalisme d'assurer l'intégration des intérêts divergents des différents groupes de salariés.

Ainsi, en Belgique, l'émergence des "groupes à risques" prend racine dans l'existence, à un niveau très macro-social d'un compromis entre les "piliers" qui organisent la vie sociale dans, mais aussi en dehors, du marché du travail ; ceci éclaire la façon dont s'est constitué un système de formation continue totalement géré de façon paritaire et, également, la stratégie nouvelle des syndicats par rapport à ces "groupes à risques". La définition de ces groupes appartient en fait aux partenaires sociaux de chaque branche d'activité. En France, devant l'impossibilité d'un compromis social, c'est l'Etat qui a pris en charge les salariés peu qualifiés et qui, de ce fait, définit la catégorie au travers des critères donnés aux actions de lutte contre le chômage. En Allemagne, le mouvement de rationalisation de la production au sein même du secteur industriel, accroît l'écart entre une main-d'œuvre requalifiée et une main-d'œuvre déqualifiée (disqualifiée ?) entraînant une segmentation de la force de travail. Les postes qualifiés sont tenus par les salariés qui ont suivi un apprentissage dans le ca-

dre du système dual. Par contre, cet apprentissage n'est plus une garantie de trouver un emploi correspondant à sa qualification : on trouve de plus en plus d'ouvriers diplômés tenant des postes peu ou pas qualifiés. En Grande-Bretagne enfin, la politique de dérégulation du marché du travail et d'affaiblissement des syndicats menée par le gouvernement conservateur laisse pratiquement aux seuls employeurs la prise en charge de la formation continue et de la définition des qualifications. Si l'on ajoute à ceci, la constitution traditionnelle des syndicats de métiers autour du groupe des ouvriers qualifiés, britanniques et blancs, on peut expliquer la prédominance des caractéristiques individuelles (sexe, nationalité...) dans la construction de ces groupes sociaux.

Les textes qui vont suivre font bien ressortir que la fragilité du lien d'emploi, qui devient un rapport instable, change les données de l'intervention des partenaires sociaux. Les rôles et les relations entre acteurs se modifient sous la pression de ces processus d'exclusion. Les différentes configurations nationales autorisent une plus ou moins grande efficacité dans la lutte contre l'exclusion : les organisations syndicales notamment, selon leur capacité d'innovation, réussissent avec plus ou moins de bonheur l'intégration des intérêts divergents des différents groupes de salariés. Une des questions qui se pose alors est de savoir ce que révèlent leurs difficultés à prendre en charge ce problème, sachant que l'exclusion de l'emploi n'est plus un phénomène marginal. Par delà les différentes capacités d'intervention, en quoi l'émergence de catégories nouvelles d'exclus transforme-t-elle les acteurs sociaux ?

\* \*  
\*

## GRANDE-BRETAGNE LA POLITIQUE DES SYNDICATS A L'ÉGARD DE LA FORMATION DES SALARIÉS DE BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION

Helen RAINBIRD \* 1

### INTRODUCTION

Il y a deux raisons principales pour lesquelles les syndicats pourraient être concernés par la formation des salariés de bas niveaux de qualification<sup>2</sup>. Premièrement, ils sont plus vulnérables face au chômage. A cet égard, l'accès à la formation et à la reconversion est un moyen à la fois de réduire leur probabilité d'être licenciés et de leur procurer une nouvelle qualification s'ils se retrouvent sans emploi. La

\* IRRU Université de Warwick

(1) Traduit de l'anglais par Catherine Vincent (chercheur à l'IRES).

(2) Dans tout le texte, l'auteur emploie alternativement deux termes anglais : "qualification" et "skill" que l'on retrouve dans les deux expressions "workers with a low level of qualification" et "unskilled workers". Le premier terme renvoie, comme l'auteur l'explique dans le 1er chapitre, à la qualification formalisée acquise par le salarié, concrétisée dans un diplôme reconnu nationalement, que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou en formation continue. Le deuxième terme, "skill", renvoie à la reconnaissance des aptitudes et des savoir-faire du salarié sur un poste de travail. La spécificité du système de relations industrielles britanniques et notamment de l'apprentissage, font que cette reconnaissance ne passe pas nécessairement par un diplôme. Les "skilled workers" sont ceux qui ont suivi un apprentissage "sur le tas" et qui de ce fait ont un haut statut dans l'organisation du travail. Nous avons pris le parti de ne pas traduire cette deuxième acception de la qualification par des termes français approchants : savoir-faire, compétence... dont la définition est elle-même controversée. Nous avons donc traduit dans la suite du texte "qualification" par qualification formelle et "skill" par qualification, ainsi que "workers with a low level of qualification" par "salariés de bas niveaux de qualification formelle" et "unskilled workers" par "salariés sans qualification ou non qualifiés" (ndt).