

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 qualification². 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).

deuxième et plus importante raison est que l'accès à la formation et aux emplois classés comme ayant un niveau supérieur ou inférieur de qualification est central au regard de la question de l'égalité face à l'emploi. De ce fait, l'accès à la formation n'est pas seulement une question de vulnérabilité face au chômage, mais influe directement sur les salaires et les conditions d'emploi. La politique de formation constitue donc un instrument permettant d'atténuer les discriminations sur le marché du travail et les inégalités dans le travail.

Cependant, les syndicats organisant les travailleurs manuels sans qualification sont confrontés à de nombreux obstacles à la progression de la qualification de leurs membres. Le premier de ces obstacles est l'absence d'un droit au congé de formation et l'exclusion des syndicats des processus institutionnels de décision en matière de formation. Le second découle des structures même d'organisation des syndicats qui sont basées sur le recrutement par profession plutôt que sur une affiliation par branche ou politique. La conséquence est que les salariés peu ou pas qualifiés sont en général organisés dans des syndicats généraux, comme le TGWU³ et le GMB alors que les salariés qualifiés se retrouvent dans des syndicats de métiers comme le AEEU. C'est pourquoi l'accès à la formation et aux nouvelles qualifications est potentiellement une question décisive dans la mesure où elle remet en question les bases respectives d'adhésion des différents syndicats. Par contre dans les dernières années, le processus de fusion entre syndicats a été guidé par une logique professionnelle (Rainbird, 1988). C'est-à-dire que les syndicats dont les bases de recrutement entraient en concurrence ont fusionné. Une illustration de ce processus a été la fusion de nombreux syndicats de métiers de toute petite taille avec le syndicat des techniciens AUEW (TASS) qui, par la suite, fusionna avec le syndicat des scientifiques et des cadres ASTMS pour former le MSF. Certains petits syndicats de métiers sont devenus des sections de métiers au sein des syndicats généraux, pendant que, de leur côté, d'autres syndicats de métiers s'ouvraient à des membres sans qualification, notamment dans les entreprises où ils ont conclu des accords de syndicat unique avec les employeurs.

Du fait de ce lien intime entre le travail qualifié et l'appartenance à un syndicat de métiers, le concept de qualification en Grande-Bretagne est enraciné dans l'atelier et le système des relations industrielles plutôt que dans le système éducatif et les qualifications formelles. La qualification est donc liée à l'apprentissage, dans lequel les jeunes, ouvriers comme apprentis, apprenaient un métier pendant un certain nombre d'années. Des études débouchant sur une qualification for-

(3) La liste des abréviations se trouve dans un lexique en fin d'article (ndt).

melle pouvaient faire partie du temps d'apprentissage, mais n'étaient pas essentielles à la reconnaissance comme ouvrier qualifié. L'apprentissage était typiquement réservé aux hommes, blancs et travailleurs manuels, même s'il existe pour quelques métiers féminins comme celui de coiffeuse. De plus, il était réservé aux jeunes, en conséquence de quoi les adultes employés à des postes peu ou pas qualifiés ne pouvaient suivre une formation qui leur aurait permis d'accéder à des postes qualifiés.

Depuis le début des années 1970, l'apprentissage est en déclin. Cette évolution est en partie due au processus de restructuration industrielle qui a réduit le secteur industriel et a été accompagné par la croissance du tertiaire. Ce déclin est aussi dû à l'impact des politiques gouvernementales des Conservateurs (de 1979 à nos jours) qui ont visé à déréguler le marché du travail et à supprimer tout contrôle réglementaire sur la formation. En outre, en promouvant un nouveau modèle de "compétence" à la place des "skills", le gouvernement tente de briser le lien entre les qualifications de la main-d'oeuvre et le métier. Dans ce contexte institutionnel, il est clair qu'il y a des limites à la stratégie des syndicats à l'égard des salariés non qualifiés.

Cet article commence par une définition des salariés peu qualifiés en Grande-Bretagne, en relation avec la distribution du travail non qualifié dans l'économie. Puis, il analyse la représentation des syndicats dans les institutions traitant de la formation. Enfin, il passe en revue les syndicats qui organisent les salariés peu ou pas qualifiés, et en particuliers trois d'entre eux : TGWU, NUPE (qui a fusionné début juillet avec les deux autres syndicats du secteur public NALGO et COHSE pour créer le syndicat UNISON) et USDAW. Pour ces syndicats, les trois principales voies que peut emprunter leur politique de formation sont étudiées : celle de la représentation des intérêts de leurs membres dans les institutions traitant de la formation et lors des négociations collectives ; celle des campagnes syndicales et de la mise en oeuvre de cette politique ; enfin, celle de la formation et de l'éducation comme un service rendu directement par le syndicat.

LA DÉFINITION DES "SALARIÉS DE BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION FORMELLE"

Dans le contexte britannique, il est important de distinguer le concept de qualification formelle de celui de qualification⁴. La qualification formelle renvoie à la reconnaissance du niveau de formation ini-

(4) Skill en anglais (voir note (1) (ndt)).

tiale ou professionnelle au travers de l'obtention d'un diplôme reconnu, par exemple "City and Guilds of London Institute" ⁵, "GCSE" ⁶ ou "A level" ⁷. Ce concept est donc beaucoup plus étroit que celui de qualification en français tel qu'il est entendu dans l'expression "d'ouvrier qualifié". La qualification (skill) est, au contraire, un concept plus large qui renvoie aux aptitudes socialement reconnues à remplir une tâche, ce qui a des conséquences à la fois en termes de rémunération et de statut. Dans le contexte du système britannique de relations industrielles, cette reconnaissance n'est pas directement liée à l'obtention d'un diplôme. Car historiquement, l'apprentissage, qui était la voie principale de formation au travail qualifié, était régulé par les syndicats de métiers. Plutôt que du passage d'un examen, l'obtention d'un statut de qualifié dépendait de l'accomplissement d'un laps de temps comme apprenti (connu sous le nom de "temps de service d'apprentissage") d'où découlait la reconnaissance sociale comme ouvrier qualifié. Le travail non qualifié est, par définition, le travail que les ouvriers qualifiés ne font pas. Les travailleurs non qualifiés, c'est-à-dire la majorité des travailleurs manuels, sont ceux qui n'ont pas suivi un apprentissage.

Les salariés non qualifiés tendent à avoir à la fois un faible niveau scolaire et un accès limité à la formation une fois dans l'emploi. A cet égard, il semble qu'il y ait des différences entre les pays d'Europe dans les pourcentages de salariés qui sont considérés comme ayant un bas niveau de qualification formelle. Il y a plusieurs mesures de ce niveau de qualification : les niveaux de scolarisation ou de diplôme de l'enseignement ; le niveau de diplôme de la formation professionnelle ; la distribution des emplois classés comme requérant une qualification formelle ou non. Alors que les premières renvoient à des caractéristiques individuelles, la dernière renvoie à l'organisation du travail.

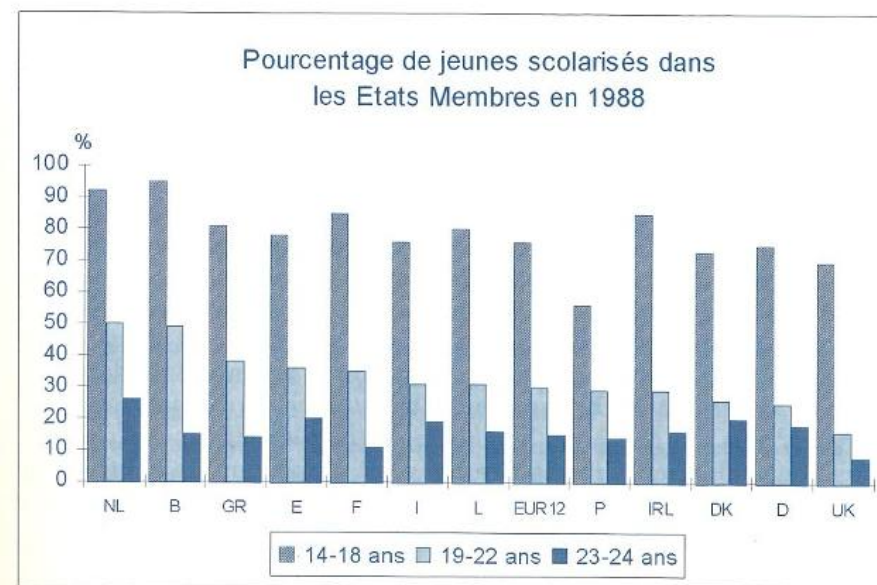
Si l'on compare les taux de scolarisation et de diplômés de l'enseignement au sein de la Communauté Européenne, on observe de grandes divergences entre pays. Le graphique 1 montre, dans les Etats membres, le poids des jeunes âgés de 16 à 24 ans dans le système scolaire et le graphique 2 le pourcentage des 16/18 ans scolarisés ou en formation. La Commission Européenne a souligné le faible niveau des 16/18 ans scolarisés ou en formation à plein temps au Royaume-Uni

(5) Examens correspondant à la partie théorique de l'apprentissage. Ils représentent une des voies de promotion des ouvriers de métiers vers la maîtrise (ndt).

(6) Passé vers l'âge de 16 ans, le General Certificate of Secondary Education est le premier examen de fin de scolarité (ndt).

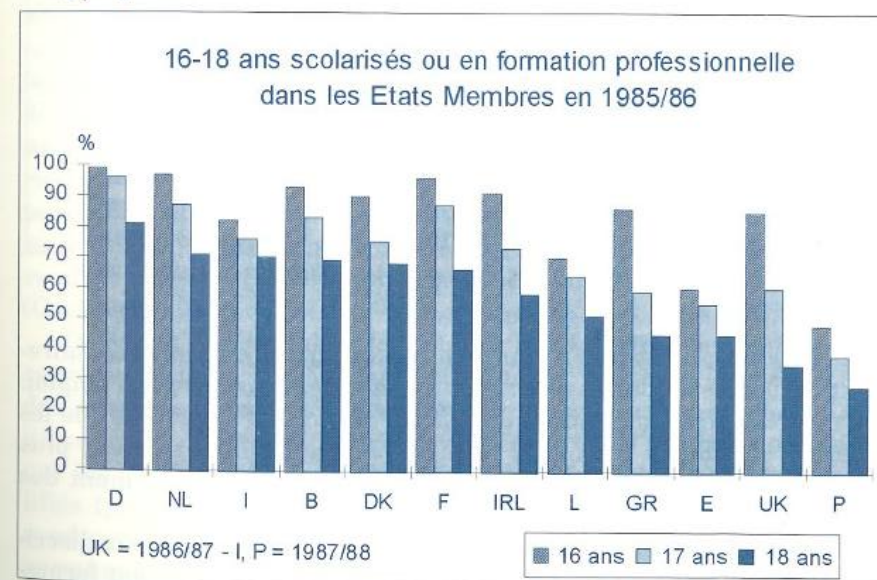
(7) Examens spécialisés de fin de scolarité secondaire passés vers l'âge de 18 ans. Il en faut au moins deux pour entrer à l'Université (ndt).

Graphique 1.



Source : Commission of the European Communities (1990).

Graphique 2.



Source : Commission of the European Communities (1990).

comme "présentant un contraste marqué avec les autres pays plus développés" (CEE, 1990 : 114). Ces faibles niveaux de scolarisation se retrouvent dans les faibles niveaux de diplômés de l'enseignement. Le tableau 1 montre qu'en Grande-Bretagne seulement 15 % des sortants du système scolaire ont atteint le niveau d'entrée à l'université contre 35 % en France et 30 % en Allemagne. Plus important, 45 % des sortants du système scolaire britannique ont un bas niveau de diplôme ou pas de diplôme du tout contre seulement 10 % en France et en Allemagne.

Pour ce qui concerne les qualifications professionnelles, on peut aussi observer de grandes divergences entre pays. Les études menées par le National Institute for Economic and Social Research démontrent que, dans un certain nombre de secteurs d'activité allant de la construction à l'électronique en passant par le commerce de détail et l'hôtellerie, les salariés britanniques ont des niveaux de qualifications formelles plus bas que leurs homologues européens (Prais Ed., 1989). Dans l'ensemble, en Grande-Bretagne, la proportion de salariés de bas niveaux de qualification formelle est donc plus élevée que dans d'autres pays de la Communauté Européenne.

Tableau 1 : Les plus hautes qualifications de sortants du système scolaire

	UK	France	W. Germany
Niveau d'entrée à l'Université (2 "A" levels ou plus)	15 %	35 %	30 %
Niveau intermédiaire (1 "A" level et moins)	40 %	55 %	60 %
Bas niveau de scolarisation (en dessous du "O" level)	35 %	-	-
Sans qualification	10 %	10 %	10 %

Source : CBI (1989) in : "A British Baccalauréat". D. Finegold et al. (1990) - IPPR, Londres.

Cependant, il est important de signaler qu'il n'y a pas nécessairement de correspondance directe entre le niveau scolaire et l'emploi. Les modèles de segmentation du marché du travail suggèrent que les critères individuels comme le sexe ou la race influent souvent plus que les qualifications formelles sur les décisions de recrutement des employeurs.

Les méthodes de recrutement informelles ont contribué aux discriminations (Rubery, 1980). Même là où existent un recrutement formalisé et des procédures de promotion, les candidats retenus sont les

hommes moins qualifiés de préférence aux femmes (Equal Opportunities Sub-committee, 1984 ; Collinson et al., 1990). Les femmes reprenant un travail à temps partiel après une période d'inactivité pour s'occuper de leurs enfants font l'expérience d'une mobilité professionnelle descendante. Le travail à temps partiel est construit à la fois comme un travail non qualifié et féminin (Dex, 1988 ; Beechey et Perkins, 1985).

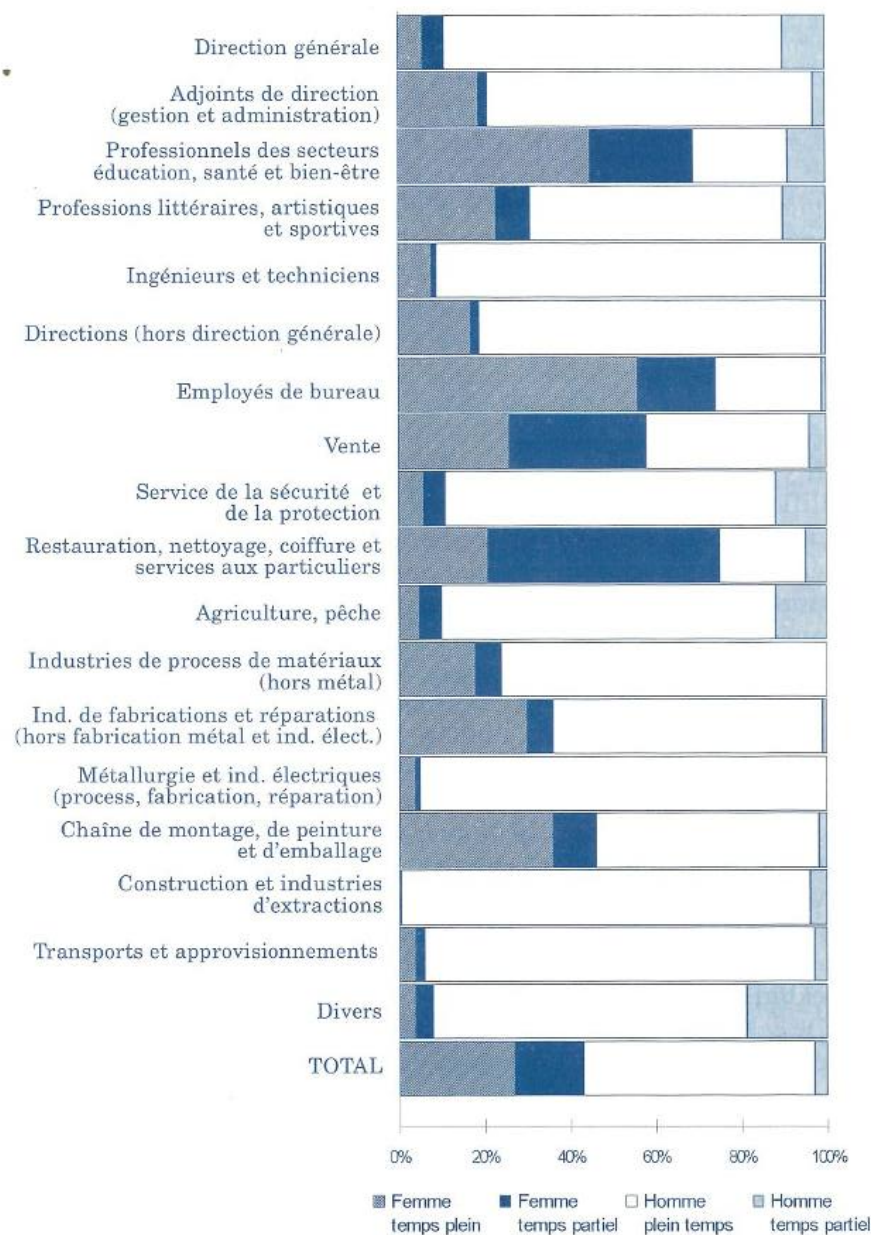
Le fait que les qualifications des femmes soient systématiquement sous-évaluées est largement reconnu ; Phillips et Taylor avancent que la classification des emplois comme qualifiés ou semi-qualifiés a plus à voir avec le sexe du salarié qu'avec sa formation ou les capacités requises par le poste (1986). Le tableau 2 montre la répartition des hommes et des femmes par groupes professionnels et selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Les femmes occupent la plupart des postes non qualifiés sur les chaînes de montage et parmi les emplois de bureau, de la vente et des services directs aux particuliers.

Il y a, potentiellement, une inadéquation significative entre la qualification formelle de l'individu et les classifications (ou les rémunérations) des emplois au regard du niveau de qualification supposé. Ce qui pose d'importantes questions sur les modalités d'établissement des systèmes de classifications dans les différents pays européens.

En Grande-Bretagne, ces modalités ne sont pas codifiées mais se sont développées au travers des usages et des pratiques, ce qui reflète un système de négociation collective hautement informel et décentralisé. La portée de l'organisation des syndicats sur la base du métier ne doit pas être sous-estimée. Cockburn a avancé que la qualification est un concept à facettes multiples avec trois éléments différents : l'expérience accumulée par le salarié, la qualification requise par un poste particulier et une dimension politique liée au fait que les groupes de salariés s'organisent pour défendre leurs qualifications contre les remises en cause des employeurs et des autres groupes de salariés (Cockburn, 1983 : 113).

De ce fait, la façon dont les intérêts des salariés non qualifiés sont représentés dans les syndicats et dans les instances de négociation des salaires est au moins aussi importante que la formation et la qualification formelle auxquelles ils ont eu accès. Il est bon de noter ici que les groupes de salariés qui travaillent dans des emplois non qualifiés typiques sont souvent peu représentés dans les structures des syndicats, à la fois parmi les représentants du personnel et parmi les permanents. Cela reflète la grande difficulté à organiser ces salariés dans les secteurs de l'économie où ils travaillent, mais aussi la repro-

Tableau 2. Répartition des salariés en Grande-Bretagne par catégories professionnelles et par sexe (1987)



Source : *New Earnings Survey* (1990).

duction, au sein des structures syndicales, des modes de discriminations (Heery et Kelly).

Les hypothèses qui fondent les niveaux de qualification sur le système de classification des emplois demandent clairement une investigation plus poussée, de même que leurs implications en matière de différences de salaires. Les règles régissant la mobilité du travail dans chaque pays doivent être clarifiées, en particulier la place donnée aux qualifications formelles, à l'ancienneté et au pouvoir de négociation. De plus, il faut prendre en compte la couverture par le système de négociation collective.

Les travaux comparatifs de Rubery sur les bas salaires suggèrent que les systèmes de négociation centralisés ayant une large couverture sont plus efficaces pour limiter les différentiels de salaires que des systèmes plus décentralisés (1992). Le pourcentage de la main-d'œuvre dans des emplois atypiques, sa répartition et le fait qu'elle soit prise en compte ou non dans des accords collectifs ou dans une législation sur le salaire minimum peut aussi influencer sur la définition des postes de travail comme non qualifié. Ces postes sont-ils construits comme non qualifiés du fait des conditions d'emploi et de salaires défavorables ou bien le fait qu'ils requièrent de bas niveaux de qualification et d'implication signifie-t-il que l'on peut plus facilement les organiser sur une base précaire ?

En Grande-Bretagne, les présupposés qui fondent les niveaux de qualification sont rendus explicites dans les pratiques de "job evaluation" qui tentent de faire une estimation systématique du contenu des emplois. Cependant, la "job evaluation" n'est en aucun cas une science objective. Le Labour Research Department (LRD), dans ses conseils aux négociateurs syndicaux souligne que certaines classifications sous-évaluent les qualifications des femmes et ainsi renforcent les présupposés existants sur le contenu en qualification des emplois (LRD, 1989).

LE TRAVAIL NON QUALIFIÉ

En Grande-Bretagne, les emplois non qualifiés se trouvent dans les catégories suivantes, comme le montre le tableau 3 :

- 6.2. les emplois de services directs aux particuliers,
- 7.2. les autres emplois de la vente,
- 8.1. les chauffeurs routiers et conducteurs d'engins,
- 8.2. les autres opérateurs sur machines.

Tableau 3. Les catégories professionnelles (révisés)

Groupe principal	Activités	Nombre du groupe secondaire de profession (a)
1.1 Directeurs et administrateurs	Directeurs généraux et administrateurs des collectivités territoriales, des grandes entreprises et organisations ; responsables de la fonction publique, directeurs de production dans les industries de fabrication, la construction, les mines et l'énergie ; directeurs spécialisés ; directeurs dans le tertiaire et le secteur financier ; directeurs dans les transports et la distribution ; responsables des services de sécurité ...	10, 11, 12, 13 14, 15, 19
1.2 Directeurs et propriétaires dans l'agriculture et les services		16, 17
2.1 Professionnels des sciences et de l'ingénierie		20, 21
2.2 Professionnels de la santé	Y compris dentistes et vétérinaires	22
2.3 Professionnels de l'enseignement	Y compris professeurs des écoles primaires et secondaires et les assistants de l'enseignement supérieur et technique	23
2.4 Autres professionnels	Professionnels de la loi, des affaires, des finances ; architectes, géomètres, autres ...	24, 25, 26, 27, 29
3.1 Professions associées aux professionnels des sciences et de l'ingénierie	Dessinateurs ; techniciens scientifiques ; experts ; analystes et programmeurs ; autres ...	30, 31, 32
3.2 Professions paramédicales	Y compris les puéricultrices et autres professions paramédicales	34

Groupe principal	Activités	Nombre du groupe secondaire de profession (a)
3.3 Autres professionnels associés		33, 35, 36, 37, 38, 39
4.1 Employés de bureau	Employés d'administrations et de la fonction publique ; caissiers ; aide-comptables, autres ...	40, 41, 42, 43, 44, 49
4.2 Emplois de secrétariat	Secrétaires, assistantes, sténo ; opérateurs sur traitement de texte, réceptionnistes ; standardistes, autres ...	45, 46
5.1 Métiers qualifiés de la construction		50
5.2 Métiers qualifiés des industries d'équipements	Conducteurs de machines ; ouvriers de maintenance ; électriciens et électromécaniciens ; autres ...	51, 52
5.3 Autres métiers qualifiés		53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
6.1 Professions de la sécurité	Militaires ; policiers ; professions des services de protection et de sécurité (y compris les pompiers)	60, 61
6.2 Personnels des services aux particuliers	Professions de la restauration ; employés de maison ; personnel s'occupant des jeunes enfants, coiffeurs ; esthéticiennes, autres ...	62, 63, 64, 65, 66, 67, 69
7.1 Acheteurs ; courtiers ; vendeurs		70, 71
7.2 Autres professions de la vente		72, 73, 79
8.1 Opérateurs sur machine et sur chaîne		80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 89
8.2 Conducteurs dans les transports et d'engins		88
9.1 Autres professions de l'agriculture, de la forêt et de la pêche		90
9.2 Autres professions élémentaires		91, 92, 93, 94, 99

(a) Basé sur la version finale des nomenclatures SOC, OPCS (1990).

Source: Institute for Employment Research (1991)
Review of the Economy and Employment : occupational Assessment.

Les mutations dans les structures des emplois entre 1971 et 1990 sont montrées dans le tableau 4, à côté des perspectives pour la période 1990-2000. On sait que "la plupart des modèles de mutations des structures d'emplois industriels dans l'après-guerre ont mis en avant les changements technologiques et organisationnels se produisant dans l'industrie en faveur des postes les plus qualifiés, de cols blancs, non manuels, au détriment des postes les moins qualifiés, de cols bleus et manuels. Ce déclin des secteurs primaire et manufacturier a surtout affecté durement ce dernier groupe, pendant que l'expansion du secteur tertiaire était le principal facteur de croissance du premier groupe" (IER, Occupational Assessment, 1991 : 27). Les emplois dans le secteur industriel ont été plus exposés aux restructurations. Entre 1971 et 1990, bien qu'il y ait eu de considérables pertes d'emplois d'ouvriers qualifiés, la baisse du nombre des ouvriers non qualifiés a été plus grande : 950 000 emplois d'opérateurs sur machine ont disparu, pendant que les autres professions (en premier lieu les manoeuvres) diminuaient de 400 000 (IER, Occupational Assessment, 1991 : 27). En réalité, on ne peut douter que les ouvriers non qualifiés dans l'industrie n'aient été particulièrement vulnérables au chômage.

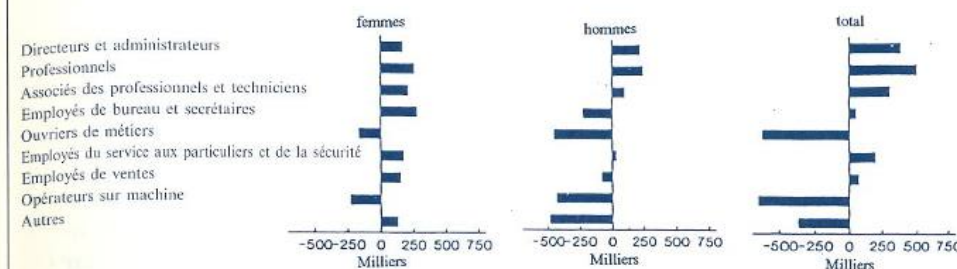
Cependant, il est important de souligner que les suppressions d'emplois dans l'industrie ne se sont pas traduites par une tendance uniforme à l'élévation des qualifications. Même si ces suppressions ont coïncidé avec une augmentation du nombre des postes d'encadrement et de professionnels, en premier lieu dans le tertiaire, des poches substantielles et croissantes de travail non qualifié coexistent dans le tertiaire également, notamment dans les emplois de la vente et des services directs aux particuliers. La plupart de ces emplois sont à temps partiel, dans des petites entreprises ou même le fait de travailleurs indépendants (Keep et Mayhew, f/c). Dans ce cas, le travail non qualifié cumule des conditions d'emploi et de rémunérations défavorables.

LE RÔLE DES "PARTENAIRES SOCIAUX" DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN GRANDE-BRETAGNE

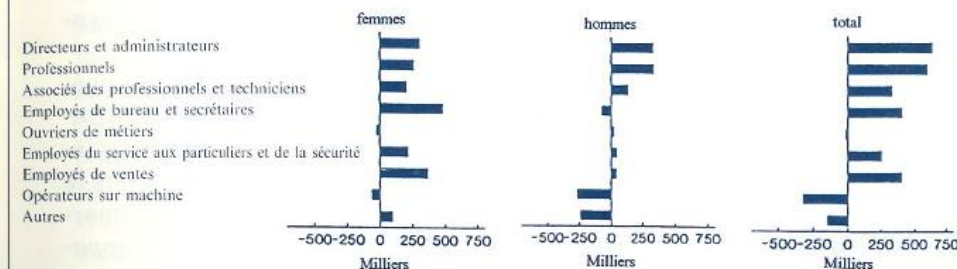
Il est difficile d'appliquer le terme de "partenaires sociaux" au domaine de la formation professionnelle en Grande-Bretagne. Après une période, dans les années 1960-1970, où les décisions concernant la politique de formation incombaient aux représentants des intérêts du travail et du capital, à la fois au niveau sectoriel et national, les syn-

Tableau 4. L'emploi par profession – 1971-2000

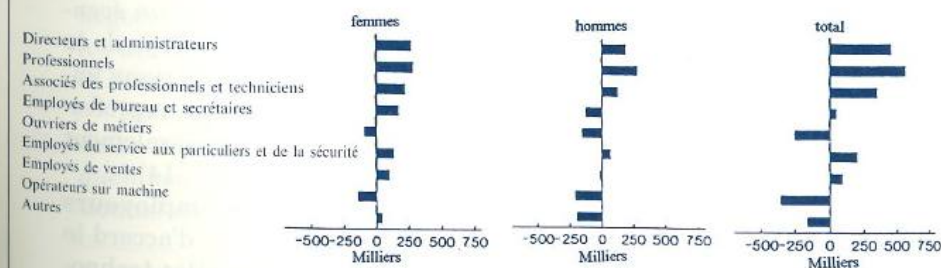
Evolution des emplois par profession 1971-81



Evolution des emplois par profession 1981-90



Evolution des emplois par profession 1990-2000



Sources : Institute for Employment Research (1991)
Review of the Economy and Employment : Occupational Assessment.

dicats ont été progressivement exclus des centres de décisions. Deux mouvements distincts se sont produits.

D'un côté, le gouvernement conservateur a supprimé le contrôle réglementaire sur le système de formation, au motif que le marché était le mécanisme le plus efficient pour inciter à la formation. Les interventions publiques se sont donc contentées d'améliorer le fonctionnement du marché en appuyant les décisions individuelles de formation des employeurs et des salariés et en promouvant la relation entre formation et compétitivité.

De l'autre côté, la responsabilité de l'élaboration et de la mise en oeuvre des politiques publiques a été laissée exclusivement aux employeurs. Ceci s'est fait au travers du remplacement des commissions de formation tripartites et sectorielles par des commissions de branche tenues par les organisations patronales, par la prise en main par les employeurs des Training and Enterprise Councils (TEC) en Angleterre et au Pays-de-Galles (appelés Local Enterprise Companies (LEC) en Ecosse) et au travers de l'accès, informel mais pourtant privilégié, des organisations patronales auprès des pouvoirs publics. Le système de formation britannique est caractéristique d'un "modèle de marché" dans lequel la régulation par l'Etat est faible et d'où les intérêts syndicaux sont officiellement exclus.

L'existence d'un "modèle de marché" pour la formation est cohérente avec le développement historique des systèmes de relations industrielles et de formation. L'industrialisation précoce et la régulation de l'emploi par les syndicats ont eu pour conséquence à la fois le caractère informel de la négociation collective et l'existence d'un marché du travail interne fortement segmenté. Sisson avance que *"l'apparent succès des employeurs et des syndicats à conclure un compromis a renforcé les tendances au laisser-faire de l'Etat par rapport à l'emploi. La responsabilité de l'enseignement a été donnée aux autorités locales et, en matière de formation professionnelle, les présupposés étaient qu'elle était une affaire individuelle aussi bien pour les salariés que pour les employeurs. Un autre point décisif était qu'il y avait peu d'intervention directe de l'Etat incitant les employeurs à adopter un éventail varié de normes"* (1989 : 17). L'absence de régulation légale de la formation est complétée par une faible couverture des questions importantes comme la formation ou la négociation au niveau interprofessionnel. Ceci autorise l'employeur individuel à décider unilatéralement de beaucoup de questions sur le lieu de travail (Sisson, 1989 : 14).

En conséquence, la formation est perçue par les employeurs comme une prérogative patronale (LRD, 1989 : 8). Le type d'accord le plus répandu traitant de la formation concerne les nouvelles technologies, même si l'on peut aussi trouver ce thème dans des accords sur

les réductions d'effectifs, les "staffing levels" ⁸, l'égalité professionnelle ou les conditions de rémunération et de travail des jeunes. Il est rare que les syndicats soient impliqués dans des accords dont le premier objet est la formation (LRD, 1990 : 70).

Même dans un système de formation dérégulé, dominé au niveau institutionnel et dans la pratique par les employeurs, les syndicats ont quelques occasions de s'impliquer et d'influencer la formation. Paradoxalement, l'exclusion des syndicats des centres de décisions institutionnels dans le domaine de la formation s'est produite au moment où ils ont mieux pris conscience de l'importance de la formation dans les stratégies de négociation. Dans un premier temps, une stratégie syndicale réclamant des formations à l'occasion des négociations peut, dans les entreprises où des syndicats sont présents, favoriser l'accès à la formation de groupes de salariés qui en bénéficiaient peu précédemment. Malgré cela, même dans les entreprises ayant une présence syndicale, en l'absence de législation, il y a peu de mécanismes concrets favorisant les salariés qui ont le moins accès à la formation.

La formation professionnelle est dispensée à travers la combinaison de différentes institutions : dans les collèges d'enseignement post-scolaire, par des organismes de formation privés à but lucratif et dans les entreprises. Bien que le Technical and Vocational Education Initiative (TVEI), mis en place dans le secondaire depuis 1983, ait pour but d'introduire des cours plus orientés professionnellement, le système éducatif reste en premier lieu chargé de l'enseignement général.

La formation professionnelle initiale est vue comme étant de la responsabilité de l'employeur, du salarié et du gouvernement. L'Etat est intervenu activement dans la formation professionnelle initiale en mettant en oeuvre des plans pour les jeunes comme le Youth Opportunities Programme ou le Youth Training Scheme (YTS). Actuellement, nombre de TEC gèrent des crédits de formation. L'objectif de ces crédits est de donner aux jeunes quittant le système scolaire et entrant dans leur premier emploi un droit à la formation sous la forme d'une subvention. L'idée à la base de ce système est de leur permettre de négocier avec leur futur employeur un accès à la formation et donc de les aider à choisir l'employeur qui leur offrira la meilleure formation et la meilleure évolution de carrière.

De la même manière, la formation continue est vue comme étant de la responsabilité conjointe du salarié et de l'employeur. Malgré quelques incitations financières, il n'y a pas de mécanisme institutionnel de régulation de la formation continue.

(8) Il s'agit de négociations portant sur l'effectif souhaitable pour remplir les différentes fonctions dans l'entreprise (ndt).

L'employeur n'a pas d'obligation de prévoir des formations de reconversion des salariés licenciés. La reconversion des chômeurs est de la responsabilité de l'Etat dans le cadre de programmes essayant d'augmenter à court terme les qualifications offertes sur le marché. Les employeurs ne sont donc pas obligés de considérer la requalification de leur personnel comme un élément dans leur stratégie de redéploiement de l'entreprise, puisque ce problème est vu comme relevant du marché du travail. Quelques grandes entreprises se sont volontairement engagées dans des programmes de reconversion quand elles ont connu des licenciements sur une grande échelle.

LA FORMATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le système britannique de relations industrielles a trois caractéristiques distinctes qui résultent d'une industrialisation précoce. La première est la continuité des traditions fondée sur l'influence des premières guildes de métiers et sur l'usage de pratiques restrictives comme moyen d'organisation des syndicats de métiers. La seconde est la primauté du lieu de travail dans la négociation collective et, en particulier, l'importance des coutumes et pratiques plutôt que d'un schéma légal clairement défini pour fixer les droits et obligations des parties. Le fait que les accords de branche soient limités à certains secteurs, comme la confection ou le bâtiment, en est la conséquence. La troisième caractéristique est le rôle limité de l'Etat dans la régulation de l'emploi et le soutien des employeurs et des syndicats à la négociation volontaire (Edwards et al., 1992 : 3-6). Le système de relations industrielles est en conséquence fortement décentralisé. Il y a une grande variété de modèles de représentation dans l'entreprise et l'on trouve rarement des travailleurs manuels et non manuels négociant ensemble avec l'employeur. Cependant, il n'y a pas eu développement d'un "système dual" couplant des négociations collectives en dehors de l'entreprise et une consultation paritaire à l'intérieur. Edwards et al. avancent que *"dans la grande majorité des endroits où les syndicats sont reconnus ... la direction discute directement avec les représentants des syndicats ou avec les shop stewards (délégués d'atelier) et on distingue peu les processus paritaires de régulation, consultation ou d'information"* (1992 : 25).

Il n'existe pas de droits de consultation ou d'information sur les changements organisationnels et technologiques en Grande-Bretagne, même si l'on trouve quelques exceptions mineures dans le cas où la santé et la sécurité des travailleurs sont affectées par le changement, quand des menaces pour l'emploi en découlent ou dans les sociétés

nationales dont les statuts imposent une consultation sur les sujets *"d'intérêt commun"* (Ramsay et al., 1992 : 183). Dans ces cas de figure, il y a aussi consultation sur l'évolution et les prévisions en terme d'effectif. Au regard des piètres performances des employeurs britanniques dans le domaine de la formation et de l'absence d'un schéma régulateur, le TUC encourage les syndicats affiliés à négocier une participation aux décisions de formation dans l'entreprise. En 1989, un document du TUC *"Qualification 2000"* a présenté les objectifs syndicaux pour l'amélioration des qualifications et, en 1990, le document *"Action paritaire pour la formation"* propose des moyens pour améliorer l'accès à la formation et donne des exemples d'accords collectifs modèles. Ces documents réclament l'instauration de comités paritaires légaux traitant de la formation dont le rôle serait d'élaborer un plan de formation dans l'entreprise. Du fait de cet intérêt pour des comités de formation, le LRD (Labour Research Department) a mené une enquête auprès des représentants des salariés dans l'entreprise. Le questionnaire, distribué aux syndicats affiliés au LRD, a été rempli par les *shop stewards* de plusieurs syndicats nationaux, la plupart étant du TGWU et du MSF. L'enquête montre que, dans les 912 lieux de travail où des réponses ont été obtenues, la participation des syndicalistes à des comités traitant exclusivement de la formation est rare. La formation ne fait l'objet d'un accord entre direction et syndicats que dans 17 % des cas seulement. Pourtant, il existe des modalités de consultation dans 30 % des cas et, dans un peu plus de 31 % des cas, la direction communique des informations aux syndicats⁹. Bien que les résultats suggèrent que les directions d'entreprises consultent et concluent des accords sur la formation dans presque la moitié des cas, le plus souvent il s'agit *"d'un thème incident dans des accords traitants d'autres sujets"* (LRD, 1990 : 7). Ce thème se retrouve plus fréquemment dans les accords sur les nouvelles technologies (24 % des cas). Les accords faisant référence à la formation concernent les licenciements (17 %), les *"staffing levels"* (13 %) et l'égalité professionnelle (12 %). Dans 10 % des cas, il s'agit d'accords sur l'emploi des jeunes, soit prévoyant les modalités d'apprentissage, soit concernant leurs salaires et conditions de formation dans le cadre des programmes YTS. Mais ces accords sur les jeunes font exception dans la mesure où ils sont les seuls exemples d'accords dont la formation soit l'objet principal. Dans la plupart des cas, elle reste annexe par rapport à l'objet principal (LRD, 1990 : 7).

(9) Les résultats de l'enquête du LRD sont probablement biaisés par la sur-représentation des lieux de travail ayant traité de la formation.

Seuls un tiers des *shop stewards* enquêtés mentionnent l'existence d'accords nationaux sur la formation. Il s'agit souvent de dispositifs interprofessionnels, conclus entre organisations patronales et syndicats, qui s'intègrent dans le cadre d'Industry Training Boards (ITB). Ainsi, l'accord entre l'EEF et le CSEU fonctionne dans le EITB (Engineering ITB). Sont aussi mentionnés les accords entre la confédération patronale de l'imprimerie et les syndicats du labeur (NGA et SOGAT) ou encore l'accord national dans l'industrie de l'ameublement ou les accords de formation dans les transports urbains (LRD, 1990 : 7). La couverture par un accord national apparaît plus forte dans les secteurs de l'énergie, de la distribution d'eau, des transports, des télécommunications, des administrations publiques, de l'enseignement et de la santé qui font partie du secteur public ou ont été récemment privatisés et gardent l'approche consultative souvent pratiquée dans le secteur public (LRD, 1990 : 8). Par exemple, les accords Whitley Council dans les administrations d'Etat et la santé, les conditions de service NJC dans les collectivités territoriales ou le comité pour la formation dans le secteur de l'énergie. British Telecom a un système à la fois national et local de comités de formation. Seulement 7 % des lieux de travail enquêtés ont des comités spécifiques pour la formation. Cependant, la formation fait plus fréquemment partie des activités d'autres comités mais, dans certains cas, la revendication par les syndicats d'un comité de formation dans l'entreprise s'est heurtée au refus catégorique des directions de négocier cette prérogative patronale (1990 : 8).

LE NATIONAL COUNCIL FOR VOCATIONAL QUALIFICATIONS (NCVQ) ET LA RÉFORME DES QUALIFICATIONS FORMELLES

Le système des qualifications formelles est récemment entré dans un processus de réforme. Le NCVQ a été créé en 1986 avec l'objectif de développer les normes de classement des qualifications professionnelles au travers d'un système appelé National Vocational Qualifications (NVQs). Son champ d'application couvre l'Angleterre, le Pays-de-Galles et l'Irlande du Nord mais pas l'Ecosse qui a son propre système éducatif¹⁰. Le NCVQ n'a aucun pouvoir légal et ne peut que proposer des changements en coopération avec les diverses instances qui participent à tous les niveaux à la structuration de la relation entre des me-

(10) Voir Fairley et Patterson (1991) pour une analyse du système écossais de qualification professionnelle qui se caractérise par l'introduction, en 1983, d'un système modulaire d'évaluation de l'enseignement post-scolaire hors supérieur sous les auspices du Scottish Vocational Education Council (SCOTVEC).

sures de qualifications formelles et les structures d'éducation et de formation professionnelle (Jessup, 1991 : 14). Les représentants des employeurs dominent largement le NCVQ où siège un seul représentant du TUC.

Le but du système NVQs est d'appliquer une série de critères communs à l'éventail des qualifications réelles et, ainsi, de permettre leur comparaison et de faciliter le développement de nouvelles qualifications. Il est basé sur la notion d'évaluation des compétences et sur des principes behaviouristes de performance. C'est un système très critiqué. Par exemple, Prais avance que, pour beaucoup d'Européens, la place donnée à l'évaluation du poste de travail par la hiérarchie et l'absence de tests écrits des connaissances théoriques seraient inacceptables comparées à leurs propres systèmes plus objectifs d'évaluation (Prais, 1989 et 1990). De plus, le plus bas des niveaux de qualification formelle, le niveau 1 NVQ, n'a pas d'équivalent en Europe et les salariés classés à un tel niveau y resteront bien ancrés. Quelques syndicats et organismes de formation ont exprimé des réserves sur les rapports de ce système avec les qualifications réelles de leur secteur et demandent la révision à la hausse des normes (Rainbird et Smith, 1992).

Mais le problème le plus important est peut-être que le système NVQs ne prend en compte que le résultat de l'action d'apprendre et ne voit pas l'acquisition des savoirs comme un processus. Dans la mesure où il évalue l'aptitude à exécuter une tâche, il est intimement lié aux méthodes de *job evaluation*. Du fait qu'il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur d'envoyer en formation les salariés auxquels un niveau NVQs a été attribué, quelques syndicats ont été saisis du problème de salariés n'ayant pas remplis les exigences du niveau de compétence auquel ils pouvaient prétendre et se retrouvant classés à un niveau plus bas, donc avec un salaire inférieur. Le certificat NVQ permet aussi d'évaluer le niveau de qualification réel des salariés au travers du nouveau système d'"accredited prior learning". Il s'agit de prendre en compte l'évaluation des connaissances acquises au travers de l'expérience professionnelle dans la définition d'un niveau de qualification. Bien qu'un tel concept ne soit pas sans danger (il pourrait aboutir à élever le niveau de qualification formelle en l'absence de toute formation) certains syndicats organisant les salariés non qualifiés y ont vu une opportunité d'obtenir la reconnaissance institutionnelle de qualifications en général sous-évaluées, comme celles des aides à domicile. Ce système permettrait aussi bien aux syndicats qu'aux employeurs de lier le système de qualification et la stratégie de négociation.

Dans chaque secteur d'activité, des Industry Lead Bodies (ILBs) sont responsables de l'élaboration des normes de compétences. Les syndicats et le secteur enseignant n'ont pas de représentation de droit dans ces instances. En effet, l'objectif est que ce système soit mené par les employeurs (même si certains documents officiels proclament qu'il est mené pour l'emploi). Cependant, des syndicalistes et des représentants des enseignants participent à certains ILBs sur invitation mais il y a des pratiques très différentes selon les secteurs.

LE DÉVELOPPEMENT DU "DIALOGUE SOCIAL"

Bien que les syndicats soient formellement exclus de l'élaboration des politiques de formation, la CBI (la confédération patronale britannique) et le TUC ont trouvé un consensus (avec d'autres groupes d'intérêts) sur les objectifs en matière de formation, qui a été ensuite repris par le gouvernement. Les objectifs sont les suivants :

- en 1995, un million de personnes devront avoir un certificat NVQ ;
- en 1996, tous les salariés devront participer à la formation et au développement de leur activité ; 50 % de la main-d'œuvre devra avoir un niveau ou des unités NVQs ; 50 % des moyennes et grandes entreprises devront avoir été reconnues comme "Investors in People" ;
- en 1997, 80 % des jeunes devront être au niveau 2 NVQ ou l'équivalent ;
- en 2000, 50 % des jeunes devront être au niveau 3 NVQ ou l'équivalent et 50 % de la main-d'œuvre classée au niveau 3 ou équivalent.

Bien qu'il y ait accord sur ces objectifs, les divergences sur les moyens d'y parvenir demeurent. La CBI souhaite le maintien de dispositions non obligatoires et que ces objectifs soient atteints au travers d'initiatives du type des "Investors in People". Bien qu'il participe à la gestion des fonds publics donnés aux TECs, le TUC préférerait un système fondé sur une base réglementaire. Alors que la CBI a des contacts et des rencontres informels avec les représentants de l'Etat et ainsi influe sur les décisions politiques, ce n'est pas le cas du TUC.

LA POLITIQUE DES SYNDICATS À L'ÉGARD DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Du fait du bas niveau de la formation professionnelle en Grande-Bretagne, les syndicats n'ont pas tous une politique de formation cohérente et clairement articulée, simplement parce que leurs membres ne sont pas habitués à négocier cette question dans l'entreprise.

Comme nous l'avons vu, historiquement, la forme principale qu'a prise la formation a été l'apprentissage. De ce fait, les syndicats organisant les ouvriers qualifiés ont des politiques de formation plus développées que ceux représentant les ouvriers peu ou pas qualifiés.

Pendant les années 1980, la politique syndicale s'est centrée sur les rapports entre les programmes de formation initiale, comme l'apprentissage, et le financement public du YTS. La formation initiale est plus souvent négociée et validée à un niveau sectoriel que ne l'est la formation continue. Les syndicats ont senti la menace que faisaient peser sur les salaires les allocations données aux stagiaires et les possibilités de substitution d'emplois qu'elles offraient. Les syndicats de métiers ont aussi lutté pour que les apprentis aient la garantie d'accomplir pleinement leur période de formation, et pour que la formation et les normes de classification ne soient pas remises en cause. Dans ces circonstances, les négociations se sont centrées sur les salaires et les conditions de travail des stagiaires plutôt que sur le contenu de la formation elle-même (Rainbird, 1990).

Au contraire de la formation initiale, il n'y a pas de véritable lieu de négociation, national ou sectoriel, de la formation continue. Dans ce contexte, les syndicats ont commencé à réclamer des droits à la formation et des comités de formation dans l'entreprise dans le but d'obtenir une participation dans un domaine pouvant potentiellement bénéficier aussi bien à la direction qu'aux syndiqués.

Cependant, le modèle de syndicalisme professionnel en Grande-Bretagne a aussi des conséquences sur la formation dans la mesure où les initiatives de flexibilité des employeurs (qui ont des conséquences en terme de formation) peuvent menacer l'organisation des syndicats et les schémas de négociation. La thèse avancée en général est que les syndicats de métiers ont un intérêt direct à réduire le nombre d'ouvriers en apprentissage afin de protéger l'emploi et leur pouvoir de négociation. Ils ont limité l'accès aux professions qualifiées, au travers d'accords collectifs, de plusieurs manières : en "*imposant des ratios apprentis-ouvriers de métiers ; en limitant l'âge d'entrée dans l'apprentissage ; en imposant des apprentissages de durées relativement longues et des salaires pour les apprentis relativement hauts et payés en fonction de l'âge*" (Wagner, 1986 : 37). Même si dans la pratique on rencontre rarement de tels ratios, les autres pratiques restrictives ont été perçues comme le moyen d'exclure certains jeunes ayant plus de 16 ans au moment de commencer un apprentissage ou comme un moyen d'empêcher les ouvriers peu ou pas qualifiés d'améliorer leurs qualifications (Wagner, 1986 : 37). Historiquement, l'existence de limitations strictes entre métiers a contribué à limiter la promotion des salariés peu ou pas qualifiés, mais, dans les années récentes, l'ac-

croissement de la flexibilité, notamment dans les secteurs périphériques aux ouvriers de métiers a entraîné des changements considérables (Incomes Data Service, 1986). Dans l'entreprise, le fait marquant est que les travailleurs manuels, les ouvriers de métiers et les cols blancs ont souvent négocié des accords séparés, ce qui a contribué à limiter l'acquisition de nouvelles qualifications. Là où les syndicats recrutent spécifiquement certaines catégories de salariés, la mobilité ascendante, par exemple, d'opérateur sur machine vers un poste qualifié ou d'ouvrier qualifié vers technicien, a pour conséquence la perte d'adhérents.

Malgré ces facteurs inhibant le développement d'une stratégie par rapport à la formation, un certain nombre de syndicats ont été actifs non seulement dans les processus de décision quand des structures institutionnelles le permettaient, mais aussi dans des cours de formation professionnelle comme service à leurs membres. Le syndicat des électriciens (AEEU) dispense des petits cours de mise à jour des compétences en électricité et électronique. NALGO et NUPE, qui sont maintenant regroupés au sein d'UNISON, dispensent des formations pour les cols blancs et les travailleurs manuels du secteur public. Un certain nombre de syndicats sont actuellement engagés dans des initiatives européennes comme le programme FORCE bien que cet investissement soit récent.

Paradoxalement, l'exclusion formelle des syndicats des structures de formation a coïncidé avec une conscience et un intérêt accrus pour la formation comme objet de négociation. Ceci vaut aussi bien pour les syndicats de métiers que pour les syndicats organisant les travailleurs manuels. Plusieurs facteurs en sont la cause : premièrement, la nécessité de négocier les programmes YTS ; ensuite, la participation aux discussions sur l'élaboration des normes NVQs dans les ILBs ; troisièmement, le sentiment que les employeurs britanniques forment moins leurs salariés que leurs principaux concurrents ; enfin, la conscience des développements européens autour de la "charte sociale". Ils ont pris conscience qu'*"aussi longtemps que l'accès à la formation ne sera pas un droit réglementaire, les salariés dépendront dans une large mesure des syndicats pour pouvoir en bénéficier comme d'un élément de leur contrat de travail"* (MSF, 1988 : 20). Ces constats ont poussé les syndicats à réclamer un droit à la formation et à participer aux décisions de formation dans l'entreprise. Le comité de formation dans l'entreprise est la forme de participation qui a la préférence du TUC et qui a été reprise par de nombreux syndicats, comme le MSF lors de sa "campagne pour la formation" ou le TGWU dans sa campagne "Link Up", qui tente de recruter les salariés périphériques. Début 1992, le TGWU et le GMB ont mené une campagne conjointe pour

un droit à cinq jours de formation. De plus, le succès du programme d'assistance et de développement du personnel (EDAP) de FORD MOTOR a suscité un intérêt considérable dans le mouvement syndical et a été largement utilisé comme modèle. Ce programme consiste en une formation non professionnalisée (même si la distinction entre le développement personnel et professionnel est quelquefois difficile à faire). Selon ce programme, tout salarié de Ford a droit à une subvention de plus de 200 livres par an pour suivre des cours. Ce programme fonctionne au niveau national et local grâce à des comités paritaires dans chaque catégorie professionnelle. Il a fait l'objet d'un accord en 1987 et depuis a de loin dépassé le niveau escompté de participants, ce qui montre l'ampleur de l'appétit insatisfait des travailleurs manuels pour la formation.

LES SYNDICATS REPRÉSENTANT LES NON QUALIFIÉS

En 1989, il y avait 313 syndicats en Grande-Bretagne pour un nombre total d'adhérents de plus de 10 millions. 80 % des syndiqués sont membres de syndicats affiliés au TUC. Les 10 plus grands syndicats représentent plus de 60 % des adhérents. En 1987, le taux de syndicalisation était de 55,2 % de la population active masculine et de 35,7 % pour les femmes, à côté de 53,9 % pour les travailleurs manuels et de 40,2 % pour les cols blancs (Edwards et al., 1992 : 32-38). Parmi les 18 plus grands syndicats, ce sont les suivants qui organisent la plupart des salariés non qualifiés :

- TGWU (Transport and General Workers Union) : il couvre les travailleurs manuels de nombreux secteurs mais ses membres non qualifiés se trouvent surtout dans l'agriculture et les secteurs du textile, de l'alimentation, des boissons et du tabac ;
- GMB (General, Municipal and Biolermakers) : travailleurs manuels de nombreux secteurs ;
- AEEU (Amalgamated Engineering and Electrical Union) : il représente d'abord des ouvriers de métiers mais des ouvriers non qualifiés y adhèrent dans les entreprises où ont été conclus des accords de syndicat unique ;
- MSF (Manufacturing, Science and Finance) : il organise principalement des salariés hautement qualifiés et des professionnels mais on y trouve quelques salariés non qualifiés dans ses sections des compagnies d'assurance (par exemple, des employés du nettoyage) et des secteurs de l'alimentation, des boissons et du tabac ;

- NUPE (National Union of Public Employees) : c'est le syndicat du secteur public dont les adhérents sont des travailleurs manuels ayant des bas salaires, notamment dans le secteur de la santé et des collectivités territoriales ;
- USDAW (Union of Shop, Distribution and Allied Workers) : ses adhérents non qualifiés se trouvent surtout dans le commerce de détail et la distribution, avec quelques concentrations significatives dans l'industrie pharmaceutique ;
- UCATT (Union of Construction and Allied Trades and Technicians) : il organise surtout les ouvriers qualifiés du bâtiment, même si quelques uns de ses membres sont non ou semi-qualifiés ;
- COHSE (Confederation of Health Service Employees) : il regroupe tous les personnels, y compris les infirmières, du secteur de la santé ;
- UCW (Union of Communications Workers) : diverses catégories d'adhérents allant du salarié non qualifié à l'employé de bureau et au technicien des Postes, de Girobank et d'une partie des télécommunications ;
- BIFU (Banking, Insurance and Finance Union) : avant tout des cols blancs mais on trouve dans quelques sections des personnels d'exécution ;
- GMPU (Graphical, Paper and Media Union) : diverses catégories d'ouvriers non qualifiés, semi-qualifiés ou qualifiés de l'imprimerie et de l'industrie du papier ;
- CPSA (Civil and Public Servants Association) : cols blancs des services publics mais quelques jeunes employés de bureau peuvent être considérés comme non qualifiés ;
- RMT (Rail, Maritime and Transport) : diverses catégories d'ouvriers qualifiés et non qualifiés des transports ferroviaires, maritimes et routiers ¹¹.

La première étape de l'analyse des politiques syndicales de formation des salariés non qualifiés consiste à passer en revue trois des principaux syndicats. A cette fin, des interviews de responsables de ces syndicats qui organisent un grand nombre de salariés non qualifiés ont été faites : il s'agit du NUPE, du TGWU et d'USDAW.

1 - NUPE

NUPE organise les travailleurs manuels du secteur public, particulièrement ceux des collectivités territoriales, de la santé et des services publics récemment privatisés (comme la distribution d'eau). Dans ces secteurs, les politiques gouvernementales exercent une forte in-

(11) Ces informations, ainsi que celles qui suivent, sur les adhérents des syndicats sont tirées des travaux réalisés par Jeremy Waddington à partir des Séries de l'IRRU sur les adhérents des syndicats.

fluence sur les relations industrielles. Les principaux objectifs de la politique de l'Etat ont été la rationalisation, la privatisation et le contrôle des salaires dans le secteur public. Ces objectifs ont eu des conséquences sur les stratégies syndicales de négociation et leurs priorités (Edwards et al., 1992).

NUPE est passé de presque 700 000 membres en 1979 à 500 000 en 1991. En juillet 1993, il a fusionné avec les syndicats NALGO et COHSE pour créer le syndicat UNISON. Avec un total de 1,5 millions de membres, le syndicat qui résulte de cette fusion est le plus important de ceux affiliés au TUC. Les éléments qui suivent se rapportent à la situation de NUPE avant la fusion.

NUPE possède un Département de l'Education dont la responsabilité est d'offrir une large variété de formations en relations industrielles aux permanents et aux militants. Il est également impliqué dans le soutien aux syndicats quand ils élaborent leurs réponses organisationnelles au développement des négociations au niveau local dans le secteur public. Ces missions impliquent aussi bien d'être au service des responsables nationaux que d'aider les militants de base à devenir de véritables négociateurs.

Le développement du projet "Workbase" comme service rendu aux adhérents a été une initiative importante prise par le syndicat. Mis en place en 1978 à la suite d'un accord entre NUPE et le Comité de Formation de l'Université de Londres, il s'adresse aux travailleurs manuels, dont l'anglais est la première ou la deuxième langue, qui souhaitent suivre des cours de lecture, de rédaction ou de mathématiques. C'est pourquoi "Workbase" a été créé comme une association indépendante (dont le but est non lucratif) recevant des subventions de "Adult and Literacy and Basic Skills Unit" ainsi que d'autres sources. "Workbase" offre des cours "sur-mesure" aux employés des secteurs public et privé et développe ses programmes dans une optique de consultation paritaire. NUPE, au côté d'autres syndicats, participe au comité de direction de cette association.

Bien qu'il n'y ait, actuellement, que peu de lieux où les intérêts du syndicat soient représentés, NUPE a pris une part active au développement du système NVQs au travers de sa participation au "Care Sector Consortium". Cette instance est chargée du développement des normes de compétence pour les professions des soins aux personnes, à la fois au sein du secteur de la santé et dans les collectivités territoriales. Le syndicat a vu dans le développement du système NVQs une opportunité d'obtenir la reconnaissance des qualifications des agents de service hospitaliers en liant le niveau des compétences NVQs avec les salaires et, dans le même temps, avec une formation continue de meilleure qualité. Cependant, le système NVQs peut aussi servir à identifier le contenu des em-

plois et, dans ce cas, être couplé avec un schéma de "job evaluation". Bien que ce système offre aux syndicats des possibilités de révision des classifications lors des négociations collectives, il peut aussi être utilisé par la direction pour rationaliser les structures des rémunérations. Etant donné que l'évaluation est faite par la hiérarchie, les syndicats ont également eu connaissance de problèmes concernant des salariés qui auraient été jugés incompetents (avec les conséquences qui en découlent en matière de salaire ou de procédure disciplinaire, particulièrement lorsqu'il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de former ces salariés). De plus, dans un contexte où les hôpitaux sont incités à prendre de l'autonomie par rapport au service national de santé et, où les collectivités territoriales sont obligées de soumettre le travail à des impératifs de compétitivité¹², le système NVQs semble contribuer à la fragmentation des clauses collectives et des conditions d'emploi. Les syndicats ont fait connaître leurs positions sur ces questions dans un accord paritaire avec l'Association des Employeurs du Grand Londres dont le texte a été publié dans un "Guide pour une approche catégorielle du système NVQs" (1992).

Le Département de l'Education du NUPE conduit aussi deux programmes éducatifs qui visent au développement individuel des syndiqués plutôt qu'à la formation des représentants et des militants. Le programme "Return to Learn" (R2L) cherche à encourager les syndiqués de bas niveaux de qualification formelle à développer leurs aptitudes à apprendre. Ce programme, lancé en 1989, a été conçu comme un service fourni aux membres du syndicat. Il a eu pour effet, ce qui n'était pas prévu au départ, de reconstruire la confiance en eux des participants et de renforcer l'attrait du syndicat pour les stagiaires. Dans le prolongement, un nouveau programme, "l'Open College", utilise un système modulaire spécialement axé sur les femmes avec comme objectif d'améliorer leur participation et leur représentation dans l'organisation syndicale.

Dans ces exemples, le regain d'intérêt pour la formation comme objet de négociation est dû à la convergence entre trois éléments : la perception de la formation comme un instrument potentiel de négociation dans une période de déclin du pouvoir de négociation sur les salaires ; le besoin de répondre aux programmes de formation du gouvernement ; une conscience plus forte des maigres résultats de la formation britannique. La nécessité de développer une stratégie plus

(12) Comme moyen pour augmenter l'efficacité du secteur public, le gouvernement essaie d'introduire les "lois du marché" et une plus grande concurrence. Dans le secteur de la santé, les hôpitaux ont été encouragés à devenir des entités indépendantes. Les collectivités territoriales ont sous-traité à des entreprises privées mises en concurrence des travaux qui étaient auparavant effectués par leur personnel.

concertée et de long terme par rapport à la formation commence seulement à être discutée.

2 - TGWU

Jusqu'à la création de l'UNISON, le TGWU était le plus gros syndicat du TUC. Il a connu un sérieux déclin du nombre de ses adhérents : il est passé de plus de deux millions en 1979 à actuellement à peine plus d'1,1 million. C'est un syndicat interprofessionnel, présent dans beaucoup de secteurs différents, et général, c'est-à-dire ouvert aux salariés de toutes les professions. Même si la plupart de ses membres sont peu ou pas qualifiés, il regroupe aussi, du fait des processus de fusion des syndicats, des cols blancs et des salariés qualifiés.

Historiquement, la politique de formation a occupé une assez mauvaise place parmi les priorités du syndicat, bien que des représentants siègent dans les ITBs et les Area Manpower Boards quand ils existaient encore. Du fait de son pouvoir, le syndicat a de longue date été capable de négocier des augmentations de salaires. Tant que le statut des non qualifiés pouvait progresser de cette manière, il ressentait peu la nécessité de négocier leur accès à la formation. C'est seulement depuis le déclin de son pouvoir de négociation, dans les années 1980, que la formation est apparue à l'ordre du jour. Cela s'est produit à un moment où l'accès du syndicat aux institutions ayant un pouvoir de décision politique a été sévèrement réduit.

A partir de la fin des années 1980, la direction nationale du syndicat a accordé plus de considération à la formation. La campagne syndicale "Link up" a eu comme objectif de recruter des salariés dans des emplois atypiques, mais aussi s'est proposée, comme élément d'une campagne plus générale pour l'égalité professionnelle, d'améliorer l'accès à la formation des travailleurs manuels. Cette orientation est due au fait que la formation est vue *"comme un obstacle important à l'égalité professionnelle, mais aussi comme un moyen de compenser les discriminations"* (TGWU, 1989 : 21). Le TGWU a repris les revendications du TUC concernant les comités de formation dans l'entreprise et, à l'hiver 1992, pendant la campagne électorale, à un moment où le parti conservateur apparaissait particulièrement faible sur les terrains de l'enseignement et de la formation, a réclamé, conjointement avec le GMB, un droit pour les salariés à cinq jours de formation par an. En fin de compte, plus les déclarations publiques traitent de la formation, plus cette dernière est prise en charge comme une priorité importante, même si le décalage entre le discours de la direction et sa mise en pratique est problématique.

Cependant, quelques responsables et représentants dans l'entreprise ont, à l'évidence, intégré dans leur stratégie de négociation des revendications concernant la formation. Au niveau national, des rencontres ont été organisées entre les représentants syndicaux siégeant dans les instances chargées dans leur secteur du système NVQs. Un comité des formations de métiers et techniques a été mis en place au niveau national. Son but est de développer des réponses aux problèmes posés par la polyvalence. L'accès des opérateurs sur machine, organisés par le TGWU dans l'industrie chimique et la distribution d'électricité, à des formations de techniciens est limité par la compétition avec des ouvriers ayant des postes plus qualifiés. Cette compétition s'exerce malgré l'action du TGWU pour un accès ouvert à tous.

Ce problème devient crucial quand la recherche d'une plus grande flexibilité s'accompagne de licenciements et que l'emploi des salariés non qualifiés est en jeu. Il y a eu beaucoup de publicité autour de l'accord sur le projet "Employee Development and Assistance Programme" (EDAP) qui a été signé en 1987 par la direction et les syndicats, dont le TGWU, de FORD.

La prise en compte de la formation par ceux qui négocient a connu un succès variable en fonction de la personnalité des permanents qui promeuvent cette formation et en fonction de la vitalité des négociations au niveau de l'établissement. Il y a des différences d'un lieu de travail à un autre. Par exemple, dans l'industrie alimentaire, un des gros secteurs pour le travail non qualifié, il n'existe que peu de comités paritaires de formation et on constate une résistance considérable des directions, à la fois à l'idée d'une approche paritaire de la formation et à la conclusion d'accords formalisés sur ce sujet.

Ces résistances existent même là où les directions s'engagent dans des formations des salariés peu qualifiés ou quand la formation de ces salariés est rendue nécessaire pour répondre à la demande de conditions d'emploi plus flexibles. Même si dans quelques cas la demande de formation des syndicats a été acceptée, cela s'est fait dans un cadre informel. Dans un cas, le syndicat a pu négocier des formations de reconversion comme alternative aux licenciements, mais cela n'a pas pris la forme d'un accord formel.

3 - USDAW

L'USDAW organise des salariés ayant des bas salaires dans le commerce de détail et la distribution, dans une partie du secteur de l'alimentation et des boissons et de l'industrie pharmaceutique. Il avait environ 340 000 membres en 1991, comparés à 470 000 en 1979.

Ses adhérents n'ont pratiquement pas reçu de formation professionnelle et leur expérience scolaire a souvent été très négative. Dans le commerce de détail la plupart des formations sont des formations intégrées dans le travail, ou des formations en service clientèle ou, encore, des formations avancées réservées aux cadres. Cependant, dans les secteurs où le syndicat USDAW existe, des normes de formation ont été mises en place par les ILBs. Les syndicats y participent. Pourtant, les dangers d'une évaluation des salariés par la hiérarchie sont d'autant plus reconnus que dans le secteur du commerce de détail leur pouvoir discrétionnaire est énorme. Les syndicats de ce secteur sont aussi concernés par l'égalité d'accès à la formation des salariés à temps partiel. Il n'y a que quelques exemples limités d'introduction du système NVQs dans la grande distribution. Les comités de formation dans l'entreprise ou les plans similaires à l'EDAP restent extrêmement limités et la formation est une des dernières priorités de négociation des organisations syndicales dans l'entreprise, particulièrement depuis que leur accord n'est plus nécessaire pour les YTS. Au niveau européen, un accord sur la formation existe avec les employeurs et USDAW participe aux réunions de travail liées à cet accord.

Pour l'instant, peu de monde suggère de mettre l'accent sur la formation dans les négociations. Même si le mouvement syndical au sens large est conscient de l'intérêt des questions de formation, les pressions semblent plutôt venir de l'analyse des faiblesses de l'économie faites par le parti travailliste ou le TUC plutôt que des adhérents. Bien que la formation ne soit pas un objectif prioritaire, l'Université de Leeds a sélectionné un projet de recherche sur les expériences de formation des syndiqués afin de produire une analyse des besoins en formation. Ce pourrait être le premier pas vers une revalorisation de la formation comme priorité syndicale.

CONCLUSION

Les éléments présentés ici sur la Grande-Bretagne suggèrent que les syndicats devraient se poser un certain nombre de questions sur leur stratégie par rapport à la formation.

1 - LA FAIBLESSE DE L'ORGANISATION DES SYNDICATS SUR LA BASE DU MÉTIER

L'exemple de la Grande-Bretagne laisse supposer que du fait de la structure d'organisation des syndicats les possibilités de mobilité professionnelle d'un travail non qualifié à un travail qualifié sont peut être limitées. Il suggère aussi l'existence de décalages entre les stratégies individuelles et collectives de promotion professionnelle. Les

syndicats ne seront en mesure de négocier la requalification des emplois que s'ils parviennent à démontrer que les salariés ont acquis des qualifications et des responsabilités nouvelles. Cependant, le fait que différents syndicats regroupent des catégories distinctes de salariés sur un même lieu de travail peut signifier que, si les adhérents deviennent individuellement mobiles, ils rempliront les conditions pour rejoindre d'autres syndicats. La portée de cet argument est nuancée par les fusions récentes de syndicats qui ont abouti à un modèle d'organisation à caractère plus sectoriel.

Un des aspects positifs du syndicalisme de métier est que les salariés non qualifiés sont syndiqués et que leurs intérêts sont représentés dans des structures syndicales propres. Toutefois, la dérégulation du marché du travail et la décentralisation de la négociation collective en Grande-Bretagne ont pour conséquence de priver nombre d'entre eux d'un syndicat. La syndicalisation de ces travailleurs, qui se retrouvent souvent dans des secteurs et des entreprises où il est difficile de s'organiser, constitue un défi majeur.

2 - LA REPRÉSENTATION DES SYNDICATS DANS LA FORMATION

En Grande-Bretagne, le système de formation a été édifié de manière à priver les syndicats d'une place reconnue dans la définition des politiques suivies. De ce fait, ils sont dans l'obligation de développer de nouvelles stratégies, en particulier, d'intégrer dans la négociation collective des revendications sur les droits à la formation et la constitution de comités de formation dans les entreprises. Cependant, l'expérience historique des ITBs dans les années 1960-1970 pose la question de la représentation effective des syndicats lorsqu'ils ne disposent que de droits formels. La relation entre représentation formelle et effective mérite examen. La dérégulation du système britannique de formation renforce les inégalités dans l'accès à celle-ci mais la question essentielle est de savoir si la mise en place de systèmes de formation mieux régulés permettrait aux syndicats de négocier un accès plus large à la formation, en particulier à la formation continue pour les salariés non qualifiés.

Cette mise à l'écart de la définition de la politique de formation a rendu difficile pour les syndicats britanniques la mise en oeuvre d'actions de solidarité avec les chômeurs, notamment en ce qui concerne les projets de formation destinés à améliorer leurs qualifications. Il est intéressant de noter que le gouvernement conservateur a utilisé le refus du TUC de soutenir le plan de formation à l'emploi (un plan qui ouvrait seulement droit aux allocations de chômage et comportait un faible volume de formation) comme prétexte pour mettre fin à une consultation engagée avec des représentants du TUC sur des programmes pour le marché du travail.

3 - LES POLITIQUES À L'ÉGARD DE L'ÉDUCATION DES SALARIÉS

Il semble difficile de séparer le problème des bas niveaux de qualification de celui des bas niveaux de scolarisation dans le contexte britannique. Les salariés non qualifiés sont en général ceux qui ont connu une expérience négative dans le système éducatif ou ont subi un échec scolaire. Cela suggère que les politiques syndicales de formation des salariés non qualifiés devraient aussi prendre en compte les mécanismes d'amélioration du niveau général d'éducation et de construction de la confiance en soi comme un prérequis avant de développer le niveau de qualification professionnelle.

4 - LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS NON QUALIFIÉS

La façon dont les syndicats sont organisés et représentent les intérêts des salariés de bas niveaux de qualification est centrale dans leur capacité à développer une politique améliorant leur position sur le marché du travail. Cette catégorie couvre une grande variété de salariés, occupant des positions structurelles différentes sur le marché du travail, allant des chômeurs aux salariés précaires en passant par les salariés non qualifiés dont l'emploi est menacé par des changements technologiques ou des restructurations industrielles, des femmes, et des minorités ethniques dont les discriminations dans l'emploi contribuent au faible statut attaché à leurs qualifications.

Les syndicats organisés selon différents principes - affiliation sur des bases politiques, de branche ou professionnelle - ont des capacités différentes à organiser et défendre ce groupe hétérogène. Dans le même ordre d'idée, le degré de centralisation du système de relations industrielles, le niveau de syndicalisation, l'importance des conventions collectives et le rôle de l'Etat dans la régulation de l'emploi et de la formation créent la toile de fond sur laquelle ces politiques sont mises en oeuvre et peuvent être jugées.

L'auteur voudrait remercier pour leur aide les personnes suivantes : Peter Elias, Institute for Employment Research (University of Warwick) ; ses collègues de l'IRRU Jeremy Waddington et Bob Harrison (précédemment responsable du TGWU) ; Regan Scott et Frances O'Grady, responsables nationaux du TGWU ; Jim Sutherland, Département de l'Éducation du NUPE ; James Rees, USDAW.

* *

CARACTÉRISTIQUES CLEFS DU SYSTÈME BRITANNIQUE DE FORMATION

INDUSTRIAL TRAINING BOARDS (ITBs)

Ces instances tripartites, sectorielles, traitant de la formation ont été mises en place par l'Industry Training Act de 1964. Elles ont le pouvoir de prélever une taxe sur les entreprises du secteur et gèrent les subventions à la formation. Modifiées par la législation de 1973, la plupart ont été abolies en 1982 et en 1988. Les deux seules ITBs qui existent encore sont dans les secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics, et de la Construction de sites industriels.

MANPOWER SERVICES COMMISSION

Il a été mis en place par la loi sur l'emploi et la formation de 1973 pour encadrer le service de l'emploi, coordonner les programmes d'action sur le marché du travail et contrôler les ITBs. Cette structure, tripartite au départ, a été remplacée, au moment de la mise en place des Training Commissions, par une structure où les représentants des employeurs sont majoritaires. En même temps que ces commissions, elle a été supprimée en 1988 après le refus du TUC de participer à l'Employment Training, un plan pour les adultes au chômage.

NATIONAL COUNCIL FOR VOCATIONAL QUALIFICATIONS

Il a été instauré en 1986 avec l'objectif de développer les normes de classification des qualifications professionnelles au travers du système NVQs. Le NCVQ n'a pas de pouvoirs légaux mais peut seulement proposer des changements en coopération avec les centres d'exams, les instances de branche et les autres organismes intervenant dans le domaine de la formation. Il est dominé par les représentants des employeurs. Il n'y a qu'un seul représentant du TUC. Pour chaque secteur d'activité, le NCVQ désigne des Industry Leads Bodies (ILBs) chargés d'élaborer des normes de compétence. Les ILBs sont aussi dominés par le patronat, et les syndicalistes ou les représentants du système éducatif ne participent qu'à ceux où ils sont invités.

TRAINING AND ENTERPRISE COUNCILS (LOCAL ENTERPRISE COMPANIES EN ECOSSE)

Ce sont des organismes privés mis en place en 1988 au niveau local pour administrer les programmes de formation des chômeurs et les plans incitant à s'installer à son compte ou à la création d'entreprises. La majorité des membres de ces organismes viennent du secteur privé. Les syndicalistes et les représentants du système éducatif y sont minoritaires. Il y a 82 TECs en Angleterre et au Pays-de-Galles et

un peu plus de 20 LEC en Ecosse. Les mécanismes au travers desquels ils peuvent influencer la formation dans les entreprises sont les encouragements et les conseils qu'ils dispensent par le biais des initiatives "Investors in People" (un système de label donné aux entreprises qui peuvent démontrer la qualité de leurs pratiques de formation) et des normes de qualité BS5750.

YOUTH TRAINING SCHEME (YTS)

Introduits en 1983, il s'agit de plans de formation, d'une durée d'un an au départ puis allongée à deux ans, pour les jeunes de 16 ans quittant le système scolaire. Ces dispositifs ont connu plusieurs séries de transformations. Ils sont maintenant partiellement remplacés par le système de crédits de formation qui attribuent aux jeunes des allocations pour se former.

* *

LEXIQUE

- AEEU
Amalgamated Engineering and Electrical Union.
- ASTMS
Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs.
- AUEW (TASS)
Amalgamated Union of Engineering Workers (Technical, Administrative and Supervisory Section).
- BIFU
Banking, Insurance and Finance Union.
- COHSE
Confederation of Health Service Employees.
- CPSA
Civil and Public Servants Association.
- GMB
General, Municipal and Boilermakers.
- GPMU
Graphical, Paper and Media Union.
- MSF
Manufacturing, Science and Finance.
- NALGO
National Association of Local Government Officers.
- NUPE
National Union of Public Employees.
- RMT
Rail, Maritime and Transport.
- TGWU
Transport and General Workers' Union.
- UCATT
Union of Construction and Allied Trades and Technicians.
- UCW
Union of Communications Workers.
- USDAW
Union of Shop, Distributive, and Allied Workers.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BEECHEY, V., and T. PERKINS
1985 "Conceptualising part-time work", in *New Approaches to Economic Life*, Roberts et al., Manchester University Press, Manchester.
- COCKBURN, C.
1983 "Brothers. Male Dominance and Technological Change", Pluto Press, London.
- COLLINSON, D. et al.
1990 "Managing to Discriminate", Routledge, London.
- COMMISSION of the EUROPEAN COMMUNITIES
1990 "Employment in Europe", Commission of the European Communities, Brussels.
- DEX, S.
1988 "Gender and the labour market", in *Employment in Britain*, D. Gallie, Blackwell, Oxford.
- EDWARDS, P. et al.
1992 "Great Britain : still muddling through", in *Industrial Relations in the New Europe*, Ferner A. and R. Hyman, Blackwell, Oxford.
- EQUAL OPPORTUNITIES SUB-COMMITTEE
1984 "Primary Teachers in Coventry", Equal Opportunities Sub-Committee of the Coventry Association of the National Union of Teachers, Coventry.
- FINEGOLD, D. et al.
1990 "A British Baccalaureat", Institute for Public Policy Research, London.
- HEERY, E. and J. KELLY
1989 "'A cracking job for a woman" - a profile of women trade union officers", *Industrial Relations Journal*, Vol. 20, N° 3, Autumn, 192-202.
- INCOMES DATA SERVICES
1986 "Flexibility at Work", Study N° 360, April.
- INSTITUTE FOR EMPLOYMENT RESEARCH
1991 "Review of the Economy and Employment. Occupational Assessment", Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

JESSUP, G.

- 1991 "Outcomes. NVQs and the Emerging Model of Education and Training", Falmer Press, Brighton.

KEEP, E. and K. MAYHEW

- f/c "The British system of vocational education and training : a critical analysis".

LABOUR RESEARCH DEPARTMENT

- 1989 "Winning Equal Pay", Labour Research Department, London.

LABOUR RESEARCH DEPARTMENT

- 1990 "Bargaining Report", January, 5-11.

MANUFACTURING, SCIENCE and FINANCE

- 1988 "Campaigning for Training", Manufacturing Science and Finance, London.

PHILLIPS, A., and B. TAYLOR

- 1986 "Sex and skill", in Waged Work. A Reader, Feminist Review, Virago, London.

PRAIS, S.

- 1989 "How Europe would view the new British initiative for standardising vocational qualifications", National Institute Economic Review, August, 52-54.

PRAIS, S.

- 1990 "Qualifications out of line", Training Tomorrow, February, 21-22.

PRAIS, S.

- In "Productivity, Education and Training : Britain and Other Countries Compared", National Institute for Social and Economic Research, London.

RAINBIRD, H.

- 1988 "New Technology, Training and Union Strategies", in New Technology and Industrial Relations, Hyman R. and Streeck W., Blackwell, Oxford.

RAINBIRD, H.

- 1990 "Training Matters. Union Perspectives on Industrial Restructuring and Training", Blackwell, Oxford.

RAINBIRD, H. and J. SMITH

- 1992 "The Role of the Social Partners in Vocational Training in Great Britain", report prepared for the Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro, Rome, on behalf of the Italian Ministry of Labour, Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Coventry.

RAMSAY, H. et al.

- 1992 "A decade of transformation ? Labour market flexibility and work organisation in the United Kingdom" in New Directions in Work Organisation, OECD, The Industrial Relations Response, Paris.

RUBERY, J.

- 1980 "Structured labour markets, worker organisation and low pay" in The Economics of Women and Work, Amsden A., Penguin, Harmondsworth.

RUBERY, J.

- 1992 "Pay, gender and the Social Dimension to Europe", British Journal of Industrial Relations, Vol. 30, 4, December, 605-621.

SISSON, K.

- 1989 "Personnel management in perspective", in Personnel Management in Britain, Sisson K., Blackwell, Oxford.

WAGNER, K.

- 1986 "Relation Between Education, Employment and Productivity and their Impact on Education and Labour Market Policies - A British-German Comparison", CEDEFOP, Berlin.

* *
*