

Lucy apRoberts
Emmanuel Reynaud

Les systèmes de retraite à l'étranger

Etats-Unis
Allemagne
Royaume-Uni

IRES

Cet ouvrage vient à point nommé combler une lacune. Il fournit une description précise des systèmes de retraite des trois pays les plus souvent cités - les Etats-Unis, l'Allemagne et le Royaume-Uni - en mettant l'accent sur les régimes les moins connus en France : les régimes d'employeur.

Il apporte au débat français un éclairage nouveau qui n'intéressera pas seulement les spécialistes : le caractère technique des décisions en matière de retraite recouvre des choix de société mis ici en évidence. Le détour par l'étranger conduit à mieux évaluer les enjeux des changements envisagés en France.

Ce regard extérieur ne manquera pas non plus d'intéresser tous ceux qui sont directement concernés par ces régimes anglo-saxons et allemands.

Bon de commande à retourner à IRES Service Diffusion
Immeuble Maille/Nord 4 - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
☎ (1) 48 15 18 90 - FAX 48 15 19 18

Je soussigné(e)

Nom..... Prénom.....

Organisme.....

Adresse.....

Commande exemplaire(s) du livre "Les systèmes de retraite à l'étranger" au prix de 190 F l'unité (+ 20 F frais de port)

et verse à cet effet la somme de.....

par : ☐ Chèque bancaire à l'ordre de l'IRES
☐ Chèque postal à l'ordre de l'IRES - CCP 7 791 00 D PARIS

ALLEMAGNE

OUVRIERS PEU OU PAS QUALIFIÉS

LES OUBLIÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

UNE APPRÉCIATION DE LA SITUATION DANS

LES CHANGEMENTS STRUCTURELS EN COURS

Jochen BARTHEL * 1

La discussion sur les conséquences des changements structurels est largement empreinte d'une attitude optimiste selon laquelle de nouvelles conceptions de production représenteraient de nouvelles chances. Pour une partie des salariés cet optimisme est peut-être justifié. Mais quelle est la situation de ceux qui, sur le marché du travail, ont toujours été dans une position faible : les peu ou pas qualifiés ².

Si l'on s'intéresse à ce groupe de salariés du point de vue "subjectif" de leurs qualifications et de celui des exigences des postes de travail, on voit clairement que leurs chances d'emploi sont mauvaises malgré leur recul dans la population active au cours des prochaines années. La constellation spécifique de l'offre au milieu des années 80

* Centre d'évaluation technologique de Bade-Wurtemberg.

(1) Ce papier a été réalisé dans le cadre de mon activité à l'Institut de recherche sur le travail, la technique et la culture (FATK).

Traduction de l'allemand par Christian Dufour.

(2) Les problèmes des peu qualifiés sont avant tout des problèmes de femmes. Les analyses statistiques révèlent des asymétries à caractère sexuel, qui rendent nécessaire un complément d'explication. Celui-ci ne peut trouver place dans le cadre limité de cet article.

Les développements suivants s'appuient uniquement sur la situation des anciens Länder. Les problèmes qui se manifestent à travers la réunification avec l'ancienne RDA ne peuvent être traités ici. Ils représentent en eux-mêmes un champ de recherche large et autonome. Toutefois on peut partir du principe que les actifs qualifiés des nouveaux Bundesländer présenteront une concurrence supplémentaire.

ainsi que les changements dans les conceptions des entreprises concernant l'utilisation du personnel sont responsables de ce phénomène. Les salariés peu ou pas qualifiés sont soumis à une concurrence accrue par la mise en place de salariés plus qualifiés à des postes d'ouvriers spécialisés ou de manoeuvres.

Pour cette catégorie de main-d'oeuvre, il sera nécessaire de mettre en place des modes appropriés de régulation sociale, aujourd'hui et dans le futur, si l'on ne veut pas qu'elle soit repoussée aux marges de la société productive. Dans ce contexte on recherche les mobiles, les possibilités et les pratiques de deux types d'acteurs sociaux : les syndicats et les entreprises. On doit dire que les deux ont peu fait jusqu'à présent pour l'intégration des peu ou pas qualifiés, et qu'ils ont donc pu avoir peu de résultats.

1 - NOUVELLES CONCEPTIONS DE LA PRODUCTION, NOUVELLES CHANCES - POUR QUI ?

Les faits dont il est question ici ont été repoussés à l'arrière-plan de la discussion en raison de l'aiguïsement de la crise depuis la fin de l'année 1992. Deux raisons justifient pourtant de s'en préoccuper : d'une part la crise aggrave d'autant la situation des personnes concernées par ce thème, d'autre part on évoque à travers lui des tendances sociales recouvrant des problèmes qui ne sauraient se résoudre du seul fait d'une reprise attendue.

Si l'on estime que la discussion scientifique reflète plus ou moins exactement la pratique, il faut croire que l'homme, en tant que facteur de production, se voit attribuer une valeur nouvelle. On peut en retenir comme indice l'intérêt quelque peu diminué pour la discussion sur la culture d'organisation, d'ailleurs souvent menée de manière démagogique. Dans ce domaine il ne faut pas immédiatement prendre les déclarations publiques comme significatives des mobiles réels. En arrière-fond de ce débat, il y a peu de principes humanistes, mais plutôt la reconnaissance que les formes traditionnelles de contrôle et de direction du procès de production ne sont plus opérationnelles.

Les conditions nouvelles d'accès aux marchés ne se satisfont plus des formes tayloriennes et fordienues d'organisation du procès de travail. Les impératifs du marché, une évolution plus rapide des produits grâce à un cycle d'innovation plus court, une meilleure tenue des délais obligent à une flexibilité plus grande que celle offerte par l'ancien système de production, rigide et conçu pour la production en grandes quantités. Les conceptions nouvelles de la production semblent pou-

voir respecter ces impératifs, mais d'un autre côté elles ne sont pas compatibles avec l'idéologie taylorienne d'une opposition frontale entre capital et travail. Ce que les décideurs, dans les entreprises, ressentent comme une nécessité, et qui se vend sous une étiquette humaniste, des scientifiques et des syndicats le voient comme une chance d'aboutissement pour des revendications anciennes. En liaison avec ce nouvel optimisme on enregistre un changement de perspective au sein de la sociologie industrielle. Helfert désigne ce changement comme un passage "de scénarii noirs à des scénarii roses" (Cf. Helfert 1991, p. 4).

Les "scénarii noirs" ne voyaient que des perdants, du côté des salariés, avec l'introduction des nouvelles technologies, et en particulier de celles qui reposent sur la micro-électronique. Leur mise en place aurait des effets uniquement négatifs sur l'emploi, provoquerait la déqualification des salariés dans les ateliers et les bureaux, et augmenterait les possibilités de contrôle. Dans ce sens la micro-électronique serait avant tout une technologie rationalisatrice (Cf. Helfert 1991, p. 5).

Depuis le milieu des années 80, la sociologie industrielle allemande discute sur les nouvelles technologies, sur les nouvelles formes d'organisation du travail et des flux et sur leurs conséquences pour les salariés³. On identifie de nouveaux principes de production, que l'on ne peut plus évaluer comme des menaces pour l'emploi et la qualification des salariés, mais qui offrent aussi des chances. L'automatisation du procès de production, et la limitation du travail vivant, si l'on suit Kern et Schumann, n'ont plus de sens en eux-mêmes. Au contraire, une moindre contrainte sur la force de travail offre d'importants potentiels productifs.

"Dans la recomposition des tâches il n'y a pas de menace, mais des chances ; la qualification et la souveraineté professionnelle, même celles des ouvriers, sont des forces productives, qu'il s'agit d'utiliser de façon accrue." (Kern/Schumann 1984, p. 19).

Ce changement de conception à l'égard de la main-d'oeuvre tient à de nouveaux objectifs⁴ dans les préalables de la rationalisation. Auparavant, les actions de rationalisation étaient conçues de façon ponctuelle. L'optimisation de secteurs isolés devait conduire à l'optimisation de tout le procès. Du coup la rationalisation se concentrait sur les

(3) Ce changement de paradigme s'est concrétisé entre autres par la parution du livre de Kern et Schumann "La fin de la division du travail ? Rationalisation dans la production industrielle".

(4) Ces nouveaux objectifs ne signifient pas que la valorisation du capital est mise en question, mais que l'on franchit de nouveaux pas dans l'optimisation de sa réalisation (Ibid.).

conditions de production. Les coûts qu'elles entraînaient, donc d'abord des coûts de personnel, devaient être réduits. Le travail humain était la cible privilégiée (Cf. Altmann/Deiss/Döhl/Sauer, p. 191-192).

Aujourd'hui la démarche se caractérise par une perspective contraire. On cherche maintenant à voir le processus comme un tout, et à l'optimiser comme tel. Les parties du processus ne sont plus considérées isolément. La rationalisation s'intéresse à leurs interrelations et essaie d'augmenter le rendement du système par une meilleure coordination et un meilleur enchaînement. Dans ce domaine les nouvelles technologies offrent d'une part la possibilité d'une interconnexion plus ample des différents secteurs par le biais des technologies de l'information. D'autre part elles ne prédisent pas certaines formes d'organisation et de flux. Grâce à elles il existe la possibilité d'envisager des alternatives et dans certains cas de les réaliser (Cf. Altmann/Deiss/Döhl/Sauer 1986, p. 191-193). Les auteurs essaient de formaliser cette démarche à travers le concept de "rationalisation systémique" (Cf. Kern/Schumann 1984 ; Baethge/Oberbeck 1986 ; Altmann/Deiss/Döhl/Sauer 1986).

La discussion autour des nouveaux principes de production et de la rationalisation systémique provient d'abord des potentialités et des conséquences des nouvelles technologies. De plus en plus, dans les dernières années, on a traité de certains aspects de l'organisation, parmi lesquels la décentralisation, l'écrasement de la hiérarchie, le transfert des compétences, ou le déplacement des tâches (Cf. Brünnecke/Deutschmann/Faust 1992). Cette discussion a trouvé un paroxysme - momentané - avec le thème de la *Lean production* (Cf. Womack/Jones/ Roos 1991). Les auteurs voient les conditions du succès non pas dans l'introduction des nouvelles technologies et le niveau de l'automatisation, mais dans la forme d'organisation du processus de production. C'est l'interaction et l'intégration des éléments particuliers qui fondent le surcroît de compétitivité⁵. Selon eux, l'intégration sera le thème principal de cette décennie (Cf. Jones 1991)⁶.

(5) Comme paradigmes de la *Lean production*, on peut citer : la production comme processus intégré avec des structures d'équipes et des fabrications parallèles de différents niveaux de montages ; l'homme comme facteur essentiel de production ; l'assurance qualité préventive et systématique ; l'intégration des sous-traitants comme gain de productivité (Cf. Warschat/Ganz 1992).

(6) Le livre de Womack/Jones/ Roos a été particulièrement bien accueilli en Allemagne. Dans la discussion générale son sujet a retenu l'attention. Un projet de l'Académie pour l'évaluation technologique (Akademie für Technikfolgenabschätzung, Baden-Württemberg) recherche si des idées et des conceptions nouvelles en découlent, et comment elles seraient applicables dans les entreprises. Les premiers résultats partiels seront rédigés à la fin de l'année 1993.

Les salariés se voient ainsi inclus dans un autre rapport à la force de travail. Ils ne sont plus considérés comme un élément d'insécurité dans le processus de production, élément qu'il s'agit d'éliminer le plus possible, mais comme les garants d'un processus sans heurt. Leurs tâches se déplacent de la production à la vérification. Ce caractère nouveau du travail, régulateur et vérificateur, installe les travailleurs dans une nouvelle situation - objective et subjective - à l'égard des efforts de rationalisation. De nouveaux espaces de travail apparaissent, ainsi que plus d'espaces de décisions autonomes, et des demandes plus fortes de haute qualification (Cf. Schumann/Baethge-Kinsky/ Neumann/Springer 1990, p. 61-65). Des chances de mieux se réaliser et se développer dans le travail en découlent.

Ce résumé de la discussion autour des nouvelles conceptions de la production esquisse plus un rêve pour une politique de l'emploi que la réalité des entreprises. Il faut formuler des réserves sur les nouvelles conceptions productives. Par exemple, l'efficacité des nouvelles structures dépend des conditions matérielles et sociales concrètes de chaque branche et entreprise⁷.

Lutz a très vite fait remarquer que dans les branches étudiées par Kern/Schumann - la construction de machines, les industries chimique et automobile - on ne pouvait pas parler de tendance uniforme à ces développements, et que ces trois branches ne représentaient pas une base suffisante pour décrire un changement général dans l'industrie (Cf. Lutz 1987, p. 199-203). On peut rajouter que les attentes concernant l'élargissement de ces conceptions de la production telles qu'elles se sont exprimées au milieu des années 80, ainsi que la vitesse attendue de cet élargissement, ne se sont pas vérifiées. Ainsi, les auteurs du Centre de recherche sociologique de Göttingen (SOFI) reconnaissent que dans la situation actuelle le taylorisme et le fordisme exercent encore un rôle décisif à l'égard du travail. Les nouvelles conceptions de la production ne s'imposent pas à travers une croissance rapide et générale, mais par des changements successifs (Cf. Schumann/Baethge-Kinsky/ Neumann/Springer 1990, p. 69).

On se rapproche d'une description empirique lorsque l'on ne parle plus, à propos des formes de la rationalisation, d'un développement

(7) Quelles conditions spécifiques, en termes de contenu et de substance, déterminent chaque processus de production et de travail ? Comment cela se rapporte-t-il aux qualifications disponibles chez les salariés, quelle initiative ont-ils sur le travail, et quelle capacité ont-ils de s'imposer ? Où en est l'état de chaque technologie ? (Cf. Helfert 1991, p. 13).

général, mais d'une multiplicité de formes faisant se côtoyer le neuf et le conventionnel (Cf. Helfert 1991, p. 7-8, 13-14) ⁸.

Le rêve éprouve une limite par un autre côté. Déjà en 1984 Kern/Schumann faisaient remarquer que tous les groupes de salariés ne profiteraient pas de ce développement avant longtemps. Ils distinguent entre les gagnants et les perdants (travailleurs de certaines branches et chômeurs) de la rationalisation. Ils estiment qu'au regard des trente dernières années les chances n'ont jamais été aussi inégalement réparties, ni les différences de situation à l'intérieur du salariat aussi importantes (Cf. Kern/Schumann 1984, p. 23). Depuis lors cette situation ne s'est guère modifiée. On peut comparer la rationalisation à un train dans lequel seul peut sauter celui qui est suffisamment qualifié. La requalification devient un critère de segmentation *"Qui ne va pas dans le sens du temps s'en va avec le temps ; ..."* (Schumann/Baethge-Kinsky/Neumann/Springer 1990, p. 66).

Tous les groupes de salariés ne peuvent participer aux possibilités nouvelles. Les changements structurels ne se produisent que là où cela a un sens économique. Les domaines dits à basse technologie ne sont pas concernés. Les entreprises essaient d'éviter une qualification trop étendue par des mesures d'organisation du travail. On trouve alors des structures conventionnelles, tayloriennes et fordienues, à côté de nouvelles formes de mise au travail. Les postes de travail conventionnels reçoivent rapidement un caractère résiduel ; ils sont voués à une prochaine automatisation, comme les salariés qui les occupent sont voués au chômage.

Malgré les restrictions formulées, le regard de la sociologie industrielle se porte plus volontiers sur les prétendus gagnants (Cf. Helfert 1991, p. 14). Les chercheurs du SOFI accordent, dans leur rapport de conjoncture, une priorité à ce nouveau type de "régulateurs du système" par rapport à d'autres groupes (Schumann/Baethge-Kinsky/Neumann/Springer 1990).

Dans le cadre des changements de structure on voit apparaître des thèmes tels que "reprofessionalisation", "demandes accrues de qualification", etc. On peut se demander si et comment les différents groupes de salariés peuvent prendre part à ces développements positifs. Qu'en est-il pour le groupe des peu ou pas qualifiés dont il est question ? Dans ce contexte de dévalorisation partielle des qualifications et des expériences professionnelles acquises, parviennent-ils à réduire la distance qui les sépare du groupe des plus qualifiés, ou cette distance devient-elle si grande que l'on puisse parler de coupure dans le marché du travail ?

(8) Les plus importantes contributions à la discussion sur les nouveaux concepts de production se trouvent dans Malsch/Seltz 1987. On dispose d'une analyse nuancée de différentes branches avec les deux tomes de Pries/Schmidt/Trinczek.

2 - PEU ET PAS QUALIFIÉS, UNE QUESTION DE PERSPECTIVE

Dans le contexte allemand on ne peut répondre simplement à la question de savoir comment se forme le groupe des peu ou pas qualifiés. Sa définition dépend chaque fois de la perspective que l'on adopte face à ce problème. Il faut distinguer la perspective subjective des salariés et la perspective objective des exigences des postes. Dans un cas le critère décisif est celui des qualifications que le salarié apporte avec lui. Dans l'autre cas ce sont les qualifications réclamées par le poste de travail qui sont déterminantes. Dans les faits les deux aspects ne se recouvrent pas toujours. En conséquence, selon moi, des problèmes naissent qui ont un rôle central, comme je tenterai de le montrer dans la suite de cet article. Pour cette raison je ne voudrais pas m'attacher à une perspective unique, par le biais d'une définition univoque. Je ferai donc la différence entre la perspective subjective de la qualification formelle et la perspective objective des exigences du poste de travail. C'est selon moi indispensable, si l'on ne veut pas tirer des conclusions trop courtes et hâtives de l'interprétation de statistiques et de pronostics de développement.

2.1. LE DÉVELOPPEMENT DE LA STRUCTURE FORMELLE DE QUALIFICATION

On peut s'accorder relativement clairement sur une catégorisation pour les salariés qui ne disposent pas d'une formation professionnelle achevée. En RFA une formation professionnelle se mène dans le cadre du système dual, suivant des règles claires. Elle succède, en général, à une formation scolaire, et précède une entrée dans la vie active en tant que "main-d'oeuvre de valeur". La durée normale de cette formation est de trois ans.

La structure de qualification des actifs s'est modifiée ces dernières années, du fait de l'élargissement du système d'éducation et de formation. Le nombre des actifs sans formation recule. En 1976, 8,6 millions de personnes, soit 33,4 % des actifs, relevaient de cette catégorie. En 1984 ce groupe ne comptait plus que 6,4 millions d'individus, soit un recul de 2,2 millions, pour atteindre un taux de 23,9 % des actifs. Une projection pour l'an 2000, opérée en 1987 par la commission Fédération-Länder pour la planification de la formation et la promotion de la recherche, s'attend à un recul des actifs sans diplômes de formation jusqu'à 4,5/4,7 millions. Près de la moitié des actifs actuels sans formation aura quitté la vie professionnelle à ce moment, pendant que seulement 0,7 million y seront entrés, ne compen-

sant donc pas - et de loin - les départs (Cf. Tessaring 1988, p. 183-184, 186-187).

Pour autant, ces 4,5/4,7 millions représenteront toujours environ 18 % des actifs. La progression générale du niveau de formation n'empêche pas que dans le futur un effectif non négligeable ne disposera d'aucun diplôme professionnel. Ce groupe et ses problèmes spécifiques ne se laisseront pas minimiser ou marginaliser (Cf. Tessaring 1988, p. 187).

2.2. QUALIFICATION FORMELLE ET EXIGENCES DE POSTES DE TRAVAIL

Si l'on passe de la perspective dressée du point de vue du sujet à celle qui s'offre à partir du poste de travail, on élargit la circonférence des personnes concernées. Ce ne sont plus seulement alors des salariés sans formation professionnelle qui sont employés à des postes à faible qualification, mais aussi certains ayant une formation professionnelle initiale. Et leur utilisation semble gagner en importance. En 1980, il y avait 1,1 million d'ouvriers disposant d'une formation professionnelle qualifiée qui étaient employés comme ouvriers peu ou pas qualifiés. En 1988 ce chiffre a progressé jusqu'à 1,3 million, soit de 18,4 % en huit ans (Cf. Bispinck 1990, p. 11).

Il ne s'agit plus, dans cette inadéquate utilisation des formations, des boulangers, peintres et bouchers, auxquels on fait souvent allusion. Dans les années passées, beaucoup d'entreprises se sont mises à employer des ouvriers qualifiés, disposant d'une formation technique-proche des activités de l'entreprise, sur des postes peu ou pas qualifiés (Cf. Gerlach 1990, p. 166). Ils représentent donc une concurrence croissante pour les salariés peu ou pas qualifiés au sens étroit. Naturellement, il y a aussi des cas inverses d'utilisation inadéquate des qualifications. Mais leur tendance se dessine dans une direction opposée. Le nombre des ouvriers peu ou pas qualifiés accédant à des positions de travailleurs qualifiés a reculé de 200 000 entre 1980 et 1988, pour atteindre le chiffre de 617 000 (Cf. Bispinck 1990, p. 11). Dans la poursuite de l'argumentation, je montrerai que, suivant la perspective, les chances des peu ou pas qualifiés peuvent s'interpréter de façons différentes. Une approche intégrée démontre pour ce groupe des menaces plus importantes qu'il ne ressort immédiatement des statistiques.

3 - PERSPECTIVES D'EMPLOI DES PEU OU PAS QUALIFIÉS

L'estimation des chances du groupe des peu ou pas qualifiés sur le marché du travail n'est pas aussi simple que le laissent supposer

la discussion autour d'un progrès des qualifications, ou la mention infamante "sans qualification" des statistiques du chômage. Cela tient au problème de la perspective servant à délimiter ce groupe, au fait que la structure des offres se modifie, et à la mise en oeuvre de nouvelles stratégies des entreprises à l'égard de leur personnel.

La position du problème paraît pourtant claire au départ, et sans ambiguïté. Les actifs sans qualification formelle composent avec 47,2 % (en 1989) le groupe le plus important des chômeurs, et ils sont en moyenne plus longtemps chômeurs que d'autres groupes d'actifs⁹ (Cf. Helfert 1991, p. 19).

En plus, ce groupe est plus touché que les autres par le chômage. En 1987 cela atteignait 18 % des personnes sans formation (Cf. Tessaring 1988, p. 181).

Si on observe le débat sur les exigences accrues de formation et sur une renaissance du travail qualifié sous ces préalables, on peut penser que les perspectives sont mauvaises. Il existe cependant des chiffres qui permettent d'évoquer une certaine détente.

On présentera et on analysera ci-après les données disponibles. Il est important de garder présente à l'esprit la question des perspectives évoquée ci-dessus.

3.1. LA STRUCTURE DE QUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les peu ou pas qualifiés, au sens étroit de ce terme, sont des actifs qui ne disposent pas d'une formation professionnelle accomplie. Suivant l'estimation de la commission Fédération-Länder, les personnes sans diplôme reculeront d'environ 2,5 millions de 1985 à l'an 2000, pour atteindre 4,5/4,7 millions (Cf. Tessaring 1988, p. 187).

D'un point de vue sociétal, cela semble rendre la situation moins aiguë. En même temps, avec 18 %, ils représenteront un groupe important sur le marché du travail à l'avenir (Cf. Tessaring Ibid.). Cela permet de caractériser l'offre attendue. Que peut-on attendre à l'avenir de la demande en forces de travail ayant des qualifications formellement insuffisantes ?

L'Institut de recherche sur l'emploi et les professions de l'Office fédéral du travail (IAB) a conduit une recherche avec la société Prognos sur "les besoins en main-d'oeuvre suivant les qualifications jusqu'à l'an 2000". Ils arrivent aux conclusions suivantes : "Les exigences en matière de qualification à l'égard des actifs croîtront sans interruption" (Cf. Rothkirch/Weidig 1986, p. 27).

(9) Parmi les chômeurs sans formation professionnelle achevée, 35,9 % étaient sans travail depuis plus d'un an. Chez ceux qui disposaient d'une formation, ce taux se limitait à 27,5 %.

Pour leurs projections et leurs analyses, ils ont forgé quatre catégories de qualification¹⁰. Le développement de la structure de qualification des actifs, de 1976 à 1982 montre un recul continu de la part des actifs de la catégorie I (c'est-à-dire des actifs sans certificat professionnel), en valeur tant relative qu'absolue. En 1976 leur effectif était de 9,5 millions, soit 37,3 %. En 1982 ils étaient 8,2 millions, soit 32 %, et un recul de 1,3 million entre ces deux dates (Cf. Rothkirch/Weidig 1986, p. 10). Selon ces chercheurs ce mouvement se poursuivra dans l'avenir¹¹.

Ainsi il se confirme que, en tenant compte des particularités des secteurs, le nombre des actifs sans qualification professionnelle régressera de 8,2 millions en 1982 (soit 32 % des actifs) à 5 millions (soit 20 % des actifs) en l'an 2000. Autrement dit, sur la base des chiffres de 1982, cet effectif diminuera de 40 % (Cf. Rothkirch/Weidig 1986, p. 29).

Si l'on compare l'offre et la demande concernant ce type d'emploi, on obtient pour l'avenir une situation équilibrée. A une offre de 4,5 millions de personnes, suivant les prévisions d'IAB et de Prognos AG, correspondra une demande de cinq millions environ¹². Mais en conclusion à une détente de la situation se révélerait non justifié (Cf. Tessaring 1988, p. 187).

Il faut en effet regarder les questions d'allocation entre les branches et les régions. De ce point de vue, on ne peut se contenter de segments de marchés grossièrement ajustés. Si on observe alors les niveaux de qualification supérieurs (Cf. Tessaring 1988, p. 187), on s'aperçoit qu'il ne se manifeste pas d'équilibre quantitatif. Cela provient sans doute du fait que les personnes plus qualifiées, qui étaient classées dans ces catégories, se trouvent repoussées vers les segments du bas. Les actifs sans qualification se voient confrontés à une concurrence mieux armée, ce qui, quoique partant d'un équilibre quantitatif, peut rapidement conduire à une situation dangereuse.

(10) "I - Pas de formation professionnelle et pas d'expérience professionnelle ; II - Accomplissement d'une formation d'apprenti ou d'une spécialisation, ou accomplissement d'une spécialisation professionnelle de valeur équivalente ; III - Meister/Technicien, ou accomplissement d'une formation professionnelle équivalente ; IV - Ecole supérieure professionnelle (ou école d'ingénieur), formation universitaire" (Rothkirch/Weidig 1986, p. 4).

(11) Cette poursuite du mouvement ne signifie pas ici qu'il y aura une évolution linéaire. Mais la tendance particulière aux activités, telle qu'elle a été repérée entre 1976 et 1982, se vérifiera, par le prolongement des effets d'emploi (en terme de qualifications) dans les différentes activités.

(12) Tessaring obtient d'autres chiffres, lorsqu'il compare l'offre et la demande, en ce qui concerne la demande. Mais chez lui aussi on obtient un certain équilibre quantitatif (Cf. Tessaring 1988, p. 187).

Si l'on veut savoir jusqu'à quel point cette description est aujourd'hui devenue réalité, il faut éclairer plus précisément les chances d'emploi en fonction des exigences des postes de travail.

3.2. EXIGENCES DES POSTES DE TRAVAIL ET STRATÉGIES À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'OEUVRE

J'ai précisé, en formulant le concept de peu ou pas qualifiés, qu'il y avait deux côtés à observer. Ci-après il s'agira des exigences des postes de travail. On se trouve alors devant le problème que ces exigences ne peuvent être exprimées de façon simple, comme la qualification formelle. On est poussé à des constructions complémentaires pour y parvenir. L'un des indicateurs des exigences d'une place de travail est sa classification suivant les groupes d'activités (*Leistungsgruppe*)¹³. Nous nous référons ci-après seulement à la situation dans l'industrie. Pour les ouvriers on distingue trois groupes d'activités, et cinq pour les employés¹⁴. Comme la situation du groupe d'activité V n'a presque pas d'importance, nous nous concentrerons sur la situation des ouvriers d'industrie¹⁵.

Il va de soi que la répartition entre les groupes d'activités est constante au long des années, et qu'aucune modification notable n'est in-

(13) Les groupes d'activité sont établis par l'Office fédéral des statistiques (SBK), comme moyens de catégorisation dans les statistiques de salaires. Ils rassemblent donc un ou plusieurs groupes salariaux des conventions collectives, avec l'objectif d'une répartition approximative suivant les qualifications. Les fondements en sont aussi les catégories conventionnelles (Cf. Warkentin 1992, p. 28).

(14) Les groupes d'activités (LG) LG Ia et LG Ib ne sont pas toujours statistiquement précisés (*ausgewiesen*). "LG II : Employés (*kaufmännische*) ou techniciens ayant des expériences spécifiques et des activités indépendantes ; en position d'exercer des responsabilités déterminées, mais avec autorisation, pour diriger des employés d'autres secteurs d'activités dont il porte la responsabilité ; Employés avec des connaissances administratives (*kaufmännische*) ou techniques générales, Meister disposant d'une grande capacité professionnelle, par exemple comme dirigeant d'un atelier important ou d'un secteur ; LG III : Employés ou techniciens ayant une expérience professionnelle de plusieurs années, ou des connaissances et des capacités sectorielles particulières, qui après une orientation générale, peuvent travailler de façon indépendante, mais qui ne portent aucune responsabilité de l'activité d'autres salariés ; Meister et chefs de secteurs, auxquels d'autres surveillants ou aides sont adjoints ; LG IV : Employés et techniciens sans autorisation de décision particulière dans une activité simple ; leur activité suppose une formation professionnelle accomplie, une qualification assimilable, ou une expérience préalable ; surveillants d'un nombre restreint de personnes totalement non qualifiées ; Meister-adjoints, Adjoints de chefs d'atelier ; LG V : Employés et techniciens exerçant une activité simple, répétitive ou mécanique, qui ne demande aucune formation professionnelle" (Helfert 1991, p. 26).

(15) Les postes de travail sont catégorisés par groupe d'activité suivant les définitions suivantes : " LG I : Ouvriers hautement qualifiés, ayant obtenu leur qualification par l'apprentissage et une longue expérience professionnelle ; LG 2 : Ouvriers spécialisés, avec un temps d'apprentissage d'au moins trois mois, avec ou sans diplôme final ; LG 3 : Ouvriers exécutant des tâches simples, considérées comme aides, pour lesquelles aucune formation spécialisée n'est demandée" (Helfert 1991, p. 22).

tervenue au cours des années 80. La proportion du groupe LG1 (Ouvriers qualifiés) reste de 50 % depuis le début des années 80. Le groupe LG2 (spécialisés) est passé de 35,6 % en 1980 à 32,4 % en 1989. Le groupe LG3 (sans formation) stagne depuis des années (1980 18 %, 1989 17,7 %) (Cf. Helfert 1991, p. 23).

Si l'on compare le recul de la demande en travailleurs sans qualification professionnelle, tel qu'il est décrit dans les études de l'IAB et de Prognos AG, avec le développement des groupes d'activités dans l'industrie, on observe très clairement l'écart entre les qualifications formelles et les exigences des postes de travail. Et l'on ne peut pas au premier abord en déduire une élévation des exigences des postes de travail.

Une partie des causes tient aux défaillances des indicateurs. Les postes de travail sont répartis suivant les critères correspondant aux groupes d'activité. Cette répartition s'impose, jusqu'à preuve du contraire ; autrement dit les changements dans les exigences ne se traduisent pas immédiatement dans une nouvelle répartition. En même temps que les critères de répartition ne peuvent être adaptés aux nouvelles particularités des exigences. De ce fait, il ne se produit pas de regroupement vers le haut, puisque l'on n'a pas (encore) introduit certaines exigences dans la liste des catégories (Cf. Warkentin 1992, p. 28-29)¹⁶. Finalement, la répartition dépend aussi de l'engagement du Betriebsrat¹⁷ en matière de regroupement, puisqu'il s'agit d'un thème de négociation.

L'IAB et Prognos AG n'ont pas seulement conduit leur recherche sous le seul angle de la qualification formelle. Ils ont aussi recherché quelles exigences nouvelles s'adressaient aux salariés. Ils en arrivent à la conclusion que les actifs qui exercent des tâches simples¹⁸ doivent régresser en valeur absolue et relative. Leur proportion doit passer de 27 % en 1985 à 18 % en 2010. En valeur absolue, cela signifie un recul de 2 millions (Cf. Stooss/Weidig 1990, p. 44-45).

(16) "Tâches à effectuer, organisation du travail et méthode de travail ne sont pas les facteurs centraux du regroupement suivant les exigences du poste, qui conduisent à valoriser un poste de travail. Les trois facteurs subissent des modifications radicales, du fait des stratégies de rationalisation des employeurs. Cela a pour conséquence que ces modifications dans la production et l'administration conduisent souvent à la menace pour les salariés de ne plus se retrouver au sein d'un regroupement ; ..." (Mahnkopf 1990, p. 83).

(17) Le Betriebsrat est l'instance de représentation des salariés élue dans les établissements allemands (NdT). Nous préférons maintenir son nom d'origine, pour éviter une assimilation abusive à des structures françaises.

(18) On comprend sous le terme d'activités simples : Tâches d'aide dans la production, le nettoyage, la restauration, le stockage, le transport, les activités de bureau, la vente, etc. (Cf. Stooss/Weidig 1990, p. 45).

Ces données concordent avec les représentations actuelles. Le groupe des peu ou pas qualifiés se trouve sous la pression à la fois des qualifications formelles et des exigences des postes de travail. Dans le triangle des lignes de développement constitué par un renforcement des emplois techniques, une tendance vers des activités plus riches, et les nouveaux profils d'activité dus aux modifications dans la production et l'administration, leurs possibilités d'emplois régressent (Cf. Stooss/Weidig 1990, p. 45).

Par ailleurs les évolutions dans la structure d'activité de ce groupe ne paraissent pas si dramatiques, lorsque l'on observe qu'il est en train de régresser. La disparition d'environ 2 millions d'activités simples correspondrait à peu près au recul attendu de l'effectif de la population des salariés sans qualification professionnelle.

Jusqu'ici on peut affirmer que le besoin en force de travail peu ou pas qualifiée reculera. Cette tendance se laisse déduire aussi bien des qualifications formelles que des exigences des places de travail. En correspondance on peut écrire que l'offre de ce type de personnel reculera aussi dans l'avenir. Offre et demande semblent s'équilibrer, au moins du point de vue statistique. On pourrait en déduire que les possibilités d'emploi pour les actifs non qualifiés seront certes réduites à l'avenir, mais qu'il n'en résulte pas de menace dramatique.

3.3. EVOLUTIONS DE L'OFFRE ET COMPORTEMENTS NOUVEAUX DU CÔTÉ DE LA DEMANDE

Si on limite l'interprétation des statistiques et des prospectives à la comparaison des tailles des données des deux côtés du bilan, on aboutit à la conclusion d'un marché du travail équilibré. Cela est étonnant, puisque lorsque l'on effectue des coupes au sein du groupe des chômeurs, on s'aperçoit que les non-qualifiés sont plus concernés que les autres. Pour cette raison je voudrais revenir une dernière fois sur la question des perspectives dans la définition du groupe des peu ou pas qualifiés.

Dans le paragraphe 2.2. on a particulièrement évoqué le fait que les actifs manifestaient de plus en plus des inadéquations de formation. On a dit ensuite que du fait de cette inadéquation une situation de concurrence accrue s'était développée sur le marché du travail. Dans ce paragraphe, on reviendra sur l'utilisation d'ouvriers qualifiés à des postes peu ou pas qualifiés, et sur les conséquences que cela a sur le comportement des entreprises en matière de demande de travail.

Jusqu'ici on pouvait affirmer que les postes de travail qui n'exigent que peu ou pas de qualification pour être occupés, selon leur définition, n'avaient pas reculé. Mais cela ne signifie pas que pour les

peu ou pas qualifiés on puisse donner le signal de fin d'alerte. La stagnation de ces postes de travail s'accompagnant d'une progression du niveau de qualification des actifs conduit à la question de savoir comment ces postes de travail sont occupés. Il est à craindre que des actifs dotés de formations professionnelles accomplies ne soient de plus en plus installés sur ces postes à bas niveau de qualification. Henninges arrive lui aussi à cette conclusion, dans son étude sur le sort des ouvriers qualifiés.

Il affirme que malgré le recul des actifs sans qualification professionnelle le nombre de places de travail des groupes d'activités LG2 et LG3 ne recule pas ¹⁹.

"Nos résultats attirent l'attention sur le fait qu'on ne peut inférer une nécessaire réduction des postes de travail sans qualification du fait du recul du nombre de salariés non qualifiés. Il semble plus proche de la réalité d'affirmer que le nombre de ces postes de travail augmente mais qu'ils sont seulement occupés par des personnes qualifiées différemment, et plus précisément par de la main-d'oeuvre formée dans l'entreprise" (Henninges 1991, p. 38-39).

Entre 1980 et 1989, le nombre des actifs occupés comme non qualifiés et ne disposant d'aucune formation professionnelle régresse de 4,1 à 3,2 millions. Dans le même temps les effectifs de salariés qui occupent des postes de ce type malgré une formation qualifiée augmentent. A partir de 1985 le nombre de ces emplois recommence à croître (1982 4,7 millions ; 1985 4,4 millions ; 1987 4,5 millions ; 1989 4,6 millions) (Cf. Henninges 1991, p. 38). De cette évolution des situations des salariés qualifiés ou non qualifiés on peut déduire que les non qualifiés ont été partiellement concurrencés par des qualifiés. Ce changement de catégorie concerne tous les groupes. La part des ouvriers qualifiés grandit aussi bien sur les postes de travail qualifiés que sur les postes non qualifiés, au détriment de la main-d'oeuvre non qualifiée (Cf. Henninges 1991, p. 30).

Ces résultats se recoupent avec ceux d'une analyse des structures de qualification des actifs dans l'industrie métallurgique au Bade-Wurtemberg, telle qu'elle a été effectuée par le FATK. Là-aussi on confirme que la structure des demandes en qualification rapportée au partage en groupes de compétence (*Leistungsgruppen*) est restée relativement stable au long des années, et qu'on ne peut percevoir une tendance à des demandes de qualification plus élevées au premier abord (Cf. Warkentin 1992, p. 31-41).

(19) Dans son analyse, il se limite aux métiers ouvriers dans le sens des définitions de la sécurité sociale (Cf. Henninges 1991, p. 7-8).

L'importance de ces développements se mesure grâce aux chiffres suivants, que le SOFI a élaborés dans le cadre d'une de ses recherches sur l'industrie automobile. Leur base n'est pas une construction ad hoc à partir de l'indicateur groupe de compétence, mais un enregistrement des données par type de travail (Cf. Springer 1991, p. 47-48). D'après eux, 40 % des salariés ont eu une formation relevant de leur branche, et 14 % une formation qui lui est étrangère. En même temps seuls 13 % des postes de travail réclament une qualification. Donc seuls 30 % des ouvriers qualifiés mis en fonction dans la production disposent d'une formation adaptée à leur poste de travail. 70 % travaillent cependant sur un poste de travail qui ne correspond pas totalement à leur qualification. Cela correspond à une réserve d'ouvriers qualifiés de juste 70 % ²⁰.

La mise en place accrue d'ouvriers qualifiés pour des activités simples se comprend au vu de l'offre de travail sur le marché au milieu des années 80. On trouvait une offre importante de travailleurs qualifiés à ce moment. Cela provenait de l'accroissement de la formation, pour pallier le manque de places d'apprentis. En plus, on n'avait pas formé dans toutes les branches suivant les besoins, et à cela s'ajoutait un mauvais état de la conjoncture. Les salariés concernés ont dû tenir compte de la structure de l'offre faite par les entreprises et accepter des places de ce type. Les entreprises, de leur côté, profitaient de la mise en place de personnels formellement plus qualifiés. On peut aussi repérer ce changement dans le mode de recrutement à travers le recul hésitant du chômage des salariés sans qualification au moment où la conjoncture devient plus favorable, à partir de 1983 (Cf. Tessaring 1988, p. 182-183).

La mise en place de ces travailleurs qualifiés à de telles places n'était pas d'abord pour les entreprises la suite d'une politique de l'emploi prévoyante à l'égard d'exigences accrues dans le cadre des restructurations. Les avantages tenaient à des *"éléments indéterminés de la qualification des ouvriers professionnels"* (Cf. Henninges 1991, p. 39).

"Les travailleurs qualifiés, selon les entreprises, montreraient plus de discipline et de qualité dans leur travail par rapport à des non qualifiés, ils auraient besoin de moins de temps pour apprendre, disposeraient en raison de leur formation professionnelle d'une plus grande proximité avec l'objet du travail, et seraient plus largement polyvalents ; de ce fait ils seraient transférables sur des postes de travail qui

(20) La réserve d'ouvriers qualifiés désigne le rapport entre les ouvriers qualifiés employés sur des postes ne correspondant pas à leur formation par rapport aux ouvriers qualifiés adéquatement employés.

ne nécessiteraient ni connaissance ni préparation spéciale" (Henninges 1991, p. 39).

Cette utilisation accrue de salariés qualifiés à des postes de travail de manœuvres ou non spécialisés a des conséquences multiples lorsqu'il s'agit de juger des chances d'emploi des peu ou pas qualifiés. On voit tout de suite qu'une offre de main-d'œuvre sans qualification ne peut sans réserve se mesurer à une offre de places de travail du même type. Dans des constellations données du marché du travail des salariés plus qualifiés se pressent sur ces segments de marché et aggravent la situation pour les non qualifiés.

L'argument que ces groupes de salariés peuvent changer de postes de travail en cas d'élévation des exigences de ces derniers méconnaît la question de l'obtention et du maintien des compétences.

Si des ouvriers qualifiés occupent pendant longtemps des postes de travail qui ne correspondent pas à leur formation et s'ils n'ont pas la possibilité d'exercer leurs connaissances professionnelles, ils les perdent avec le temps.

Certes, formellement, suivant leur formation, ils sont toujours des ouvriers qualifiés, mais ils peuvent de moins en moins occuper des postes de ce type. Ce problème est aggravé par le fait que les ouvriers qualifiés qui ont été employés au milieu des années 80 dans ces conditions se trouvaient souvent au seuil de l'activité professionnelle et n'avaient donc guère d'expérience professionnelle. Il s'y ajoute l'importance du premier emploi pour la future socialisation professionnelle et la carrière (Cf. Bispinck 1990, p. 9-10).

Ils ont de ce fait peu de chance d'obtenir un emploi plus exigeant. Néanmoins ils disposent de qualifications qu'ils ont pu sauvegarder. Cette situation pose la question des relations entre les prévisions des demandes de qualification et la répartition entre les groupes de compétence. On observe là une véritable contradiction. D'un côté on attend pour le futur un recul des activités simples, et de l'autre l'effectif des groupes de compétence inférieure reste stable.

On peut en tirer la thèse que les exigences envers les salariés croissent, mais que ce fait ne se traduit pas par un large rehaussement des qualifications reconnues des postes de travail. Cela signifierait que des postes de travail pour des peu ou pas qualifiés ne peuvent fondamentalement plus être occupés par eux en raison des changements d'exigences, donc qu'on ne peut plus mettre en parallèle les places libres de ce type et les possibilités d'emploi pour ce type de personnel. On voit que pour les groupes de peu ou pas qualifiés il y a accroissement de la concurrence provenant de salariés ayant accompli leur formation professionnelle, mais qui pour des raisons liées à leur

biographie professionnelle se retrouvent sur des postes de manœuvres ou d'ouvriers spécialisés.

On peut facilement illustrer ce problème par l'exemple de l'industrie automobile. 35 % des postes de travail y ont déjà un niveau de spécialisation élevé. Cela signifie que les changements techniques et organisationnels des années passées ont réduit la distance qui sépare un poste de travail spécialisé d'un poste de travail qualifié et que la réserve d'ouvriers qualifiés s'est donc relativisée. On s'attend à ce que cette tendance se confirme dans l'avenir. On peut donc se demander comment des travailleurs sans qualification pourront être utilisés dans l'avenir (Cf. Springer 1991, p. 15). Dès aujourd'hui les peu ou pas qualifiés sont reconnus comme des groupes à problème dans l'industrie automobile.

4 - LE BESOIN DE RÉGULATION ET LES ACTEURS

Du fait du renforcement des activités de formation, y compris dans le domaine professionnel, le nombre des salariés qui ne disposent d'aucune formation professionnelle formelle a reculé dans les dernières années, et il poursuivra ce mouvement. En même temps, sur le marché du travail, ils continuent de former un groupe qui mérite de retenir l'attention. Et rien ne se modifiera dans sa désignation de groupe à risque. Du fait de l'augmentation des exigences de qualification ils sont menacés dans leurs possibilités d'emploi. Les actifs qui disposent d'une formation professionnelle formelle et qui en raison de leur biographie professionnelle ou de raisons structurelles ne peuvent plus travailler dans leurs métiers d'origine accroissent ces risques.

Un moyen d'éviter l'aboutissement dans une impasse du point de vue de la politique de l'emploi consiste à adapter les qualifications à la demande. On voit cependant qu'en raison de l'importance croissante de la formation professionnelle continue leur situation empire plutôt qu'elle ne s'améliore. On verra ci-après pourquoi.

La qualification est le nouveau mot magique de la discussion dans le débat sur le marché du travail. Ce sujet recueille un ample consensus socio-politique. Les entreprises voient dans l'amélioration de leur "capital humain" (Mahnkopf 1990, p. 77) un avantage dans la compétition internationale. Le nombre accru des participants à des stages de formation professionnelle continue pendant les dernières années démontre qu'elle est en plein essor. Selon une enquête d'Infratest leur effectif a augmenté de 3,2 millions en 1979 à 6,4 millions en 1988 (Cf. Baethge et al. 1990, p. 244).

Cette augmentation générale ne concerne pas au même degré tous les groupes présents sur le marché du travail. Les peu ou pas qualifiés n'affichent que des taux de participation limités, ce qui fait qu'on peut aussi les désigner comme les oubliés du système de formation (Helfert 1991, p. 31). Certes, leurs taux de participation ont augmenté pendant les dernières années, mais en partant d'un niveau beaucoup plus bas. Une différenciation selon les groupes de qualification aboutit à l'image suivante : en 1988, 9 % des actifs sans formation professionnelle ont participé à de telles actions. Pour les actifs ayant accompli un apprentissage ou terminé une école professionnelle, ce taux se situait à 21 %. Parmi les *Meister* et les actifs ayant fréquenté un autre institut de formation professionnelle ou technique, on obtenait un taux de 37 %, et les salariés ayant achevé des études supérieures arrivaient même à 41 %.

Si l'on ne considère plus la qualification formelle mais le statut social, on trouve à nouveau une inégalité de répartition. En 1988, les employés qualifiés et les cadres de direction participaient cinq fois plus à des stages de formation continue que les peu et pas qualifiés. Les ouvriers qualifiés participaient encore deux fois plus à de tels stages (Cf. Baethge et al. 1990, p. 248-249).

Ces chiffres sont une preuve évidente de segmentation dans la participation à la formation continue. Si l'on considère les changements actuels d'exigences et l'importance qui est donnée de toutes parts à la formation professionnelle continue, il y a apparemment assez de raisons pour parler aussi d'une segmentation par la formation continue (Cf. Baethge et al. 1990, p. 238-239). Baethge résume cette tendance avec les concepts de dilemme de la segmentation et de spirale de la formation continue : "... plus le principe de qualification s'impose comme base de légitimation des situations professionnelles, plus les tendances à la segmentation s'imposeront et plus la formation continue court le risque de devenir l'instrument de cette segmentation" (Baethge 1992, p. 318). Si l'on abandonne le marché du travail à ses propres tendances, de larges fractions de salariés se retrouveront dans des situations sans issue. La nécessité d'une régulation sociale se manifeste.

La formation professionnelle continue peut être répartie en trois domaines : la formation continue promue par la loi de promotion de l'emploi (AFG), essentiellement assurée par l'Office fédéral du travail ; la formation continue d'entreprise ; la formation continue individuelle (Cf. Sauter 1989, p. 5). Le troisième domaine peut être négligé dans notre sujet, puisque les peu ou pas qualifiés n'appartiennent généralement pas aux individus actifs sous cet aspect.

L'Office fédéral du travail organise la promotion suivant les mesures contenues dans l'AFG en matière de formation permanente, de scolarisation et d'adaptation ²¹. Les dépenses à ce titre se sont montées en 1988 à 5,6 milliards de DM. Si l'on s'attarde sur les fonctions de base des trois domaines, on peut affirmer ce qui suit : *"La formation continue promue par l'AFG remplit essentiellement des fonctions curatives. La formation d'entreprise et la formation individuelle remplissent par contre plutôt des fonctions préventives ; elles servent à la transformation, à la modernisation, à l'adaptation et à l'élargissement des qualifications avant l'apparition du chômage"* (Sauter 1989, p. 5). Les initiatives de l'Office fédéral du travail et la formation d'entreprise s'organisent en une relation complémentaire. Pendant que l'Office fédéral s'occupe de la réintégration des chômeurs, la formation continue d'entreprise se concentre sur le personnel permanent (*Stammbelegschaft*). Les mesures pour les peu ou pas qualifiés interviennent justement lorsqu'il est trop tard, c'est-à-dire lorsque les gens concernés sont chômeurs.

Sauter critique ce "recyclage" assuré par une formation continue qui ne permet pas de redonner des qualifications suffisantes à l'extérieur de l'entreprise. Il le critique aussi comme non économique et inhumain. Dans ces conditions la formation continue pour peu ou pas qualifiés dans les entreprises n'est pas stimulée. Au contraire, les entreprises ont tendance à repousser la question de la formation de tels groupes vers l'extérieur, et à la confier à la société (Cf. Sauter 1989, p. 6). Mais les possibilités d'intervention de cette dernière, pour des raisons financières, deviennent de plus en plus limitées.

Du coup se posent les questions suivantes : de quelle attention bénéficient les peu ou pas qualifiés dans la formation continue d'entreprise ; quelles actions entreprennent les syndicats pour améliorer leur situation, et avec quel succès ?

4.1. LES ENTREPRISES

Sur la question de la qualification des salariés les entreprises occupent une place décisive. Plus de la moitié des stages de formation continue et permanente en RFA se tiennent actuellement dans le cadre d'une formation continue d'entreprise ²².

(21) Pour plus d'information sur les mesures évoquées et sur les conditions de participation Cf. Bispinck 1990, p. 13-15.

(22) On parle de formation continue d'entreprise lorsque les opérations de formation sont menées à l'intérieur des entreprises ou lorsque la participation à une formation extra ou inter entreprise s'effectue à la diligence de l'entreprise et que les coûts sont pris en charge par elle (Cf. Baethge et al. 1990, p. 244).

Les entreprises voient aujourd'hui un avantage comparatif dans l'échange international à disposer de collaborateurs qualifiés (Cf. Bispinck 1990, p. 7). On repère aussi ce phénomène à la croissance des dépenses de formation continue par les entreprises pour leurs collaborateurs. Mais, sur ce thème, collaborateur n'égale pas collaborateur. Si l'on effectue une coupe suivant la position dans l'entreprise, on perçoit un centre de gravité décisif pour les couches hiérarchiques supérieures. Pour les peu ou pas qualifiés il se confirme qu'ils constituent un groupe fortement négligé dans le domaine de la formation professionnelle continue et d'entreprise.

Ainsi les taux de participation des peu ou pas qualifiés à la formation continue se situent, suivant une recherche du FATK sur la métallurgie du Bade-Wurtemberg, autour de 6 %. Les principaux bénéficiaires sont les techniciens avec un taux d'environ 30 %. Pour le groupe des dirigeants, des commerciaux et administratifs et des ouvriers qualifiés, la participation s'établit autour de 20 % (Cf. Bahn Müller/Bispinck/Schmidt 1992, p. 41). Les peu ou pas qualifiés ne sont donc pas considérés comme des facteurs de performance sur la compétence desquels l'entreprise s'appuierait ; de ce fait on investit avec retenue dans leur qualification.

Dans la détermination des raisons de telles asymétries on peut distinguer analytiquement entre des données objectives et des pré-supposés sociaux, dont les entrecroisements produisent les structures actuelles. La détermination sociale de ces structures se cache derrière une logique factuelle. Avec l'évolution des circonstances et des exigences les processus de spirale de la formation continue et de dilemme de la segmentation décrits par Baethge ressortent de l'imbrication des phénomènes objectifs et sociaux.

Parmi les conditions objectives, on comprend d'abord les prédispositions subjectives et l'attitude à l'égard de la formation continue ; on comprend ensuite la limitation des problèmes reconnus comme relevant de la compétence de l'entreprise. Les peu ou pas qualifiés, croissant dans ce domaine, manquent de connaissances professionnelles de base, et offrent donc des chances de succès plus médiocres. En plus ils sont déshabitués d'apprendre, voire allergiques à l'apprentissage, ce qui entraîne des difficultés supplémentaires pour l'apport de nouvelles connaissances.

Par ailleurs les peu ou pas qualifiés ne rapportent pas de souhaits de formation continue à leurs supérieurs hiérarchiques, ce qui laisse conclure qu'ils ne perçoivent pas les asymétries actuelles comme des handicaps. En raccourci le sujet de la formation continue des peu ou pas qualifiés pourrait, du point de vue des entreprises, se résumer à la phrase : ils ne peuvent ni ne veulent pas.

La limitation des problèmes reconnus comme relevant de l'entreprise tient à ce que tous les postes de travail ne présentent pas des changements dans les exigences de qualification. Si l'on ne retient, avec l'introduction des nouvelles technologies, qu'une seule condition qui puisse provoquer des changements d'exigences, on obtient l'image suivante. En 1985 la part des utilisateurs de machines programmables qui n'avaient pas de diplômes se montait à 11 %. Entre 1979 et 1985 on observe une évolution décisive. Six ans plus tôt la même part s'établissait à 24 %²³ (Cf. Stooss 1987, p. 97). Par ailleurs les utilisateurs d'outils programmables assurent avec 44 % une présence plus que proportionnelle parmi les participants à la formation professionnelle continue (Cf. Koch 1987, p. 158). En conséquence, les utilisateurs d'outils programmables qui ne disposent pas d'un diplôme professionnel se retrouvent 13 points sous la moyenne de participation aux stages de formation continue (Cf. Koch 1987, p. 153).

Le handicap des peu ou pas qualifiés découle ainsi de la caractéristique objective que constitue leur plus mauvaise qualification de base et leur aspiration plus limitée à la formation continue. Au surplus, les besoins de qualification ne s'imposent pas à eux, puisque leurs places de travail ne sont pas concernées par les changements structurels. Ainsi le cercle se boucle. Le manque de qualification est un motif de non mise au travail sur des postes difficiles. Cette mise au travail entraîne un manque d'incitation à la qualification. Ce qui se résume par : manoeuvre un jour, manoeuvre toujours.

Les connaissances acquises dans la formation professionnelle se manifestent comme les bases nécessaires pour la formation continue. Cette relation n'est pas impérieuse, si l'on veut bien observer que les connaissances professionnelles disposent d'une validité toujours plus courte dans le temps. En sus, les changements d'exigences actuels supposent plutôt une transformation du savoir qu'une acquisition de nouvelles connaissances (Cf. Heidenescher 1991, p. 32). A ce sujet, il est intéressant qu'à partir de méthodes de qualification adaptées les salariés peu ou pas formés soient rendus aptes à dominer des systèmes complexes (Cf. Krogoll/Pohl/Wanner 1986). Ceci ne signifie pas que le savoir professionnel devienne sans valeur, ou que les ouvriers qualifiés puissent être "*doublés par la gauche*" (Cf. Krogoll/Pohl/Wanner 1986, p. 108). L'avis que seuls des ouvriers qualifiés pourraient être

(23) Ces chiffres sont établis sur la base d'actifs allemands qui sont les principaux utilisateurs de tels appareils. La distinction entre utilisateurs principaux et occasionnels de ces appareils se fonde sur la considération que l'utilisation occasionnelle ne conduit pas nécessairement à des changements d'exigences (Cf. Stooss 1987, p. 93-94).

mis en place sur des systèmes nouveaux repose pourtant souvent plus sur des préjugés que sur des exigences concrètes (Cf. Pohl 1989).

Si l'on y regarde de plus près la logique factuelle ne se révèle pas aussi impérieuse. Il doit y avoir d'autres raisons identifiables pour expliquer le handicap des peu ou pas qualifiés. Ces raisons tiennent, selon moi, à la construction sociale des entreprises. Dans notre domaine on peut distinguer trois éléments. Il faut d'abord regarder l'autoévaluation des salariés. Ensuite il faut rajouter de façon complémentaire l'évaluation des supérieurs hiérarchiques. Et, last but not least, il existe une concurrence parmi les groupes de salariés pour ces estimées nouvelles places de travail. A ce sujet il faut s'attarder sur le mécanisme social d'accomplissement de la formation professionnelle.

La défaillance de la demande des peu ou pas qualifiés pour participer à la formation continue ne repose pas seulement sur leur absence de motivation ou leur simple absence de perception de sa nécessité. Peur et résignation jouent aussi un plus grand rôle. Dans une enquête à propos des barrières à la formation continue menée auprès de participants et de non participants à des stages de formation les deux groupes reconnaissent qu'une grande importance était accordée à la formation continue. Simplement, les non participants percevaient cela dans une perspective générale, et pas concrètement pour leur propre situation. "*La formation continue est importante, mais pas pour moi*" (Kuwan 1990, p. 13) ²⁴. Quelles raisons peuvent expliquer cet écart d'appréciation entre les situations générales et personnelles ? Les peurs d'échouer sont les premières causes du refus. La formation est vue comme quelque chose de théorique et d'abstrait, pour lequel on ne se sent pas adapté (Cf. Kuwan 1990, p. 18). La formation continue est donc reconnue comme quelque chose de réservé à ceux qui ont les plus hautes qualifications (Cf. Kuwan 1990, p. 28).

Les peu ou pas qualifiés ne font pas (plus) confiance à une participation à la formation continue et se sont résignés. La responsabilité relève aussi de la répartition du travail dans l'entreprise. Elle laisse peu de place à l'initiative personnelle et à la mise en œuvre de compétences particulières (Cf. Kuwan 1990, p. 22).

Mais un manque d'initiative personnelle ne peut pas être interprété comme un manque d'intérêt. Dans l'enquête les participants comme les non participants à la formation continue pensent que l'initiative doit venir des supérieurs hiérarchiques. Les deux groupes sont d'avis que le besoin de formation continue doit être reconnu et exprimé par ces supérieurs (Cf. Kuwan, p. 13).

(24) En raison du nombre d'enquêtés (30) ces estimations ne peuvent être prises que comme point de repère et non comme résultat représentatif.

L'évaluation des supérieurs est d'une importance primordiale. Le fait que les participants à des stages s'y retrouvent souvent de l'initiative de l'entreprise (Cf. Noll 1987, p. 145) justifie l'opinion que la formation continue dépend avant tout des stratégies et des situations de l'entreprise, et ne peut être considérée comme le produit de décisions individuelles (Cf. Noll 1987, p. 156).

La qualification comme investissement dans le capital humain relève du calcul d'investissement des entreprises, aussi bien que l'investissement dans le capital matériel. L'investissement n'est rentable que lorsqu'il y a adéquation entre le coût, l'usage et les moyens. Une quantification exacte soulève cependant des problèmes (Cf. Posth 1989, p. 21). Les décideurs d'entreprise disposent de peu de critères de choix objectifs, même lorsqu'il s'agit de salariés sollicités. Ils peuvent difficilement apprécier les capacités et les possibilités d'évolution de chacun. Les décideurs sont donc renvoyés vers des substituts de prestation (Leistungs-Substitute) (Offe 1970, cité d'après Heidenescher 1991, p. 34).

La formation formelle constitue un mode d'orientation. Certes, elle ne correspond pas fondamentalement aux exigences des postes de travail ; mais elle remplit encore la fonction d'une allocation sociale de statut (Cf. Brater/Beck 1982, p. 214-215). Des caractéristiques supplémentaires jouent aussi un rôle. Parmi elles on peut citer l'âge, l'origine ethnique, la nationalité et le sexe, ainsi que des éléments périphériques à la vie professionnelle tels que l'éthique, l'idéologie du métier, la loyauté, jusqu'à l'usage d'un langage et d'un vêtement particulier pour la démonstration de la compétence" (Heidenescher 1991, p. 34-35). Cette utilisation de symboles joue selon Heidenescher un rôle important dans la prise en considération des salariés par les supérieurs. Les salariés les plus désavantagés se voient reconnaître peu d'aptitudes et de loyauté du fait de leur utilisation insuffisante de symboles. En plus ces salariés reçoivent rarement l'autorisation et la possibilité d'utiliser des symboles, puisqu'ils sont cantonnés dans des domaines de production ou de services retirés (Cf. Heidenescher 1991, p. 35).

Les postes de travail comportant des structures d'exigences et de tâches nouvelles sont en nombre limité. Cela conduit à un combat concurrentiel entre les salariés à leur sujet. Dans ce combat les salariés disposant d'une formation accomplie et travaillant sur des postes correspondant à cette formation ont un avantage du fait de leur meilleur positionnement en matière de compétence et en matière d'affectation statutaire. A ce sujet il faut remarquer que l'organisation professionnelle n'accroît pas seulement la transparence du marché du travail ; elle porte aussi en elle une tendance à la monopolisation (Cf. Brater/Beck 1982).

En résumé on peut dire que les peu ou pas qualifiés ne peuvent qu'attendre une aide très limitée de l'acteur social entreprise. Certes,

les décideurs dans les entreprises reconnaissent qu'il y a un besoin d'agir de leur part (Cf. Springer 1989, 1991), mais ils en rejettent la responsabilité sur la formation continue dans le cadre du "système de recyclage". Une enquête du FATK sur la formation continue dans les entreprises de la métallurgie du Bade-Wurtemberg donne les résultats suivants. Interrogés sur les buts et les attentes de l'entreprise à l'égard de la formation continue, les chefs du personnel estiment très majoritairement (83 %) comme peu ou pas du tout important de prêter une attention particulière aux groupes défavorisés (Cf. Bahn Müller/Bispinck/Schmidt 1992, p. 243).

Sur le marché interne du travail, ce n'est pas le nivellement des salariés du fait de la dévalorisation des savoir-faire et des qualifications professionnels qui est remarquable, mais le renforcement de la segmentation. Une politique de qualification abandonnée aux entreprises est soumise à la menace de diriger un groupe de salariés sur une voie de garage.

4.2. LES SYNDICATS ET LA REPRÉSENTATION DANS L'ÉTABLISSEMENT

Les Betriebsräte ne disposent pas seulement des conventions collectives et des accords d'établissement pour mener une politique de qualification. La constitution des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) fournit à travers les règlements inscrits dans les paragraphes 96-98 un cadre juridique flexible, et soumis d'ailleurs à interprétation. Elle donne aux Betriebsräte des droits d'information, de participation et de co-détermination. Jusqu'ici on peut vérifier que ces derniers n'ont que peu exploité les possibilités dont ils disposent (Cf. Bahn Müller/Bispinck/Schmidt 1992b, p. 157-159).

La qualification est un thème relativement nouveau dans la réglementation conventionnelle. Contrairement aux salaires, aux conditions et aux horaires de travail, la qualification professionnelle n'a trouvé qu'à partir du milieu des années soixante une place significative dans la politique conventionnelle des syndicats. Au début cela s'est inscrit dans le cadre d'une conception protectrice. Au premier plan se trouvait la question de la garantie des places de travail. On concevait la qualification comme non négociable lorsque par ailleurs la relation de travail n'était plus assurée. Avec la prise de conscience que les changements technologiques imposaient de nouvelles exigences aux salariés apparut une progression dans cette conception. La qualification n'est plus considérée comme l'ultima ratio, mais comme une chance et comme une revendication, pour que les salariés puissent s'adapter aux changements de la demande (Cf. Bispinck 1990, p. 15-17). La perspective s'est déplacée de la défensive à l'égard des rationalisations vers la qualification prévisionnelle (Cf. Bispinck 1992, p. 332).

Entre temps, plusieurs conventions et accords collectifs ont été conclus pour la réglementation de la formation professionnelle continue. Parmi eux on trouve la convention collective pour la protection sociale en cas de changements techniques et organisationnels chez VW en 1987, l'accord sur la formation continue à la Shell allemande en 1988, l'accord cadre I sur les salaires et traitements pour la métallurgie en Nordwürttemberg/Nordbade de 1988 et la convention collective sur la formation permanente et la réadaptation dans l'imprimerie en 1990 (Cf. Bispinck 1990, 1992).

Les éléments conventionnels qui se rapportent explicitement au groupe des peu ou pas qualifiés sont rares. La convention de l'imprimerie représente une exception en la matière. Elle prévoit que l'employeur et le Betriebsrat doivent discuter une fois par an sur les possibilités de former les employés sans formation professionnelle dans un métier de l'imprimerie (Cf. Bispinck 1992, p. 335).

Cela attire l'attention sur le fait que ce sont essentiellement les ouvriers qualifiés qui se trouvent au centre de la politique conventionnelle des syndicats. Cela ne reflète pas d'abord la structure des membres, mais beaucoup plus celle du groupe fonctionnel. Les Betriebsräte recrutent la plupart du temps leurs membres au sein du groupe des ouvriers qualifiés, et ils représentent aussi la majorité parmi les permanents syndicaux. Cela s'est particulièrement révélé par exemple lors de la bataille pour la semaine de 35 heures dans l'industrie métallurgique en 1984. IG Metall a dû, au début, se débattre avec de sérieux problèmes de mobilisation. Les ouvriers qualifiés ne pouvaient tout d'abord pas s'identifier avec une politique qui concernait avant tout les groupes périphériques. Leur participation aux grèves d'avertissement est restée étonnamment limitée (Cf. Bahn Müller 1985, p. 93-97).

Les négociations de la convention collective I sur les salaires et les traitements visaient d'abord les intérêts des ouvriers qualifiés. On avait débuté avec l'idée que les ouvriers qualifiés étaient menacés dans leur qualification avec l'introduction des nouvelles technologies. On percevait la menace qu'à l'occasion de restructurations ils puissent subir des déclassements. Contre cette tendance, on voulait renforcer la place de la qualification dans la politique salariale du syndicat. Des réflexions de politique organisationnelle se sont rajoutées à la prise en compte avant tout des intérêts des ouvriers qualifiés. Certes IG Metall n'est plus actuellement menacée par des pressions à l'égard de sa légitimité du fait des groupes handicapés sur le marché du travail, mais elle doit veiller dans le futur à ce que le creusement de ce handicap ne se transforme en une dégradation de la légitimité et de la capacité de mobilisation syndicale (Cf. Mahnkopf 1990, p. 83-84).

Les conventions collectives représentent-elles en elles-mêmes des moyens adaptés à l'amélioration de la situation des groupes à problèmes comme les peu ou pas qualifiés ? On peut faire référence à ce propos, à titre d'exemple, à la convention collective I portant sur les salaires et traitements de la métallurgie du Nordwürttemberg/Nordbade de 1988. Avec elle, pour la première fois, un syndicat peut enregistrer un accord régulier dans le domaine de la politique de qualification dans l'entreprise, à l'occasion d'une convention collective territoriale. Elle contient les attendus suivants :

"Information régulière sur le besoin de qualification, à l'initiative de l'employeur et discussion annuelle avec le Betriebsrat ; inscription et publication générale dans l'entreprise d'un plan de qualification. Le temps de formation continue compte comme temps de travail. Les coûts de la qualification sont pris en charge par l'employeur ; la rémunération est assurée pendant la période de qualification ; qualification et revenus sont étroitement liés l'un à l'autre : les salariés qui ont accompli avec succès un processus de qualification bénéficient d'une classification (plus haute) correspondante. Autrement, ils perçoivent pendant une période déterminée un complément de salaire égal à 3 % de leur ancienne rémunération" (Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992, p. 338 Fn.2).

Avec cette convention, les Betriebsräte reçoivent un moyen d'intervention sur les intérêts qualificationnels des salariés, intérêts qui ne suscitent pas d'attention de la part des entreprises dans une perspective d'efficacité. On en reste cependant en général à une possibilité que s'instaure une politique égalitaire de formation continue. Mahnkopf remarque en effet, à propos des problèmes de restructuration, que les peu ou pas qualifiés ne peuvent que faiblement compter sur des investissements dans leur qualification du fait qu'ils ne disposent pas d'un lobby assez puissant au sein de la représentation salariale. Celle-ci est en effet dominée par les intérêts bien organisés des ouvriers qualifiés (Cf. Mahnkopf 1990, p. 86-88).

Le FATK, avec le WSI, a mené une recherche sur l'extension de ces attendus conventionnels²⁵. Les résultats de cette recherche confirment les hypothèses précédentes. On en retient la forte sélectivité de

(25) L'une des questions centrales de cette recherche était de savoir quelles conséquences ont ces dispositions conventionnelles sur la pratique de la formation continue dans les entreprises. A ce propos on a cherché à procéder à un inventaire de la gestion prévisionnelle du personnel et des pratiques de formation continue dans les entreprises de la métallurgie du Bade-Wurtemberg. On a mis en oeuvre un panel d'études de cas, d'interviews d'experts, de questionnaires écrits et de dépouillements de documents et d'ouvrages. Les résultats peuvent être considérés comme représentatifs pour le Bade-Wurtemberg (Cf. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992, 1992a).

la formation continue. Alors que les peu ou pas qualifiés représentent en moyenne 45 % des ouvriers, ils ne se retrouvaient qu'avec un taux de 6 % parmi les participants à la formation continue. On ne trouve des mesures spécifiques pour ces groupes que dans 12 % des entreprises selon les Betriebsräte, et dans 21 % des cas suivant les dirigeants d'entreprise (Cf. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992a, p. 41). *"Cette répartition est toujours extrêmement sélective, et, ce qui est encore plus inquiétant, il ne s'annonce aucun changement des modes de répartition"* (Cf. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992, p. 41). On ne trouve aucune initiative de la part des entreprises pour tenter de corriger ces asymétries.

Cela signifie que la situation des peu ou pas qualifiés ne s'améliore pas si l'on se fie seulement aux intérêts particuliers des entreprises. Il faut que les Betriebsräte prennent l'initiative en ce domaine. Cependant, pour cet acteur dans l'entreprise la question de la qualification et de la formation continue représente encore un problème de deuxième ou troisième rang. Les membres des Betriebsräte évoquent plusieurs raisons à cette situation. Et d'abord la question du temps. A côté de leurs autres tâches quotidiennes, ils ne trouvent pas le temps de se consacrer avec les moyens voulus à la question des qualifications. Ils rangent à un niveau inférieur les questions de technicité dans les problèmes de qualification et de formation continue, ou des déficits en matière de méthodologie et de didactique. Finalement dans l'enquête du FATK seul un quart des Betriebsräte interrogés fait état d'un intérêt trop restreint de la part des salariés (Cf. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992 b, p. 177).

Dans l'enquête du FATK et du WSI, on a classé les Betriebsräte suivant l'intensité des discussions et les modes d'action sur ce thème. Les Betriebsräte qui accompagnent sans plus la politique de l'entreprise en la matière ou qui manifestent seulement un intérêt sporadique constituent la majorité dans ces résultats. Le modèle du stratège engagé et flexible qui fait face à la stratégie de l'entreprise, reste une rare exception (Cf. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992, p. 345). Du point de vue de l'engagement à l'égard des groupes à problèmes que constituent les peu ou pas qualifiés, on peut apporter la nuance que, lorsque les Betriebsräte sont actifs en matière de formation continue, le degré de participation des peu ou pas qualifiés aux activités de formation continue est plus élevé. Mais cette catégorie de Betriebsräte est encore réduite (Cf. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1992 b, p. 194-196).

On peut affirmer que la convention collective, sous sa forme actuelle, n'a apporté aucune amélioration de perspectives aux peu ou pas qualifiés. Elle constitue un moyen entre les mains des Be-

etriebsräte pour faire avancer les intérêts des groupes de salariés défavorisés. Dans les faits cela ne se concrétise pas. Les membres de Betriebsräte sont en particulier tellement occupés avec les tâches quotidiennes qu'ils ont peine à élaborer en plus des plans de qualification originaux.

5 - CONCLUSION

Malgré la hausse générale du niveau de qualification, les peu ou pas qualifiés constitueront à l'avenir une partie importante de la population active potentielle. Ils vont se retrouver sous une pression croissante, du fait de l'évolution des exigences dans le contexte des changements structurels, et des stratégies de mise en place des effectifs dans les entreprises. Il n'est pas possible pour eux de profiter des chances offertes par les nouveaux concepts productifs et les changements de structures organisationnelles. Au contraire ils se retrouvent face au risque d'une aggravation tendancielle de la segmentation du marché du travail. D'un côté la formation continue représente une valeur toujours croissante ; d'un autre côté l'accès aux mesures de formation professionnelle continue leur est précisément fermé.

L'entrecroisement de la spirale de la formation continue et du dilemme de la segmentation indique un besoin de régulation. On voit qu'aucun des acteurs évoqués - l'Office fédéral du travail, les entreprises et les syndicats - n'a pu obtenir une amélioration significative pour les peu ou pas qualifiés.

Les mesures de l'Office fédéral du travail n'interviennent que lorsque la situation des salariés s'est détériorée. Elles n'ont qu'un caractère curatif. On doit tout particulièrement critiquer le caractère de recyclage de ces mesures, c'est-à-dire le fait que hors de l'entreprise on ne prépare que des qualifications insuffisantes.

Les entreprises, dans leur souci de qualification, se décident suivant la logique du calcul sur investissement, c'est-à-dire de façon très sélective. Elles n'investissent que dans le capital humain des salariés qui sont identifiés comme porteurs de compétitivité. Les peu ou pas qualifiés restent hors de ce champ, à la fois pour des raisons de déficiences objectives et pour des raisons sociales de statut et d'attribution de compétences. Certes la partie entrepreneuriale reconnaît un besoin d'action, mais elle en voit la responsabilité dans la sphère de la société. Elle tente d'externaliser le problème dans le cadre du système de recyclage de la formation continue d'entreprise.

Les succès syndicaux enregistrés avec l'inscription, dans les conventions collectives, de dispositions ayant trait à la qualification ne

garantissent pas encore une amélioration de la situation des peu ou pas qualifiés. Le manque de moyen des Betriebsräte en est responsable, puisqu'à côté de leurs tâches quotidiennes ils n'ont presque pas de possibilités de développer des propositions suffisamment élaborées pour pouvoir être opposées à celles des entreprises. Du coup ils doivent la plupart du temps suivre ces dernières, et n'agir que comme accompagnateurs. Dans cette situation, les mécanismes de sélection spécifiques aux décideurs d'entreprises et appuyés sur les calculs d'investissements jouent de tout leur poids.

Dans le contexte des changements structurels, on envisage des améliorations pour les salariés. Les peu ou pas qualifiés ne peuvent y prendre part. Pour éviter qu'ils ne s'enferment dans le cul de sac de la politique de l'emploi, on doit entreprendre des actions multiformes. Il faut avant tout leur autoriser un beaucoup plus large accès aux possibilités de formation continue ; cela doit s'accompagner d'un changement dans la politique de mise en place du personnel, au sein d'une organisation du travail elle-même modifiée. Les tentatives dans ce domaine n'ont cependant, jusqu'à présent, apporté aucune amélioration.

* *

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ALTMANN, Norbert/DEISS, Manfred/DÜHL, Volker/SAUER, Dieter
1986 Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - neue Anforderungen an die Industriosozologie, in : Soziale Welt 2,3/1986, S.191-207.

BAETHGE, Martin
1992 Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung, in : WSI-Mitteilungen 6/1992, S.313-321.

BAETHGE, Martin/OBERBECK, Herbert
1986 Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt am Main, New York.

BAETHGE, Martin et al.
1990 Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven, in : BMBW (Hg.) : Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft Nr. 88, Teil II : Aus Sicht von Arbeitnehmern, S.195-539.

BAHNMÜLLER, Reinhard
1985 Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984, Hamburg.

BAHNMÜLLER, Reinhard/BISPINCK, Reinhard/SCHMIDT, Werner
1992 Betriebliche Personalpolitik, Weiterbildung und betriebliche Interessenvertretung. Erfahrungen aus der Metallindustrie, in : WSI-Mitteilungen 6/1992, S.338-348.

BAHNMÜLLER, Reinhard/BISPINCK, Reinhard/SCHMIDT, Werner
1992a Betriebliche Weiterbildung in der Metallindustrie. Die Rolle von Personalmanagern und Betriebsräten, unveröffentlichtes Manuskript, FATK, Tübingen.

BAHNMÜLLER, Reinhard/BISPINCK, Reinhard/SCHMIDT, Werner
1992b Qualifizierung und Tarifvertrag. Eine empirische Studie zur betrieblichen Weiterbildung und zur Umsetzung der Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I in der Metallindustrie Baden-Württembergs, vervielfältigtes Manuskript, Tübingen, erscheint in Kürze in Buchform.

BISPINCK, Reinhard
1990 Qualifikationsrisiken, berufliche Weiterbildung und gewerkschaftliche Tarifpolitik, in : WSI-Arbeitsmaterial Nr.24, Düsseldorf.

BISPINCK, Reinhard

1992 Qualifikation und Qualifizierung in Tarifverträgen, in : WSI-Mitteilungen 6/1992, S.329-338.

BMBW Hg.

o.Jg. Das duale System der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland - Grundsätze und Erfahrungen, Bonn.

BRATER, Michael/BECK, Ulrich

1982 Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens, in : Littek, Wolfgang/Rammert, Werner/Wachtler, Günther (Hg.) : Einführung in die Arbeits- und Industriosozologie, Frankfurt am Main, New York, S.208-224.

BRÜNECKE, Karin/DEUTSCHMANN, Christoph/FAUST, Michael

1992 Betriebspolitische Aspekte des Bürokratieabbaus in Industrieunternehmen, in : Staehle, Wolfgang/Conrad, Peter (Hg.) : Managementforschung, Band 2, Berlin, New York.

GERLACH, Frank

1990 Facharbeitermangel - Resultat betrieblicher Einsatzpolitik ? In : WSI-Mitteilungen 3/1990, S.165-170.

HEIDENESCHER, Mathias

1991 Status und Qualifizierung - Zur Ungleichverteilung innerbetrieblicher Qualifizierungschancen im Zusammenhang mit organisatorisch-technischen Entwicklungen von Erwerbsarbeit, in : Braczyk, Hans-Joachim (Hg.) : Qualifikation und Qualifizierung - Notwendigkeit, Chance oder Selbstzweck ? Beiträge zur aktuellen Diskussion, Berlin, S.21-42.

HELFERT, Mario

1991 Rationalisierungsverlierer. Neue Techniken, Polarisierung und Segmentierung der Beschäftigten, in : WSI Arbeitsmaterialien Nr.30, Düsseldorf.

HENNINGES, Hasso Von

1991 Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980 bis 1989, in : Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 155, Nürnberg.

JONES, Daniel T.

1991 "Mager" is beautiful - Japaner auf Erfolgskurs, in : Technische Rundschau, Heft 38, S.40-50.

KERN, Horst/SCHUMANN, Michael

1984 Das Ende der Arbeitsteilung ? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München.

KOCH, Richard

- 1987 Weiterbildung in Zusammenhang mit der technischen Modernisierung der Arbeitswelt, in : BIBB/IAB (Hg.) : Neue Technologien : Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/1986, Nürnberg, S.149-248.

KROGOLL, Tilmann/POHL, Wolfgang/WANNER, Claudia

- 1986 CNC ist auch Angelernten vermittelbar, in : Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 2/1986, S.108-116.

KUWAN, Helmut

- 1990 Weiterbildungsbarrieren. Ergebnisse einer Befragung typischer "Nicht-Teilnehmer" an Weiterbildungsveranstaltungen, Bonn.

LUTZ, Burkart

- 1987 Wie neu sind die "neuen Produktionskonzepte" ? In : Malsch, Thomas/Seltz, Rüdiger (Hg.) : Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit, Berlin, S.195-207.

MAHNKOPF, Birgit

- 1990 Betriebliche Weiterbildung. Zwischen Effizienzorientierung und Gleichheitspostulat, in : Soziale Welt 1/1990, S.70-96.

NOLL, Heinz-Herbert

- 1987 Weiterbildung, Beschäftigungsstruktur und Statusdistribution, in : Weymann, Ansgar (Hg.) : Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels. Soziale Welt Sonderband 5, Göttingen, S.141-170.

POHL, Wolfgang

- 1989 Angelernte Arbeiter - Ungelernte Trainer. Erfahrungen mit Lernkonzepten für An- und Ungelernte, in : Meyer-Dohm, Peter/Lacher, Michael/Rubelt, Jürgen (Hg.) : Produktionsarbeiter in angelernten Tätigkeiten. Eine Herausforderung für die Bildungsarbeit, Frankfurt am Main, New York, S.169-188.

POSTH, Martin

- 1989 Qualifizierung als Wettbewerbsfaktor, in : Meyer-Dohm, Peter/Lacher, Michael/Rubelt, Jürgen (Hg.) : Produktionsarbeiter in angelernten Tätigkeiten. Eine Herausforderung für die Bildungsarbeit, Frankfurt am Main, New York, S.19-29.

PRIES, Ludger/SCHMIDT, Rudi/TRINCZEK, Rainer

- Hg. Trends betrieblicher Produktionsmodernisierung. Chancen und Risiken für Industriearbeit, Opladen, 1989.

PRIES, Ludger/SCHMIDT, Rudi/TRINCZEK, Rainer

- 1990 Entwicklungspfade von Industriearbeit. Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung, Opladen.

ROTHKIRCH, Christoph Von/WEIDIG, Inge

- 1986 Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahr 2000, in Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 95, Nürnberg.

SAUTER, Edgar

- 1989 Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung, in : BWP 3/1989, S.3-8.

SCHUMANN, Michael/BAETHGE-KINSKY, Volker/NEUMANN, Uwe/SPRINGER, Roland

- 1990 Breite Diffusion der Neuen Produktionskonzepte - zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. Zwischenergebnisse aus dem "Trendreport - Rationalisierung in der Industrie", in : Soziale Welt 1/1990, S.47-69.

SPRINGER, Roland

- 1989 Angelernte in der Automobilindustrie. Eine neue Problemgruppe, in : Meyer-Dohm, Peter/Lacher, Michael/Rubelt, Jürgen (Hg.) : Produktionsarbeiter in angelernten Tätigkeiten. Eine Herausforderung für die Bildungsarbeit, Frankfurt am Main, New York, S.119-129.

SPRINGER, Roland

- 1991 Auf dem Weg zur Facharbeiterbranche ? Strukturveränderungen der Arbeit in der deutschen Automobilindustrie, in : Automobilindustrie 1/1991, S.47-53.

STOOS, Friedemann

- 1987 Qualifikationsprofil der Anwender programmgesteuerter Arbeitsmittel - ausgewählte Eckdaten, in : BIBB/IAB (Hg.) : Neue Technologien : Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/1986, Nürnberg, S.91-147.

STOOS, Friedemann/WEIDIG, Inge

- 1990 Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2010, in : Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1990, S.34-51.

TESSARING, Manfred

- 1988 Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Qualifikation : Ein Rück- und Ausblick, in : Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1988, S.177-193.

WARKENTIN, Bernhard

- 1992 Einige Rahmenbedingungen betrieblicher Qualifizierung. Zur Entwicklung von Wirtschaft, Beschäftigung und Qualifikation in der Metallindustrie Baden-Württembergs, unveröffentlichtes Manuskript, FATK, Tübingen.

WARSCHAT, Joachim/GANZ, Walter

- 1992 Lean Production - Botschaften der MIT-Studie, in : IAT/IGM/IAO/HBS (Hg.) : Lean Production - Schlanke Produktion. Neues Produktionskonzept humanerer Arbeit ? S.17-24.

WOMACK, J.P./JONES, D.T./ROOS, D.

- 1991 Die zweite industrielle Revolution in der Autoindustrie, Frankfurt am Main.

* *

*

ITALIE

LA FORMATION DES ADULTES PEU QUALIFIÉS : LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Saul MEGHNAGI *

INTRODUCTION

La recherche en matière de formation des adultes et de qualification professionnelle n'a pas eu un développement analogue à celle qui concerne les enfants. En outre, ces deux domaines ont pratiquement toujours fait l'objet d'études séparées, une attention particulière étant apportée à la formation de base dans l'éducation des adultes et à la relation avec le marché et l'organisation du travail dans la qualification professionnelle.

Cette situation se traduit par une grande incertitude quant à la manière d'agir avec des sujets en difficultés d'insertion ou en situation de mobilité professionnelle. Il en résulte, sur le plan pratique, une diversité et une hétérogénéité d'interventions d'un pays à l'autre, mais également des politiques poursuivies au sein d'un même pays.

Cette pluralité d'actions, intervenant chacune sur un terrain différent (par exemple, « l'alphabétisation informatique » pour le rattrapage des compétences de base, le complément de revenu à une formation spécifique, la « mise à niveau professionnelle ») est en outre accentuée par la différence des interventions par rapport aux usagers potentiels (par exemple, les jeunes exclus de manière précoce du système scolaire et les adultes en mobilité, les hommes et les femmes, les salariés en situation de risque professionnel et les préretraités).

* Traduction de Christine Choaler.