

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ce texte est basé essentiellement sur des recherches entreprises par l'IREA de Rome. Pour de plus amples renseignements bibliographiques, nous renvoyons aux titres suivants :

- Pour les définitions et un approfondissement des notions cf. AA.VV., **La competenza esperta**, Ires, Roma, 1992 ; S. Meghnagi, **Conoscenza e competenza**, Loescher, Torino, 1993.
- Pour une description du système de formation et des données chiffrées sur la formation de l'emploi, cf. « Ires materiali », n° 1, 1993, qui contient une monographie sur le thème **Strutture formative pubbliche e politiche per l'occupazione** ; « Ires materiali » n° 4, avec une monographie sur le thème **Percorsi dell'esclusione**, sous presse, et G. Altieri (a cura di), **Tra nord e sud. Lavoro, disoccupazione, emigrazione**, Ediesse, Roma, 1991.
- Sur les phases contractuelles précédant l'accord de 1993, cf. A. Bondioli, **Sindacato, contrattazione, formazione**, in AA.VV., « Lavoro ed educazione degli adulti », Ediesse Roma, 1991.
- La présentation synthétique de l'accord de 1993 est extraite de S. Meghnagi, **Riflessioni e margini del « Protocollo d'intesa sulla formazione professionale »**, in « Rassegna sindacale », n° 14, 19.4.1993. On y trouve également quelques considérations critiques sur cet accord.

* *

FRANCE

LES "BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION"

Catherine VINCENT *

En France, on désigne souvent les salariés peu ou pas qualifiés par le terme de "bas niveaux de qualification" (BNQ). Constituée en catégorie de l'intervention des pouvoirs publics avant d'être un objet de recherche, cette expression, évolutive dans le temps, garde un contour flou. D'abord utilisée par les praticiens de la formation continue confrontés au décalage, supposé croissant, entre le "niveau" de certains stagiaires et les exigences de plus en plus élevées des emplois proposés, elle est passée dans le langage courant des chercheurs en didactique et en psychologie cognitive. Très vite, sous le poids de la récession économique, les "BNQ" sont devenus une population cible des politiques d'emploi.

En effet, l'apparition d'un chômage massif et, surtout, d'un noyau dur de chômeurs de longue durée, est devenu le problème social majeur de la France de la fin des années 1980, mettant au premier plan des questions sociales comme celle de la requalification et de la réinsertion. Dans le même temps, les pouvoirs publics ne se sont plus posé le problème de l'emploi en terme de relance de l'embauche mais, en terme d'adaptation de l'offre de travail aux emplois (Elbaum, 1987 ; Villeval, 1990, 1991 et 1992).

Depuis les années 1950, l'intervention de l'Etat a, certes, toujours été importante en matière d'emploi avec, d'une part, une croissance continue des moyens financiers mis en oeuvre et, d'autre part, une constance des thèmes d'intervention comme l'accompagnement des

restructurations, le recours à la formation ou l'insertion professionnelle des jeunes.

Mais, on peut repérer un tournant majeur en 1977/1978 avec la prise de conscience par les pouvoirs publics du caractère durable de la crise et du chômage. À partir de là, exception faite de la parenthèse de la politique de relance menée par la gauche entre 1981 et 1982, l'État, confronté à la montée continue du chômage et des tensions économiques et sociales, prend conscience de l'échec des politiques cherchant à influencer sur la demande de travail. Seule l'amélioration de la compétitivité peut permettre de desserrer les contraintes, et les politiques d'emploi se donnent deux objectifs : réduire les freins à l'adaptation du système productif et limiter les coûts économiques et sociaux du chômage.

L'intervention publique se recentre sur des populations cibles et d'abord sur les jeunes dont l'objet devient la régulation des mouvements de main-d'œuvre en facilitant le licenciement (mesures d'accompagnement, socialisation des coûts) et en fragmentant le traitement des différentes catégories de licenciés. Dans la période la plus récente, les politiques publiques se sont explicitement orientées vers le traitement individualisé du chômage. La formation devient, alors, l'élément déterminant de la lutte contre le chômage. La reconversion des individus s'insère dans un dispositif organisé de transition professionnelle qui opacifie la frontière entre emploi et chômage (avec la batterie complexe des différents types de stages possibles et les statuts divers qui en découlent).

Dans ce contexte, les "bas niveaux de qualification" deviennent l'une de ces cibles que les pouvoirs publics cherchent à circonscrire en vue d'un traitement différencié dont l'objet est de prévenir l'exclusion des salariés les moins qualifiés et, de ce fait, plus vulnérables. En tant que catégorie administrative, elle devrait être définie par une série de critères.

Or, il n'en est rien et c'est seulement par leurs manques que ces salariés sont repérés : insuffisance de formation ou de capacités d'adaptation face aux mutations technologiques quand leurs postes de travail évoluent, manque de qualification face aux emplois offerts quand ils se retrouvent au chômage, en d'autres termes, déficit "d'employabilité". Malgré le flou qui entoure cette cohorte d'individus, elle constitue une cible pour les politiques d'emploi, le fait d'être classé dans cette population induit une certaine "naturalisation" des différenciations sociales entre ceux qui sont de "bas niveaux" et les autres.

La notion de "bas niveaux de qualification" devenant un objet de recherche¹, des définitions plus proches d'une démarche scientifique sont apparues sur la base de deux critères :

- la formation (initiale ou professionnelle) du salarié dont l'insuffisance expliquerait les difficultés rencontrées pour conserver ou trouver un emploi ;
- la qualification professionnelle, résultat de son expérience, qui deviendrait obsolète au regard de l'évolution du poste de travail.

Ces deux critères ne sont pourtant pas pertinents (Barreau, 1990). La qualification professionnelle ne se réduit pas au seul niveau de connaissance des individus et les classifications adoptées par les entreprises ne correspondent pas toujours à la qualification requise par le poste, ni à celle du salarié qui l'occupe. Le terme de "BNQ" est donc peu satisfaisant mais son intérêt est de renvoyer à une réalité du marché du travail français qui fait des salariés peu qualifiés une population potentiellement vulnérable face aux licenciements et pour retrouver un emploi et, de ce fait, potentiellement marquée par des risques d'exclusion. En associant un niveau (de formation initiale ou de classification) à la qualification, il met en évidence le fait que les travailleurs peu formés par le système éducatif, malgré leur expérience professionnelle, n'ont pas acquis une qualification reconnue par l'appareil productif.

Pour saisir la nébuleuse des "BNQ", il faudrait aussi prendre en compte les trajectoires personnelles et la marginalisation qu'elles induisent ainsi que les comportements sociaux dans les processus de formation et de sélection de la main-d'œuvre. Dans cette optique, un certain nombre de recherches se centrent sur les effets du passage en formation sur les trajectoires professionnelles (Benarrosh, 1989 ; Dubar, 1989 ; Stankiewicz et al., 1992). Ce texte, dont l'objet principal est de présenter la stratégie développée par les organisations syndicales françaises face à cette catégorie de salariés, se limitera aux caractéristiques quantifiables de l'identité professionnelle de cette population. Dans un premier temps, une simple confrontation de cette terminologie opérationnelle à d'autres catégories statistiquement repérables révèle déjà bon nombre de spécificités françaises des processus d'exclusion².

(1) Ces recherches ont d'abord été le fait de spécialistes des sciences cognitives et de la formation. Puis, surtout sous l'impulsion des programmes financés par le ministère de la Recherche, les chercheurs en sciences sociales se sont intéressés à la question.

(2) Les chiffres et enquêtes sur lesquels nous nous appuyons concernent presque exclusivement les catégories ouvrières de l'industrie. On ne peut que déplorer l'absence des catégories d'employés, qualifiés ou non, qui représentent pourtant maintenant la majorité des salariés non cadres. Ceci s'explique notamment par le fait que les employés non qualifiés sont d'une définition peu aisée car les places qu'ils occupent dans les rapports de production sont diverses.

1 - QUI SONT LES "BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION" EN FRANCE ? UNE TENTATIVE DE REPÉRAGE QUANTITATIF DE LA CATÉGORIE

Derrière l'apparente évidence de la définition de la qualification se cachent des dimensions diverses qui ne se rapportent pas uniquement aux situations de travail mais aussi à la hiérarchisation des capacités de travail et des salaires, à l'ensemble des savoirs acquis par le travailleur à l'école, au travail et hors travail : l'espace de la qualification s'élargit à tout le système social (Alaluf, 1992). L'ambiguïté du concept se retrouve dans la multiplicité des sens que lui donnent les catégories statistiques. Il est utile alors de distinguer deux déterminants de la qualification : ce que nous pourrions appeler la qualification formelle c'est-à-dire le niveau de formation, initiale ou continue, reconnu au travers d'un diplôme ; d'autre part, la qualification professionnelle au sens des capacités de travail reconnues socialement. Ainsi, la catégorie des ouvriers qualifiés (OQ) utilisée par l'INSEE renvoie à un niveau dans la hiérarchie classificationnelle sociale et non pas à un diplôme (Dayan, Lochet, Podevin, 1985). La population des "bas niveaux" ne recouvre exactement aucune catégorie statistique : ouvriers et employés non qualifiés ou salariés non diplômés. Elle ne correspond pas, non plus, de manière simple, à une catégorie administrative comme celle des chômeurs de longue durée qui sont de tous niveaux de qualification.

1. LES SALARIÉS PEU QUALIFIÉS SONT-ILS DES SALARIÉS PEU DIPLÔMÉS ?

La question posée est celle du niveau de formation des "bas niveaux de qualification". La réponse ne peut être qu'imprécise car elle vise un niveau d'étude supposé bas par rapport à un référent qui correspondrait à un haut niveau (ou du moins suffisant). Or, ce référent change puisqu'il a été dans le passé le Certificat d'Etudes Primaires (CEP), puis le Baccalauréat et que nombre d'entreprises glissent vers des embauches au niveau Bac + 2 minimum. Cependant, même si ce critère ne suffit pas à lui seul, le niveau de formation initiale renvoie à une réalité qui est celle des salariés les moins diplômés sur le marché du travail (tableau 1). En 1989, 54,2 % des demandeurs d'emploi n'avaient aucun diplôme (ou seulement le CEP) alors que le poids des non diplômés dans la population active n'était que de 39 %. Toujours en 1989, les personnes ayant un niveau inférieur ou égal au niveau 5^e représentaient 79,3 % des demandeurs d'emploi contre 64,5 % de la population active seulement. Les salariés les moins qualifiés sont très majoritairement les moins diplômés

(3) Titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel CAP ou BEP.

et le diplôme joue bien un rôle discriminant à l'entrée sur le marché du travail et/ou après la perte d'un emploi : la sélectivité sur le marché joue donc en faveur des plus diplômés. Ce constat est le résultat de deux grandes évolutions récentes.

Tableau 1. Population sans emploi à la recherche d'un emploi (PSERE)

Diplôme	Effectifs en milliers	Pourcentage sur l'ensemble PSERE	Taux de chômage *
Aucun diplôme ou CEP seul	1 132 045	54,2	12,6
BEPC seul	160 942	7,7	8,7
Niveau V	525 200	25,1	7,9
Niveau IV	154 772	7,4	6,0
Niveau III	55 193	2,6	3,1
Niveau I et II	43 874	2,1	2,5
En cours d'études initiales	17 581	0,8	3,6

* Proportion de chômeurs par rapport à l'ensemble des actifs de la catégorie.

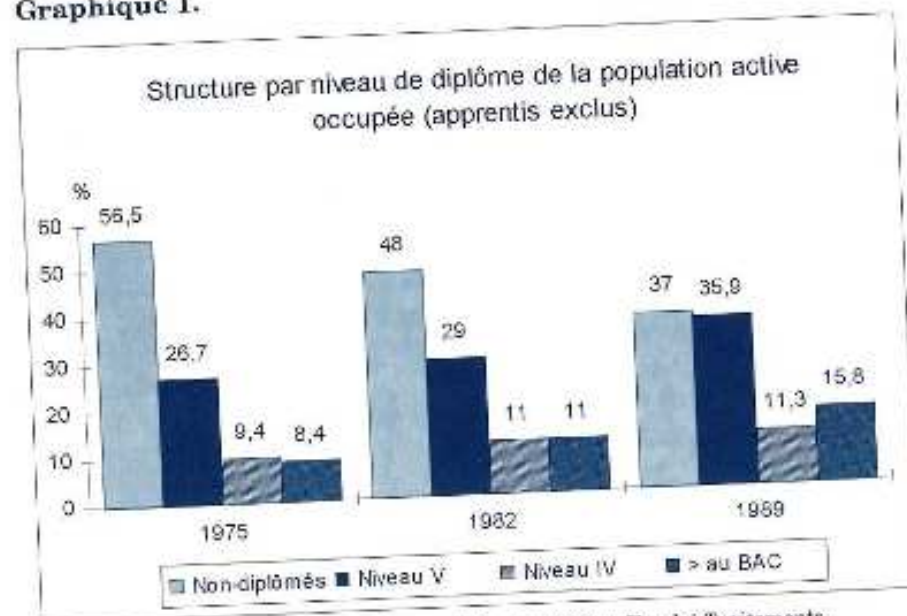
Source : enquête emploi de mars 1989, INSEE.

D'une part, on assiste à une mutation structurelle de la population active (Tanguy, 1991). La croissance des effectifs scolarisables jusqu'en 1980 et l'allongement de la durée de la formation initiale ont entraîné une forte augmentation du nombre des diplômés sur le marché du travail (graphique 1). Ce mouvement général d'extension de la scolarisation et d'élévation des niveaux de diplôme de la population active a pour conséquence mécanique le déclassement de ceux sortant du système scolaire ou se retrouvant au chômage sans diplôme. Une population en danger d'exclusion apparaît alors comme celle n'ayant pas le niveau minimum pour accéder à l'emploi. D'autre part, le système de mobilité interne s'est grippé sous le double effet de la baisse des embauches et de la précarisation de la main-d'œuvre. Le chômage devient la plaque tournante de la mobilité ce qui court-circuite les filières de promotion classique vers des postes d'ouvriers qualifiés, qui étaient surtout des filières de promotion interne aux entreprises (Campinos-Dubernet, Kirsch, 1990 ; Campinos-Dubernet et al., 1988). Les enquêtes de premier cheminement professionnel⁴ montrent qu'un

(4) Il s'agit d'enquêtes réalisées par l'Observatoire des Entrées dans la Vie Active et qui consistent à suivre un panel de jeunes sortant de l'année terminale du CAP ou du BEP pour regarder leur situation professionnelle 5 ans après.

certain nombre de reclassements vers des catégories supérieures à celles d'entrée dans la vie active s'opèrent pour les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Cependant, une comparaison entre les enquêtes réalisées en 1976/1980 et 1979/1984 met en évidence un ralentissement de la vitesse de changement de groupe socio-professionnel.

Graphique 1.



Sources : INSEE, recensements de la population et enquête Emploi-Traitements (CERFQ). M. Bonneau, « Le niveau de diplôme dans les secteurs d'activité », *Formation Emploi* n°33, janvier-mars 1991.

La concurrence s'exacerbe alors entre une population jeune et diplômée et une population âgée et non diplômée. La conséquence en est l'augmentation du poids des diplômés dans toutes les catégories ouvrières et spécialement, parmi les ouvriers non qualifiés (ONQ) (tableau 2). En 1987, alors que le pourcentage d'ONQ ayant au moins le CAP ou le BEP est de 25 %, ce taux atteint 40 % chez ceux de moins de 30 ans. Malgré cette évolution, le poids des non diplômés parmi les ouvriers qualifiés reste élevé (tableau 2). Cet état de fait relativise le rôle de la formation initiale au regard de la position occupée dans l'entreprise. Le système productif reste très autonome par rapport au système éducatif dans la définition et l'organisation des postes de travail (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982). Dans le modèle français, les travailleurs se définissent d'abord par le niveau qu'ils ont atteint dans le

système général de formation (peu d'entre eux possèdent un diplôme professionnel). La formation professionnelle a un faible pouvoir structurant du salariat par rapport à l'ancienneté dans l'entreprise à travers l'expérience accumulée. Les clivages entre catégories professionnelles ou hiérarchiques apparaissent fondés sur la carrière dans l'entreprise, ce qui rend le salarié très dépendant de cette dernière. Il n'est donc pas satisfaisant de délimiter la catégorie des "BNQ" sur la base du seul critère du diplôme.

Tableau 2. Pourcentage de non-diplômés de l'enseignement professionnel dans les catégories ouvrières en 1987 et 1989

	1987	1989
Agent de maîtrise	42,3	38,3
O.Q. type industriel	53,7	52,1
O.Q. type artisanal	49,1	48,3
Chauffeur	72,7	65,4
O.Q. de la manutention	69,3	66,3
O.N.Q. type industriel	75,4	72,6
O.N.Q. type artisanal	75,4	74,2

Source : enquête emploi INSEE.

2. QUI SONT LES OUVRIERS ET EMPLOYÉS NON QUALIFIÉS ?

Dès que l'on cherche à cerner le poids des salariés peu qualifiés en France, on s'aperçoit que les études et chiffres disponibles portent presque exclusivement sur les catégories ouvrières (Podevin, 1986). À côté d'explications plus idéologiques, le fait que les postes de travail, dans les industries tayloriennes, aient des caractéristiques transférables d'un secteur d'activité à un autre, facilite l'établissement de sources statistiques. Le contenu des emplois d'employés est, par opposition, beaucoup plus diversifié et la même appellation recouvre souvent des postes très différents (tableau 3), ou même indéterminés⁵. De plus, la distinction employés qualifiés (EQ)/employés non qualifiés (ENQ) est souvent absente des nomenclatures de profession. Quand cette distinction est faite, elle peut cependant être arbitraire, en particulier pour les employés de bureau non qualifiés. Par ailleurs, le niveau de diplôme des employés comptabilisés comme ENQ est relativement élevé et atteint pour presque 30 % d'entre eux le niveau 5 et plus (tableau 4). Avec la place de plus en plus grande du tertiaire dans l'économie française, les sources statistiques sont de plus en plus décalées par rapport à la réalité de l'emploi peu qualifié.

(5) Voir dans le tableau 3 le poids de la catégorie "Emplois mal désignés et employés sans autre indication" qui était d'environ 20 % en 1982.

Tableau 3. Les catégories d'employés non qualifiés

	Effectifs 1975 (en milliers)	Effectifs 1982 (en milliers)
Employés de bureau non qualifiés	649,9	657,6
Standardistes, télégraphistes	46,2	48,2
Garçons, serveurs de restaurant	121,9	143,0
Personnels de service	488,4	592,4
Livreurs, garçons de course	22,0	21,4
Concierges, gardiens	190,7	196,0
Femmes de ménages et employés de maison	378,1	329,5
Emplois mal désignés et employés sans autre indication	294,9	470,9

Source : INSEE RP 1975 et 1982

Tableau 4. Structures des formations des employés non qualifiés en 1975 et 1982

	1975	1982
Niveau VI	80,0	73,4
Niveau V et plus	20,0	26,6
Dont :		
- Niveau BP et bac technique	2,1	2,7
- Niveau égal ou supérieur au bac général	4,2	6,4

Source : INSEE RP 1975 et 1982

Ces réserves faites, le fait statistique marquant est la baisse numérique des ouvriers non qualifiés. Alors qu'entre 1962 et 1975, les effectifs d'OS et de manoeuvres s'étaient accrus de 20 %, depuis 1975, on assiste à l'évolution exactement inverse (tableau 5). Cette baisse est encore plus accentuée parmi la population de nationalité étrangère.

Dans la période récente, les restructurations et modernisations d'un nombre croissant d'industries ont eu pour conséquence l'exclusion massive de ces catégories. Mais, en 1982, les ouvriers non qualifiés représentaient encore 17 % des salariés et un ouvrier sur deux. Sur la même période, les effectifs d'employés non qualifiés se sont accrus de 12 %, se distinguant ainsi nettement des catégories ouvrières sans qualification (tableau 6).

Tableau 5. Les effectifs d'OS et de manoeuvres occupés

	Effectifs (en milliers)		Taux annuel de variation
	1975	1982	
Ouvriers spécialisés	2 848	2 390	- 2,5 %
Manoeuvres	1 466	1 141	- 3,5 %
Ensemble OS et manoeuvres	4 313	3 531	- 2,8 %
Ensemble ouvriers qualifiés	2 819	2 860	+ 0,2 %
Ouvriers spécialisés étrangers	408	315	- 3,7 %
Manoeuvres étrangers	330	229	- 5,1 %
Ensemble OS et manoeuvres étrangers	738	544	- 4,3 %
OS Hommes	2 104	1 785	- 2,3 %
Manoeuvres Hommes	920	665	- 4,5 %
Ensemble OS et manoeuvres Hommes	3 024	2 450	- 3,0 %
OS Femmes	744	605	- 2,9 %
Manoeuvres Femmes	545	476	- 1,9 %
Ensemble OS et manoeuvres Femmes	1 289	1 081	- 2,5 %

Source : Recensements 1975 et 1982 (INSEE).

Tableau 6. Les effectifs d'employés non qualifiés occupés

	Effectifs (en milliers)		Taux de variation des effectifs 1975/1982
	1975	1982	
Employés non qualifiés	2 192	2 459	+ 12,2 %
Employés qualifiés	3 832	4 380	+ 14,3 %
Ensemble des actifs occupés	20 939	21 462	+ 2,5 %
Proportion en pourcentage de :			
- Femmes	66 %	65 %	+ 10,5 %
- Etrangers	11 %	12 %	+ 22,6 %
- Moins de 35 ans	41 %	42 %	+ 15,6 %

Source : INSEE RP 1975 et 1982 - Traitement CEREC.

Les secteurs d'activité les plus "utilisateurs" d'ONQ sont, sans surprise, le BTP (13,2 % en 1982), le textile-habillement (9,8 %), l'automobile (5,8 %), le travail des métaux (4,3 %) et l'administration générale (3,3 %) (tableau 7). On peut ajouter, pour parfaire le tableau, quelques professions trans-sectorielles telles que les ONQ de la manutention, de l'emballage et du nettoyage. Une des caractéristiques significatives de cette catégorie se rapporte au sexe : on dénombre une femme pour deux hommes parmi les ONQ, soit 75 % de l'ensemble des ouvrières, toutes catégories confondues (cette dernière proportion n'est que d'un tiers pour les hommes). Près de la moitié des femmes actives sont concentrées dans moins de 10 % des professions : habillement, administrations, santé... où l'on

trouve le plus d'emplois non qualifiés. La proportion de travailleurs immigrés est aussi un des traits majeurs de cette population. Si à peine un ouvrier qualifié sur 10 est étranger, en revanche, il y a un travailleur immigré pour 6 ONQ.

Tableau 7. Les principaux secteurs utilisateurs et ceux ayant le plus fort poids d'ONQ

Secteurs de niveau 100 de la NAP	Effectifs ONQ	Répartition du total des ONQ (%)	Poids des ONQ dans le total ouvrier de chaque secteur (%)
BTP	377 840	13,2	35,3
Auto et matériel de transport	166 440	5,8	50,0
Textile	151 500	5,3	75,3
Habillement	130 200	4,5	73,0
Travail des métaux	122 360	4,3	45,5
Administration générale	95 040	3,3	37,0
Services divers marchands	85 400	3,0	78,9
Transport ferroviaire	84 620	2,9	52,8
Matériaux de construction	62 220	2,2	53,5
Matériel électrique	58 860	2,0	47,6
Travail du bois	58 080	2,0	64,6
Matériel électronique	56 940	2,0	52,0
Matières plastiques	52 320	1,8	68,0
Caoutchouc	51 420	1,8	68,0
Industrie de la viande et du lait	47 400	1,7	70,0
Chaussure	41 660	1,5	76,0
Industrie du verre	29 900	1,0	61,0
Equipeement ménager	28 920	1,0	70,0
Action sociale (marchand)	24 420	0,9	65,0
Conserverie	20 900	0,7	77,0
Cuir	18 340	0,6	71,0
Promoteurs immobiliers	14 980	0,5	79,0
Organismes financiers	8 740	0,3	76,0
Autres	1 083 960	37,7	-
Total	2 872 460	100	44,0

Source : Recensement 1982 (INSEE).

Paradoxalement, malgré la baisse des effectifs d'ONQ, les recrutements sur ce type de postes restent d'un volume élevé (20 % des embauches des dernières années d'après les enquêtes emploi de l'INSEE). Dans le peloton de tête des professions peu qualifiées dont les effectifs ont le plus augmenté ces dernières années, on trouve les aides-soignantes, les nettoyeurs, les ouvriers du tri, de l'emballage ou de l'expédition et les serveurs de cafés-restaurants. Il s'agit d'emploi et les sta-

listiques sont muettes sur la qualification des travailleurs recrutés sur ces postes peu qualifiés. Ce mouvement s'accompagne d'une plus grande instabilité dans l'emploi liée, sans doute, au déplacement de ces emplois vers les PME-PMI, et, également de l'industrie vers le tertiaire (tableau 8). De 1975 à 1982, les effectifs d'employés non qualifiés se sont accrus de 12 %. Les principaux lieux de recrutement sont dans les services marchands aux particuliers (+ 52,5 %) et les services marchands aux entreprises (+ 84,3 %). Il faut également souligner leur part croissante dans le secteur de l'Etat et des collectivités locales qui occupent, en 1982, près d'un employé non qualifié sur trois. A côté de l'expansion du tertiaire, cette évolution s'explique pour partie du fait des phénomènes d'extériorisation, vers le secteur des services, d'un certain nombre d'activités existant dans l'industrie (nettoyage, restauration, sous-traitance d'activités répétitives...) et du développement du travail intérimaire⁶.

Tableau 8. Evolutions des effectifs d'employés non qualifiés dans les principaux secteurs (NAP 40)

Secteurs	Effectifs		Taux d'évolution 1975/1982
	1975	1982	
Electricité, gaz, eau	29 080	35 020	+ 20,4 %
Textile, habillement	27 700	23 460	- 15,4 %
BTP	30 040	37 380	+ 24,4 %
Commerce de gros non alimentaire	46 700	55 480	+ 18,8 %
Commerce de détail alimentaire	23 380	32 700	+ 39,9 %
Hôtels, cafés, restaurants	204 760	229 580	+ 12,1 %
Télécommunications, postes	99 220	85 480	- 13,9 %
Services marchands aux entreprises	88 540	163 140	+ 84,3 %
Services marchands aux particuliers	174 220	266 740	+ 52,5 %
Services non marchands	1 016 240	1 043 460	+ 2,7 %
Ensemble de l'industrie (proportion du total)	361 300 (16,5 %)	365 690 (14,9 %)	+ 1,2 %
Ensemble du tertiaire (proportion du total)	1 821 960 (83 %)	2 070 710 (84,2 %)	+ 13,7 %
Secteur privé (proportion du total)	1 366 340 (62 %)	1 373 820 (56 %)	+ 0,5 %
Salariés de l'état et des collectivités locales (proportion du total)	594 220 (27,1 %)	767 208 (31,2 %)	+ 29,1 %

Source : INSEE RP 1975 et 1982.

(6) Les entreprises de travail temporaire sont classées dans le tertiaire alors que les postes tenus par les intérimaires peuvent être localisés dans l'industrie.

Enfin, nous avons vu qu'il existait des perspectives d'évolution professionnelle des ouvriers non qualifiés vers des catégories supérieures. Mais cette mobilité ne s'accompagne pas forcément d'une évolution dans le contenu de l'emploi : il peut s'agir de promotion à l'ancienneté sur un même poste ou de modification dans les grilles de classification. Les enquêtes sur les conditions de travail réalisées par le ministère du Travail montrent, qu'en 1991, 16 % des ONQ travaillaient à la chaîne contre seulement 13 % en 1984. Si l'on constate que la polyvalence augmente dans l'industrie, elle n'est pas toujours le signe d'une qualification plus élevée.

Il en va de même pour les employés dans le tertiaire. Les mutations de l'organisation du travail des banques, secteur percuté de plein fouet par l'arrivée de la technologie informatique illustrent bien ce propos (O'Reilly, 1992). En Grande-Bretagne, l'opération de post-marquage des chèques, qui consiste à taper le montant écrit du chèque pour le déchiffrement électronique, a été décentralisée vers les agences. Cette tâche, préalablement réalisée à Londres par une équipe à temps partiel, est venue s'ajouter à celles des employés d'agences. Mais cet élargissement des tâches ne correspond pas à une élévation de la compétence des salariés. Il permet de remédier aux réductions nécessaires de personnel bancaire et de combler la charge de travail des employés restants qui est allégée par l'introduction d'une nouvelle technologie. En France, le choix des banques a souvent été de sous-traiter le postmarquage, ce qui a des conséquences en terme de précarisation du statut des salariés concernés. On voit bien, au travers de cet exemple, que pour une même évolution technologique, que ce soit dans le tertiaire ou dans l'industrie, il existe plusieurs organisations du travail possibles dont les conséquences en matière de qualification du personnel sont différentes. Ceci met en lumière la fragilité de l'adéquation entre la formation, la qualification du salarié et le poste occupé.

3. CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Ce survol des caractéristiques de ceux que l'on appelle les "BNQ" fait naître deux questions principales quant à l'évolution de cette population.

D'une part, en période de chômage massif, le rôle classant du diplôme comme clef d'entrée sur le marché du travail se renforce. Dans le même temps, l'élévation générale du nombre des diplômés dans la population active et la croissance de la sélectivité sur le marché du travail court-circuitent les processus traditionnels de promotion interne aux entreprises. Ce modèle d'organisation de la mobilité professionnelle, stable dans les années 1970, se trouve remis en cause ainsi

que les équilibres institutionnels entre système de formation et système productif (Coppi, 1990). Cette évolution est-elle conjoncturelle, c'est-à-dire liée à la crise économique, ou correspond-elle à des modifications en profondeur qui invalideraient pour la France les modèles de marché du travail interne (Marsden, 1990) ?

D'autre part, les études convergent pour constater une élévation générale des niveaux de qualifications demandées sur le marché du travail et une baisse significative des besoins de personnel sans qualification dans certains secteurs, notamment, des effectifs en atelier de production. Dans l'industrie comme dans le tertiaire, on assiste à un mouvement de modernisation et de flexibilité dont l'incidence globale est une élévation des compétences exigées des salariés. Par contre, cette élévation ne signifie pas la suppression des postes non qualifiés, mais plutôt une mutation qualitative du contenu de ces postes. Malgré la pénurie, à notre avis conjoncturelle, de techniciens et d'ingénieurs, pour l'ensemble de l'économie à plus long terme, la régression de l'emploi non qualifié sera lente et limitée. La question du lien entre progrès technique, nouvelles organisations du travail valorisant le contenu du travail et élévation des nouvelles qualifications est une question ouverte.

II - LES SYNDICATS ET LES SALARIÉS PEU QUALIFIÉS : DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS ET NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Chercher à comprendre les processus de rejet de l'appareil productif en s'interrogeant sur la stratégie que les organisations syndicales françaises développent pour s'y opposer revient à se demander pourquoi, malgré leur volonté d'agir sur ces processus, et alors que l'on se trouve devant un dispositif légal et institutionnel leur donnant des moyens d'intervention, celles-ci ont si peu de prises sur les processus d'exclusion, mais aussi d'insertion.

La faiblesse endémique du syndicalisme français ne constitue pas une réponse satisfaisante car, sur d'autres terrains les syndicats ont su agir efficacement. Cette faiblesse explique par contre, que les pouvoirs publics soient, de tout temps, intervenus dans la recherche d'un consensus dans les relations contractuelles. La spécificité des politiques françaises de reconversion, par exemple, réside dans la place décisive de l'Etat central et des négociations interprofessionnelles, le plus souvent menées sous son impulsion, qui laissent ainsi une marge de manoeuvre réduite aux acteurs sociaux dans l'entreprise (Lacroix, Merle, 1988). Cette configuration semble influencer de manière déterminante les processus d'exclusion des salariés. Il s'agit d'une des hy-

pothèses fortes de notre travail sur la France. Le système de négociation professionnelle, présenté dans un premier paragraphe, montre bien où se situent les lieux de pouvoir.

La loi, renforcée dans ces domaines par les textes conventionnels, donne aux représentants du personnel dans l'entreprise trois possibilités institutionnelles de peser sur les processus d'exclusion des salariés peu qualifiés :

- lors des plans de licenciements économiques et de reconversion ;
- à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies ;
- dans le cadre de la discussion des politiques de formation des entreprises.

Ces thèmes de négociation sont, bien évidemment, imbriqués les uns dans les autres : les mutations technologiques induisent souvent des suppressions de postes ou la mise en place de plans de formation ; la formation modifie le système des qualifications dans l'entreprise ; les plans de licenciements prévoient presque toujours des reconversions impliquant des formations plus ou moins lourdes. Malgré cela, ces trois événements de la vie de l'entreprise représentent les moments où les organisations syndicales peuvent intégrer dans leur stratégie le problème des salariés peu qualifiés, soit en agissant au niveau institutionnel, soit dans une logique de mobilisation. Il est donc indispensable de regarder de plus près comment les organisations syndicales se positionnent sur chacun des terrains traditionnels des relations professionnelles.

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : DE LA BRANCHE À L'ENTREPRISE ET L'INTERPROFESSIONNEL

Dans un premier temps, nous rappellerons les particularités du système de négociation professionnelle en France. Il s'agit de mettre en lumière, au travers d'un rapide historique, les articulations des différents niveaux de la négociation et les interdépendances qui nouent les acteurs. Ces particularités permettent de comprendre comment les organisations syndicales s'inscrivent ou non dans la définition des politiques de gestion de la main-d'œuvre.

La négociation collective en France présente deux traits marquants. D'une part, avec des syndicats qui, dès l'origine, n'ont pas inscrit au cœur de leur stratégie de confrontation avec le patronat la recherche d'un consensus dans les relations contractuelles, le véritable essor des conventions collectives ne date que des années 1950⁽⁷⁾. D'autre part, les pouvoirs publics, désireux de voir s'intensifier la vie

(7) La reconnaissance juridique des conventions collectives remonte à 1919. Les lois de 1936 et 1950 ont mis en place le système actuel d'inspiration libérale puisqu'il consacre la liberté de négociation.

contractuelle, ont de tout temps cherché à impulser la négociation collective notamment au travers des Commissions Mixtes regroupant des représentants des syndicats professionnels d'une branche et des représentants de l'administration du travail chargés d'animer la négociation.

Au fil des rapports de force et des mouvements sociaux, des accords se sont généralisés au niveau des branches professionnelles jusqu'à couvrir, à l'heure actuelle, 92 % des salariés. Ce développement n'a pas été continu (Ginsbourger, Potel, 1987) : rapide de 1950 à 1970, il s'est ralenti dès le milieu des années 1970 où le nombre et le contenu des accords de branche se sont appauvris. Après 1968, sur la lancée des accords de Grenelle, la négociation s'étend au niveau interprofessionnel et sur les thèmes nouveaux de l'emploi et de la formation. C'est ainsi que sont signés les premiers grands accords interprofessionnels. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi crée des Commissions Paritaires pour l'Emploi dont le rôle est d'étudier la situation de l'emploi, son évolution ainsi que les dispositifs de formation, publics et privés, permettant d'adapter les qualifications. Il instaure également des règles de consultation des comités d'entreprises sur les plans de licenciements. L'ANI du 9 juillet 1970 met en place l'ossature du système actuel de formation professionnelle.

Dans les années 1980, l'on assiste à une reprise de l'activité contractuelle au niveau des branches mais, surtout, au développement de la négociation dans l'entreprise. La signature d'accords à ce niveau a été rendue possible par la reconnaissance, en 1968, des syndicats dans l'entreprise (droit d'y créer une section syndicale). Mais son véritable développement ne s'est fait qu'à partir de 1982, là encore sous l'impulsion de l'Etat avec la loi Auroux sur la négociation collective qui vise à faire "de la politique contractuelle l'un des ressorts privilégié du progrès social" (Jean Auroux). L'entreprise devient la terre d'élection de la négociation au travers d'une obligation annuelle de négocier. Cette volonté politique rejoint de fait la stratégie du patronat qui cherche à sortir du carcan de la négociation de branche afin d'acquiescer la souplesse permettant d'adapter les conditions sociales de travail aux aléas économiques de l'entreprise. Le poids croissant pris par ce niveau de négociation a, à notre avis, un certain nombre de conséquences.

- La négociation d'entreprise s'écarte d'une négociation conçue comme une amélioration cumulative et progressive des conditions des salariés qui tirait vers le haut tous les niveaux de l'échelle ; elle évolue vers un compromis global prenant en compte la situation économique de l'entreprise, sans que les avantages pour les salariés et l'employeur soient clairement définis (Reynaud, 1988a). Quand l'en-

entreprise connaît des difficultés économiques, l'enjeu du compromis sera le maintien dans l'emploi du noyau dur des salariés au détriment des groupes plus fragilisés.

- Cette évolution, encouragée par les directions des grandes entreprises désireuses de trouver un interlocuteur pour discuter les transformations internes qu'exige l'instabilité de l'environnement socio-économique, se fait à un moment où les syndicats sont faibles et où leur légitimité comme représentants des différents groupes de salariés peut à tout moment être remise en cause. Les structures syndicales au niveau des branches ou régionales ne sont souvent plus assez fortes pour maintenir la recherche d'une solidarité collective qui dépasse les intérêts catégoriels de tel ou tel groupe de l'entreprise.
- Le développement de la négociation dans l'entreprise se réalise simultanément avec l'extension des pouvoirs conférés au comité d'entreprise dans les domaines de l'emploi, de l'aménagement du temps de travail ou des mutations technologiques. Bien que le comité ne soit qu'une instance consultative, le chevauchement entre la représentation désignée (délégués syndicaux) et la représentation élue (comité d'entreprise et délégués du personnel) peut être conflictuel. La frontière entre négociation et consultation n'est pas toujours claire, dans le droit comme dans la pratique, ce qui peut aiguïser la concurrence entre les acteurs.

Parallèlement, les négociations interprofessionnelles et de branche évoluent vers la conclusion d'accords dit "accords cadres". Ceux-ci fixent un certain nombre de règles de procédure générales ou reprennent des déclarations de principe⁸ et laissent à la négociation d'entreprise ou de branche le soin de donner un contenu réel à ces généralités.

En définitive, l'on peut dire qu'après un recul temporaire de la vie contractuelle au début de la crise économique, sociale et syndicale, la négociation a repris de la force à partir de 1981 mais selon des modalités et avec des acteurs en pleine évolution. On assiste à un déplacement des objets de la négociation des enjeux salariaux vers l'emploi et la formation professionnelle. Ce mouvement s'accompagne également d'un glissement du niveau de la négociation soit vers l'interprofessionnel, soit vers l'entreprise, au détriment du niveau intermédiaire qu'est la branche (Ginsbourger, Potel, 1987). Cette évolution fait apparaître, d'une part, l'absence des syndicats dans les entreprises de taille moyenne, et, d'autre part, la fragilité de leur implantation dans les grands groupes industriels et commerciaux.

(8) Comme, par exemple, l'accord national des industries métallurgiques du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ou l'ANI du 23 septembre 1988 sur les mutations technologiques.

2. LES POLITIQUES DE RECONVERSION DE LA MAIN-D'OEUVRE

L'exclusion du marché du travail des salariés les plus vulnérables est, d'abord et avant tout, la conséquence des suppressions massives d'emploi réalisées dans le but d'adapter l'appareil productif aux nouvelles conditions de la concurrence internationale. Mais la priorité accordée aux reconversions internes ou externes à l'entreprise ainsi que le partage des rôles entre les partenaires sociaux, le public et le privé varient selon que prédominent, comme en Grande-Bretagne, des marchés du travail professionnels ou, comme en France, des marchés internes (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990). À côté de l'intervention massive de l'Etat au travers des dispositifs publics, les partenaires sociaux ont très vite mis en place des dispositifs d'accompagnement des restructurations correspondant aux plans sociaux actuels : nous avons vu comment l'accord national interprofessionnel de 1969 sur la sécurité de l'emploi instaurait les premières procédures de consultation ; l'avenant de 1974 introduit le terme de plan social qui regroupe les mesures d'accompagnement des reclassements liés aux fusions et concentrations d'entreprises.

On assiste, à partir de 1974, avec la montée brutale du chômage, à une rupture dans les politiques d'emploi des grandes entreprises françaises qui se mettent à gérer leur reconversion par l'exclusion des salariés : mesures d'âge, incitations au départ volontaire (Villeval, 1990 et 1992). Le développement des garanties offertes aux salariés licenciés permet de résorber les sureffectifs en douceur. Les préretraites surtout connaissent un énorme succès. Pour le patronat, elles représentent une baisse des coûts salariaux associée à une prise en charge financière par l'Etat. Pour les syndicats, ce ne sont pas de vrais licenciements et elles répondent à la demande des salariés âgés. Pourtant, à la longue, cette pratique induit des effets pervers car elle laisse la maîtrise de la sélectivité des suppressions d'emploi au patronat. Les organisations syndicales n'investissent pas le terrain du choix des salariés licenciés et sont, dès lors, obligées de se limiter à une condamnation de principe des licenciements économiques. Les syndicats français n'ont pas su imposer un traitement collectif des opérations de reconversion. La crise pourra toucher de plein fouet ceux qui ne sont pas protégés par une représentation syndicale de leurs intérêts.

À partir des années 1980, les directions d'entreprises passent d'une politique de licenciements de restructuration à une politique de licenciements de permutation entre catégories de main-d'oeuvre de qualifications différentes (Elbaum, 1987). À côté des mesures accélérant la rupture du contrat de travail (départs transactionnels) les entreprises et l'Etat organisent de plus en plus la transition professionnelle vers un nouvel emploi. La formation devient capitale dans ce

mouvement de recomposition des qualifications notamment au travers des congés de conversion. Les plans sociaux s'enrichissent également de mesures telles que des aides à la création d'entreprises, d'"antennes emploi" organisées par l'entreprise et chargées de reclasser le salarié dans ou en dehors de l'entreprise. Au niveau juridique, le comité d'entreprise doit être consulté, lors des plans de licenciements, à la fois sur les critères de choix du personnel licencié et sur le contenu du plan social d'accompagnement. Dans la très grande majorité des entreprises réalisant des reconversions, ce dispositif est, au moins formellement, respecté, mais il ne garantit pas une intervention efficace des syndicats en matière de licenciement.

Si l'on fait le bilan des plans sociaux du point de vue des salariés peu qualifiés, on constate qu'ils ont été les plus visés par les licenciements : moins formés, avec des savoir-faire obsolètes, ils sont aussi moins bien insérés dans l'entreprise. Malgré cela, ils n'ont reçu que peu de formation de conversion et beaucoup de primes au départ. Exclues des dispositifs de reconversion interne à l'entreprise, ils sont ensuite exclus des dispositifs de formation proposés dans les plans sociaux, c'est-à-dire de reclassement externe, pour, trop souvent, finir dans une situation d'exclusion du marché du travail⁹. Jusqu'en 1986, l'administration, au travers de l'autorisation des licenciements économiques¹⁰, a limité les licenciements des catégories de salariés les plus défavorisés. Depuis 1986, le patronat a pu, pratiquement sans opposition, procéder aux licenciements des salariés les moins immédiatement rentables.

En conclusion on peut dire que, d'une part, le patronat français, face aux modernisations nécessaires, a toujours privilégié la flexibilité externe. Les transformations des structures d'emplois se sont donc traduites par des licenciements massifs, l'employeur jugeant préférable de remplacer le travailleur en place plutôt que de le réadapter à de nouvelles conditions. Cette politique de gestion de la main-d'œuvre a eu pour effet le rejet de l'appareil productif des salariés les moins qualifiés ou les plus âgés. Il est alors logique, dans ce contexte, que le contenu des plans d'accompagnement des reconversions soit le plus souvent pauvre et nécessite une intervention répétée des pouvoirs publics. De l'autre côté, les syndicats n'ont pas pu mettre en place une stratégie permettant de s'opposer à la sélectivité patronale et de pro-

(9) Comme le montrent, par exemple, les travaux de François Stankiewicz (LASTREE - Lille I) ou de Yolande Benarrosh (CEREC).

(10) Instaurée en 1975, dans le but de vérifier la réalité du motif économique du licenciement car il permettait au salarié d'être indemnisé à hauteur de 90 % de son salaire antérieur, cette autorisation a été supprimée en 1986. Cette loi n'a eu que peu d'effet quant au nombre de salariés licenciés durant cette période.

téger les salariés les plus vulnérables. Pour ce qui concerne les salariés âgés, les syndicats n'ont pas cherché à faire appliquer la règle du "dernier entré, premier licencié", en partie, comme nous l'avons vu plus haut, sous la pression même des salariés attirés par les conditions alléchantes de départ en préretraite que pratiquaient les grandes entreprises au début des années 1980. Quand ces conditions se sont dégradées, avec l'intensification de la crise économique, les syndicats n'ont pas réinvesti ce terrain.

Les relations professionnelles en France sont marquées par un interventionnisme étatique fort, soit comme "Etat-arbitre" (commissions mixtes, pression sur les thèmes de négociation), soit comme "Etat-providence" avec les différents dispositifs de gestion des reconversions, soit, enfin, comme "Etat-patron" au travers des politiques de gestion des ressources humaines des entreprises publiques¹¹.

3. SYNDICATS, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET QUALIFICATION

L'adoption par une entreprise de techniques nouvelles est un moment important dans l'apparition des "bas niveaux de qualification" par l'ampleur des changements qu'elle entraîne dans le procès de travail et l'étendue de leurs conséquences sociales. Les enjeux sont de taille car c'est à cette occasion, où se constituent de nouveaux emplois et de nouvelles qualifications, que l'entreprise peut se révéler une organisation qualifiante ou excluante. Les mutations technologiques induisent souvent des modifications importantes en termes organisationnels.

Au niveau légal, les lois Auroux de 1982 ont instauré l'obligation de consulter le comité d'entreprise avant tout projet important introduisant de nouvelles technologies. Le contenu du projet et ses implications sociales doivent être communiqués au comité qui peut se faire assister par un expert, dont le coût est pris en charge par l'employeur dans les entreprises de plus de 300 salariés. Le comité formule un avis mais celui-ci ne lie en aucune façon l'employeur. Il ne s'agit donc pas d'une négociation mais d'une simple consultation. Après 10 ans de fonctionnement, le bilan de la consultation du comité en matière de nouvelles technologies est maigre (Cam, Chaumette, 1989) : consultation le plus souvent formelle, assistance par un expert très rare. La consultation est en réalité utilisée par les directions d'entreprises comme un moyen d'information du personnel sur ses projets.

Par delà la loi qui soumet à la consultation l'introduction de nouvelles technologies, les mutations technologiques ont fait leur arrivée

(11) Elles correspondaient aux plus grands groupes français et constituaient, avant la politique de privatisation, l'ossature de l'économie.

dans le champ de la négociation de branche avec la signature d'un certain nombre d'accords sur ce thème : accord national du 16 mai 1986 dans les banques, du 12 juin 1987 (ainsi qu'un avenant du 23 janvier 1991) dans la métallurgie. Finalement, un accord national interprofessionnel sur les mutations technologiques a été signé le 23 septembre 1988 par, côté syndicats de salariés, la CFDT, la CFTC et la CGC. Il définit de manière très générale "un large processus de concertation et de négociation" et appelle les fédérations professionnelles à entamer des négociations dans ce domaine. Cet appel n'a eu que peu d'effet exceptions faites de l'agro-alimentaire et de la chimie.

La négociation des mutations technologiques existe au niveau de l'entreprise mais de manière réduite et cantonnée à quelques grands groupes industriels et commerciaux. Elle a ceci de nouveau qu'elle se veut une négociation sur l'ensemble d'un projet et non plus seulement sur ses conséquences pour les salariés (emploi, durée du travail...). Ainsi l'accord du 13 novembre 1991, signé chez Pechiney Uguine Kullman par toutes les organisations syndicales sauf la CGT, se donne deux objectifs : développer la compétitivité du groupe tout en améliorant les compétences des salariés. Le principe d'une concertation suivie et régulière est retenu, articulant les différentes institutions représentatives des salariés : le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués syndicaux. Son article 2 prévoit même qu'un effort particulier doit être consacré à la formation des salariés peu qualifiés.

Les diverses enquêtes (Genestet, Potel, 1988 ; Beaud, 1990 ; Cassier, 1989) menées sur la réalité de la négociation des nouvelles technologies dans l'entreprise convergent quant à leurs conclusions. La position traditionnelle défendue par certaines sections syndicales d'entreprise, le plus souvent CGT, mais pas uniquement, est de considérer les choix techniques et organisationnels comme relevant des prérogatives patronales. Cette position revient à accepter une réalité dans laquelle les directions d'entreprises ne négocient que les conséquences de leurs projets sur les relations professionnelles. Cependant, l'image de syndicats accueillant avec une méfiance de principe les nouvelles technologies est largement désuète et il existe, dans les entreprises, des zones d'accords ou en tout cas de compromis non explicites qui rendent la négociation possible.

Malgré cela, les cas de réelles négociations sont rares. On peut l'expliquer en partie par le fait que le plus souvent les sections syndicales n'acceptent de négocier qu'après avoir obtenu, en préalable, des garanties en matière d'emploi. De plus, quand il y a négociation, son contenu reste quantitatif. Dans le meilleur des cas, les thèmes abordés sont très traditionnels : durée du travail, salaire, classifications,

carrières... Par contre le contenu de la formation est rarement vu. En définitive la décision est de manière explicite réservée à la direction, et les mutations technologiques ne sont donc pas à proprement parler objet de négociation mais plutôt de déclarations patronales accueillies favorablement ou non par les syndicats (Reynaud, 1988a). A côté des techniques de management participatif (charte d'entreprise, maîtrise renouvelée, cercles de qualité...), les directions d'entreprises cherchent par ce biais à obtenir l'implication individuelle des salariés. Les difficultés des organisations syndicales à contrôler les conséquences sociales des nouvelles technologies et les phénomènes d'exclusion qui s'enclenchent à cette occasion laissent les salariés peu qualifiés (eux plus que les autres) démunis face aux décisions patronales.

4. LES POLITIQUES DE FORMATION ET LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La formation professionnelle illustre parfaitement la contradiction qui existe entre une forte institutionnalisation de l'action des organisations syndicales et la relative inefficacité de leurs interventions, dans un domaine qu'elles jugent pourtant toutes important pour lutter contre le chômage. L'originalité de la construction juridique du système de formation professionnelle continue réside dans la place qu'y a prise la composante conventionnelle et donc les partenaires sociaux (D'Iribarne, Lemaître, 1987). Celle-ci a toujours précédé la composante législative, la loi ne faisant que reprendre et rendre obligatoires les accords signés par les partenaires sociaux. Ainsi, les dispositions mises en place par la loi du 16 juillet 1971, dite loi "Delors", véritable socle de notre système de formation professionnelle, existaient déjà dans l'ANI du 9 juillet 1970 : création d'un droit à un congé individuel de formation pour chaque salarié, obligation pour les entreprises d'élaborer des plans de formation. La loi ajoute un financement obligatoire de la formation par les entreprises. De la même manière, la loi du 17 juillet 1978 qui précise le rôle du comité d'entreprise en matière de consultation sur le plan de formation, s'est largement inspirée du contenu de l'ANI du 9 juillet 1976. Enfin, très récemment, la loi du 20 décembre 1991 reprend presque textuellement l'ANI du 7 juillet 1991. Cet accord, qui n'a pas été signé par la CGT, prolonge la loi de 1971 et n'est réellement novateur qu'en matière de co-investissement en formation.

Depuis la loi "Delors", la formation professionnelle continue est devenue un secteur économique à part entière, dont le volume d'activité global approche les 70 milliards de francs provenant à 50 % des entreprises (Berton, Podevin, 1991). En moyenne, le budget consacré par les entreprises à la formation est nettement supérieur aux obligations légales (tableau 9). En 1987, 2 650 000 personnes ont été formées, soit environ un

quart de l'effectif des entreprises assujetties à l'obligation de financement. Mais ce système ne profite pas à tous (tableau 10). Il accroît au contraire, les disparités entre petites et grandes entreprises, entre secteurs d'activités modernes ou en perte de vitesse et entre cadres et non qualifiés. Si, en 1991, 53,1 % des techniciens et agents de maîtrise et 49,7 % des ingénieurs et cadres ont suivi au moins un stage dans le cadre du plan ou du congé individuel de formation, à peine plus du quart des employés et des ouvriers qualifiés et seulement 14 % des ouvriers non qualifiés ont eu cette chance (Santoni, 1993). Les salariés des entreprises en difficulté dont la qualification est souvent obsolète et qui rencontrent de grandes difficultés à se reconvertir quand leur entreprise s'écroule ne bénéficient que peu de cette offre de formation.

Tableau 9. Dépenses consenties et taux de participation financière (TPF)

	1988	1989	1990	1991 (provisoire)
Dépenses consenties * (millions F courants)	29 229	32 605	36 184	39 223
Taux de participation financière (%)	2,74	2,89	3,10	3,21
Evolution du taux (%)	+ 5,5	+ 7,3	+ 3,5	

* Y compris la participation au financement des actions de formation en alternance, net des subventions effectivement perçues.

Source : CEREC - Déclarations fiscales des employeurs.

Tableau 10. Proportion de stagiaires * selon la taille de l'entreprise et la catégorie professionnelle en 1991 (résultats provisoires)

Catégorie professionnelle	Taille des entreprises					Total
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	
Ouvriers non qualifiés	1,4	3,3	10,8	16,1	23,5	13,8
Ouvriers qualifiés	3,9	7,0	18,3	31,1	48,3	26,3
Employés	6,9	11,6	25,1	36,7	46,0	29,5
Agent de maîtrise et techniciens	11,2	19,8	40,0	54,9	68,5	53,1
Ingénieurs et cadres	11,1	20,4	43,6	59,5	68,4	49,7
Ensemble	6,3	10,8	25,7	39,0	52,6	33,4

* Stagiaires des plans de formation des entreprises (formations en alternance exclues) et bénéficiaires des CIF.

Source : CEREC - Déclarations fiscales des employeurs.

A côté des instances de concertation où les pouvoirs publics recueillent l'avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, il existe un certain nombre de structures paritaires nationales, régionales ou professionnelles qui assurent un dialogue entre les partenaires sociaux dans la définition des besoins en formation. Ainsi, on peut citer les Fonds d'Assurance Formation (FAF), organismes paritaires créés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Agréés par l'Etat, ils proposent aux entreprises du secteur concerné toute une gamme de services et de conseils en formation.

Dès les premiers accords interprofessionnels, le comité d'entreprise a été impliqué dans les mécanismes de formation continue. Au moins une fois par an, l'instance est consultée sur le plan de formation, les congés individuels de formation, l'apprentissage et les formations en alternance. Ces consultations s'inscrivent dans le cadre des attributions économiques du comité et concernent donc les orientations générales de l'employeur en matière de formation, compte-tenu des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise. Pour y participer, les syndicats doivent pouvoir faire un diagnostic de la situation de l'entreprise puis une évaluation de la politique de formation proposée comme réponse à ce diagnostic. Nombre de plans de formation ne contiennent pas d'information sur la politique réellement suivie par l'entreprise ou font l'objet d'un avis négatif car ils ne prévoient rien pour les salariés peu qualifiés. Même lorsque l'employeur donne au comité d'entreprise les moyens en information et en temps, la discussion du plan de formation annuel ou pluriannuel se limite souvent, faute des compétences nécessaires, à un rappel des positions de principe des organisations syndicales pour des formations qualifiantes et reconnues.

Cette question de la reconnaissance des formations suivies est importante car elle met le doigt sur les enjeux réels des modernisations, c'est-à-dire sur la négociation des contenus des postes de travail, de leur reconnaissance et plus généralement de la construction sociale de la qualification (Alaluf, 1986 ; Tanguy, 1986) ¹².

En France, le lieu traditionnel d'élaboration des systèmes d'évaluation de la qualification du travail que sont les classifications était la branche. Les classifications de branche formalisaient un compromis passé entre les acteurs sociaux, compte-tenu d'un certain niveau de

(12) La qualification est entendue comme un ensemble de savoir-faire opérationnel validé par l'appareil productif. Nous nous rattachons à une conception de la notion de qualification appelée "relativiste" qui considère la qualification non pas en soi mais comme le résultat d'un compromis social faisant l'objet de luttes et d'enjeux. Les deux ouvrages cités présentent un historique et une analyse des différentes conceptions de la qualification.

développement technologique, de la composition sociologique de la main-d'œuvre et des qualifications réelles liées au procès de travail. Ce compromis dépendait également des représentations que se font les acteurs des qualifications, des métiers et de leur valorisation (Eyraud, Jobert, Rozenblatt, Tallard, 1988).

Avec les nouvelles classifications dites "à critères classants" où l'accord de branche se contente de proposer une liste de critères à examiner pour déterminer le classement d'un poste, la décentralisation au niveau de l'entreprise de l'évaluation de la qualification instaure un processus hautement individualisé où la marge de manoeuvre de l'entreprise est plus grande puisque c'est à elle qu'incombe la responsabilité de classer les postes et les fonctions. La mise en œuvre des classifications dépend alors des logiques propres à chaque catégorie de salariés ainsi que de la gestion de la main-d'œuvre propre à la direction de l'entreprise : *"Dans un métier, les salariés ont le contrôle collectif de la qualification : ils assurent eux-mêmes l'apprentissage et donc en contrôlent l'accès et le contenu (...). Ils cherchent même à s'octroyer la propriété collective des postes en tentant de contrôler l'embauche et la promotion"* (Maurice, 1986). En France, le peu de place accordée jusqu'alors à la formation professionnelle, implique que la qualification est produite par les pratiques de gestion propres aux entreprises, bien que la cohérence globale de ce système très décentralisé reste dans la négociation de branche où les classifications ne servent que comme référent commun permettant une codification collective à laquelle tout le monde se rattache. Dans ce nouveau cadre, où la qualification fait l'objet d'un compromis négocié dans l'entreprise, entre des groupes de salariés aux intérêts divergents, les syndicats ont plus de peine à trouver une légitimité.

5. CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

Dans les cadres formels présentés précédemment, l'intervention des organisations syndicales est souvent limitée. Une analyse plus approfondie, mais qui ne peut être menée ici, nécessiterait, bien sûr, d'aller au-delà de l'objet "syndicat" pris comme un acteur collectif et de reconnaître la polysémie du terme. Le même mot désigne à la fois des structures et des niveaux différents (sections syndicales d'entreprises, fédérations de branches ou confédérations, représentants au sein du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou permanents d'entreprises...). Il désigne aussi, et c'est important en France, des organisations différentes dont les stratégies, notamment vis-à-vis des salariés peu qualifiés, sont différenciées. L'évidence qui s'impose est cependant qu'aucune n'en tire avantage.

En effet, au niveau de l'entreprise, aucune n'arrive à peser aux moments où existeraient des opportunités de s'opposer à l'exclusion des salariés peu qualifiés : ni à l'occasion des changements technologiques, ni au travers de leur formation et, finalement, ni au moment où ils sont licenciés. Lorsque cette population se retrouve hors de l'entreprise, elle s'éloigne de la sphère des organisations syndicales pour être prise en charge par l'Etat. Malgré cela, un certain nombre d'expériences sociales émergent au niveau des entreprises.

III - LES SYNDICATS ET LA FORMATION DES SALARIÉS PEU QUALIFIÉS : QUELQUES INNOVATIONS

Ces expériences, qui participent, en fait, de la rénovation de deux thèmes classiques de négociation, ceux de la qualification et de la formation, sont surtout menées au niveau de l'entreprise sous la terminologie, employée par les directions du personnel, de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). La GPEC se fonde sur la conviction que formation, gestion de l'emploi et compétitivité sont indissociables (Riboud, 1987). La GPEC peut être définie comme la mise en œuvre et le suivi des politiques de gestion des ressources humaines visant à réduire, de façon anticipée, l'écart entre les besoins et les compétences existant dans l'entreprise en fonction de ses objectifs à moyen terme et impliquant le salarié dans un projet professionnel.

Cette réduction peut être réalisée aussi bien en terme de compétence qu'en terme d'effectif. L'écart entre les besoins et les ressources peut donc se solutionner par des licenciements. Comme le rappelle justement Jean-Daniel Reynaud *"le choix d'une politique de qualification, plutôt que de recruter la main-d'œuvre nécessaire sur le marché du travail, est un choix stratégique, un choix de gestion des ressources humaines"* (Reynaud, 1988b). Ce choix d'une gestion interne de la main-d'œuvre est de plus en plus celui des directions des grandes entreprises nationalisées, mais aussi d'autres grands groupes français comme BSN dans l'agro-alimentaire. La signature de nombreux accords sur les thèmes de l'emploi, de la formation et de la mobilité professionnelle dans les grandes entreprises industrielles et tertiaires en témoignent. Des liens nouveaux se tissent entre la programmation de la formation et la stratégie de l'entreprise dans le sens d'un couplage plus serré avec les modes de gestion de la main-d'œuvre. La formation tend à être intégrée plus largement à une dynamique globale, à visée plus anticipatrice, tentant d'instaurer des modes d'organisation plus flexibles.

Parallèlement, on constate une évolution d'une partie du patronat vis-à-vis de l'exclusion. Fin décembre 1992, un "manifeste des patrons contre l'exclusion", signé par une trentaine de patrons et de cadres des ressources humaines des plus grandes entreprises, à l'initiative du Centre Français du Patronat Chrétien, avance que "l'emploi le plus efficace de toutes les ressources productives possibles disponibles est un objectif à la fois économique et éthique" et que de ce point de vue "la responsabilité des entreprises vis-à-vis de la collectivité peut et doit s'exprimer pleinement".

Face à ce courant du patronat qui met en place un système de management plus intégré, les organisations syndicales ont des positions contrastées, entre elles comme en leur propre sein. La GPEC n'est pas un outil neutre : ce peut être un moyen d'obtenir la caution des syndicats sur une politique qui peut se transformer en un instrument de rationalisation de la gestion des individus et de ce fait en machine à exclure. La CGT place souvent les garanties en terme de maintien de l'emploi comme préalable à toute négociation sur ce thème ce qui, étant donné le rapport de force actuel, met souvent le syndicat en position de témoin dans les restructurations. De son côté, la CFDT, au niveau confédéral, pense que les mutations actuelles sont incontournables mais qu'elles déboucheront sur un nouvel équilibre. La GPEC est alors une opportunité d'obtenir des entreprises, surtout celles employant des salariés peu qualifiés, qu'elles anticipent sur les évolutions de l'emploi dans le cadre de programmes pluriannuels.

Malgré ces réticences, des expériences innovantes existent dans les entreprises. A titre d'illustration, on peut citer l'accord Kronenbourg de 1990 qui prévoit une priorité pour les salariés moins qualifiés dans le cadre d'un accès à une formation qualifiante. Ou encore le Groupe Even qui met en place, dans un accord signé en 1991 dans l'établissement de Ploudaniel (Finistère) une formation de 5 jours, dont 2 pris hors du temps de travail, destinée à la remise à niveau des personnels les moins qualifiés. Le Groupe Clemmessy à Mulhouse a instauré, depuis 1988, un programme de formation théorique et pratique à la GPEC des élus au comité d'entreprise. Ces expériences ne valent que ce que vaut leur application concrète dans les établissements. Les accords ne comportent que peu de clauses obligatoires et exposent des procédures générales qui restent consultatives. Il n'existe pas encore de bilan global de leur mise en œuvre mais certains enseignements peuvent être tirés. La première constatation est que ce type d'accord n'exclut pas des plans de licenciements et les organisations syndicales peuvent se retrouver en position difficile quand l'accord est suivi par un plan social : cela a été le cas, par exemple, chez Thomson. Le bilan de certains accords est, par ailleurs, mitigé : trop souvent, le bénéfice

des nouvelles organisations qualifiantes et des requalifications va aux catégories professionnelles qui en ont le moins besoin (techniciens, ouvriers très qualifiés...). Ainsi, dans le plan de requalification prévu par l'accord "1 000 = 1 000" de Merlin-Gerin 5 % seulement du personnel de niveau 5, qui représente 18 % de l'effectif total, a suivi une formation contre 17 % du personnel de niveau 4 (23 % de l'effectif), 22 % du personnel de niveau 3 (19 % de l'effectif) et 49 % du personnel de niveau 2 (26 % de l'effectif). Quant aux ouvriers qui ont échoué dans leur remise à niveau, la direction de l'entreprise s'étant engagée à ne pas licencier, le responsable de la formation prévoit pour eux que "s'il n'y a aucune possibilité de faire évoluer ce personnel par la formation, il restera à sa place pour faire des tâches qui ne seront pas inutiles, mais qui auraient pu être effectuées autrement" (Verlhac, 1991). Malgré les intentions affichées, les salariés les moins qualifiés sont trop souvent exclus de la modernisation de l'organisation du travail.

De plus, ces expériences de requalification sont en fait portées par des grandes entreprises. Pour remédier à ce travers, les pouvoirs publics ont créé, en 1989, la Mission nationale Nouvelles Qualifications. Elle a pour fonction de poursuivre et d'approfondir les expérimentations de Bertrand Schwartz¹³, de vérifier l'existence d'une demande sociale pour ce type d'actions et de définir les conditions d'extension de la démarche. La mission travaille avec des personnes qui ont été en situation d'échec scolaire et qui se caractérisent par un faible niveau de motivation professionnelle, voire sociale et individuelle. Elle vise donc un public de très bas niveau de qualification. Les opérations montées avec des équipes régionales de 2 à 10 personnes coordonnées par une équipe nationale, entre juillet 1989 et juin 1992, concernent 300 actions d'insertion des jeunes et 50 actions de requalification de personnel peu qualifié. Le bilan en matière de requalification des adultes est donc maigre et les marges de manœuvre au niveau de l'entreprise, du fait des contraintes externes qui pèsent sur elles, sont limitées.

Dans le même temps, les domaines d'intervention socio-économique des syndicats dans l'entreprise ne cessent de s'étendre. Cette tendance est encouragée par certaines directions désireuses de trouver un interlocuteur pour discuter (cautionner ?) des transformations internes qu'exige l'extrême instabilité de l'environnement. Ces straté-

(13) Il s'agissait d'actions de qualification et d'insertion des jeunes, appelées "Opération nouvelles qualifications" et réalisées à partir de 1982, dont l'originalité résidait dans une nouvelle relation formation/travail renouvelant l'alternance en prenant en compte le fait que la situation de travail peut être formative s'il y a un réinvestissement immédiat des savoirs.

gies innovatrices viennent des fractions modernistes de l'appareil d'Etat et du patronat. Les nouvelles formes de relations entre acteurs sociaux qui se développent au travers d'accords d'entreprises régissant la politique de gestion du personnel, de management et de formation semblent peu conflictuelles. Mais, la limite de ce consensus réside assez clairement dans l'intégration de la prévention de l'exclusion à l'objectif de performance ou de productivité des entreprises, ce qui laisse de côté les salariés inadaptés aux nouveaux besoins de l'entreprise. Au sein de l'entreprise, la prise en compte des intérêts des salariés peu qualifiés est source de contradiction avec les autres groupes de salariés. Les organisations syndicales n'ont pas su, pour l'instant, proposer une stratégie alternative à la gestion des départs en inactivité ou, pour les chômeurs, la gestion de l'indemnisation.

CONCLUSION

Des chercheurs, des politiques et même des syndicalistes aux positions idéologiques diverses reprochent aux syndicats de ne défendre que les salariés à statut ou bien insérés dans le monde du travail et de ne pas tenir compte des exclus. Il est vrai qu'en matière de protection sociale, les partenaires sociaux ont laissé à l'Etat le soin de prendre en charge financièrement les groupes les plus défavorisés¹⁴. De ce fait, les intérêts des exclus dans le domaine de la protection sociale ne sont pas pris en charge par la représentation paritaire. Dans l'entreprise, le noyau dur des collectifs de travail oriente la négociation dans une optique de maintien de la productivité de son outil de travail, ou, quand la situation s'aggrave, sur les conditions et garanties sociales de sa reconversion. Ce noyau dur, base de l'implantation syndicale dans l'entreprise, ne peut prendre en compte les intérêts des salariés périphériques. La crise touche alors de plein fouet ceux qui ne sont pas protégés par une représentation syndicale ou qui sont moins bien insérés (Bode, 1991).

Si le panorama de la prise en charge par les organisations syndicales des problèmes liés à l'exclusion des salariés peu qualifiés met en évidence leur carence au niveau de l'entreprise, les explications de leur inefficacité se limitant au constat de la faiblesse de leur implantation ou au fait qu'elles représentent surtout le groupe des ouvriers professionnels ne sont guère satisfaisantes. Même si l'on peut toujours épiloguer sur la volonté réelle des directions syndicales de met-

(14) L'indemnisation des chômeurs de longue durée et le revenu minimum d'insertion (RMI) ne sont pas financés dans le cadre de l'UNEDIC mais directement par des budgets de l'Etat.

tre en pratique leurs discours, la question des stratégies à développer pour lutter contre l'exclusion de l'emploi est en débat au sein de toutes les organisations syndicales françaises.

Les causes de cette difficulté à s'opposer à l'exclusion des salariés peu qualifiés devraient être cherchées, à notre avis, dans la configuration spécifiquement française des acteurs des relations professionnelles et, surtout, dans la place prédominante qu'y occupe l'Etat, dont le pendant est le peu d'implication de l'acteur syndical aux niveaux intermédiaires. Nous avons vu qu'il existe une multiplicité des lieux d'intervention des syndicats, l'entreprise, l'établissement, la branche..., et une multiplicité temporelle de cette intervention. Dans quelques lieux, à certains moments, les syndicats réussissent à protéger les catégories de salariés les plus vulnérables, mais, globalement, les enchaînements ne se font pas, et ces initiatives restent localisées.

* *

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALALUF, Matéo
1986 "Le temps du labeur : formation, emploi et qualification en sociologie du travail", Université de Bruxelles éds, Bruxelles.
- ALALUF, Matéo
1992 "Peut-on distinguer les classements techniques des classements sociaux de la qualification", **Formation emploi**, n° 38, avril-juin.
- BARRÉAU, Ginette
1990 "Qui sont les bas niveaux ?", **Actualité de la formation permanente**, n° 109, décembre.
- BEAUD, Stéphane
1990 "La négociation des nouvelles technologies : le point de vue des militants syndicaux d'entreprise", **IREES/ANACT**, avril.
- BENARROSH, Yolande
1989 "La formation des adultes de bas-niveau de qualification dans le Nord-Pas-de-Calais : l'état de la question", **IRIS (UA 1236 CNRS)**, mars.
- BERTON, Fabienne et Gérard PODEVIN
1991 "Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises", **Bref CEREQ**, n° 66, juin.
- BODE, Inge
1991 "Les syndicats professionnels et le RMI", **Revue des affaires sociales**, n° 1, janvier-mars.
- CAM, Pierre et Patrick CHAUMETTE
1989 "L'expertise technologique du comité d'entreprise", **Droit social**, n° 3, mars.
- CAMPINOS-DUBERNET, Myriam et alii
1988 "Entreprise, état et formation en Europe : Allemagne, France, Grande-Bretagne, Italie", **Formation emploi**, n° 22, juin.
- CAMPINOS-DUBERNET, Myriam et Jean-Louis KIRSCH
1990 "L'avenir du niveau V", **CEREQ, Collection études**, n° 56, octobre.
- CASSIER, Maurice
1989 "Stratégie et critères de modernisation du groupe Peugeot et intervention des salariés dans la gestion", **ISERES**, n° 56.

- COPPI, Marylène
1990 "Bas niveau de qualification : construction sociale de la catégorie" in "Insertion des groupes vulnérables", **Revue de l'économie sociale**, n° XXII.
- DADOY, Mireille
1973 "Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail. Pratique et idéologie", **Sociologie du travail**, n° 2.
- DAYAN, Jean-Louis, Jean-François LOCHET et Gérard PODEVIN
1985 "Les catégories ouvrières sans qualification : diversités et transformations" in **Formation-Emploi**, n° 11, juillet.
- DE CONINCK, Frédéric
1991 "Évolutions post-tayloriennes et nouveaux clivages sociaux", **Travail et emploi**, n° 49/3.
- DESSORS, Dominique, Jean SCHRAM et Serge VOLKOFF
1991 "Du "handicap de situation" à la sélection-exclusion : une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques", **Travail et emploi**, n° 48.
- DE TERSSAC, Gilbert et alii
1990 "Les analyses du travail : enjeux et formes", **CEREQ, Collection études**, n° 54, mars.
- D'IRIBARNE, Alain et Annick LEMAITRE
1987 "La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en France", **LEST, Aix-en-Provence**.
- DUBAR, Claude et alii
1989 "Innovations de formation et transformations de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise", **LASTREE, CNRS, Lille**.
- ELBAUM, Mireille
1987 "Les politiques de l'emploi depuis trente ans", **Données sociales**, INSEE.
- EYRAUD François, Annette JOBERT, Patrick ROZENBLATT et Michèle TALLARD
1988 "Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales", **LEST, CEE, IRIS, Paris**.
- EYRAUD, François, David MARSDEN et Jean-Jacques SILVESTRE
1990 "Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France", **Revue internationale du travail**, vol. 129, n° 4, pp. 551 à 569.
- GELOT, Didier
1989 "Le chômage de longue durée en évolution", **Grand angle sur l'emploi**, n° 4, décembre.

- GELOT, Didier et Brigitte MICHEL
1991 "Que deviennent les chômeurs de longue durée ?", **Travail et emploi**, n° 50, 4/91.
- GENESTET, Vincent, et Jean-Yves POTEL
1988 "L'introduction des nouvelles technologies et sa négociation en entreprise", ACT, rapport final, octobre, Paris.
- GINSBOURGER, Francis et Jean-Yves POTEL
1987 "Les pratiques de la négociation de branche", **La Documentation française**, Paris.
- GINSBOURGER, Francis et Vincent MERLE
1989 "La formation des bas niveaux de qualification : analyse socio-économique d'une catégorie" in "Adultes en reconversion", **La Documentation française**, Paris.
- JOBERT, Annette, François EYRAUD, Yves LICHTENBERGER et Michèle TALLARD
1990 "Qualifications, classifications", **CFDT Aujourd'hui**, n° 99, décembre.
- LACROIX, Bertrand et Vincent MERLE
1988 "Les politiques d'emploi et le fonctionnement des institutions publiques", in "Structures du marché du travail et politiques de l'emploi", Syros Alternatives, Paris, pp. 419 à 440.
- MARSDEN, David
1990 "Marché du travail et système de relations professionnelles : une réflexion autour des systèmes de formation professionnelle dans trois pays européens", in "Les systèmes de relations professionnelles", CNRS, Paris.
- MARUANI, Paul
1991 "Les ouvriers de demain. Modernisation, formation et réussite économique", AFNOR Gestion, Paris.
- MAURICE, Marc, François SELLIER et Jean-Jacques SILVESTRE
1979 "Les conditions du travail industriel en France et en RFA : formation de la qualification, organisation des entreprises, relations de travail", **Problèmes économiques**, n° 1608, janvier.
- MAURICE, Marc, François SELLIER et Jean-Jacques SILVESTRE
1982 "Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne", PUF, Paris.
- MAURICE, Marc
1986 "La qualification comme rapport social : à propos de la qualification comme mise en forme du travail", in Robert Salais

- et Laurent Thevenot, "Le travail, marchés, règles, conventions", Economica, Paris.
- MEHAUT, Philippe
1990 "Les temps de l'entreprise et de la formation", **Education Permanente**, n° 104, octobre.
- O'REILLY, Jacqueline
1992 "Comparaison des stratégies d'emploi flexible dans le secteur bancaire en Grande-Bretagne et en France", **Sociologie du travail**, n° 3/92, pp. 293 à 313.
- OUTIN, Jean-Luc
1989 "De la sécurité d'emploi au chômage de longue durée : l'exemple d'anciens salariés de Creusot-Loire", **Grand Angle sur l'Emploi**, n° 4, décembre.
- PERKER, Henriette
1990 "Quelques données sur l'emploi des populations peu qualifiées", **Actualité de la formation permanente**, n° 109, décembre.
- PODEVIN, Gérard
1986 "L'existence statistique des employés non qualifiés", **Bref CEREQ**, n° 19.
- REYNAUD, Jean-Daniel
1988a "La négociation des nouvelles technologies : une transformation des règles du jeu ?", **Revue française de sciences politiques**, février.
- REYNAUD, Jean-Daniel
1988b "La négociation de la qualification", **European Journal of Sociology**, tome XXIX, n° 1.
- RIBOUD, Antoine
1987 "Modernisation mode d'emploi", rapport au Premier Ministre, Union Générale d'Editions, Paris.
- RICHTER, Daniel
1987 "Plan de formation : illusion et potentialité de l'intervention syndicale en entreprise", **Travail**, n° 13, mai.
- SANDOVAL, Véronique et Nicole LANFRANCHI
1991 "Les bas-salaires dans les pays de la CEE", **CERC**, n° 101, 2^{ème} trimestre.
- STANKIEWICZ, François, Rachid FOUFI et Marie-Hélène TRELCAT
1992 "Les "bas niveaux de qualification", l'entreprise et le marché du travail : l'impact de la formation", CNRS-LAST-CLERSE, Université de Lille I, février.

- SANTONI, Françoise
1993 "Formation continue des entreprises en 1991 : ralentissement de l'effort et maintien des inégalités", *Bref CEREC*, n° 83, janvier.
- TANGUY, Lucie et alii
1986 "L'introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France", *La Documentation française*, Paris.
- TANGUY, Lucie
1991 "Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?", *La Documentation française*, Paris.
- VERLHAC, Colette
1991 "Les innovations dans les formations professionnelles des entreprises et le changement des relations professionnelles : discours et réalité", Université des Sciences Sociales de Grenoble, Equipe de Recherche Action en Développement UFR/DGES, Grenoble.
- VILLEVAL, Marie-Claire et alii
1990 "La reconversion de la main-d'oeuvre : bilan des problématiques 1950-1988", *La Documentation française*, Paris.
- VILLEVAL, Marie Claire
1991 "Mobilité, marché du travail et entreprise" in "Crise et reprise de l'emploi : le chômage inflexible ?", *Cahier du GIP-MI*, n° 57, juin.
- VILLEVAL, Marie-Claire (sous la direction de)
1992 "Mutations industrielles et reconversion des salariés", L'Harmattan, Paris.

* *
*

CONCLUSION

INTERROGATIONS SUR LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Udo REHFELDT *

Les réflexions qui suivent ne prétendent pas tirer des conclusions définitives des contributions à ce numéro spécial, mais se proposent, plus modestement, de les soumettre à un questionnement transversal quant au rôle des représentants des salariés dans la définition et la mise en oeuvre d'actions spécifiques en faveur des salariés peu qualifiés.

LES SALARIÉS PEU QUALIFIÉS : UN ENJEU MAJEUR ...

La première constatation qui frappe le lecteur est que les salariés à "bas niveau de qualification" posent un problème difficile aux instances de représentation des salariés et notamment aux organisations syndicales, indépendamment de l'importance respective de cette catégorie de travailleurs dans chacun des pays analysés ⁽¹⁾. Si l'on se réfère à l'acception la plus couramment partagée de la qualification, à

* Chercheur à l'IREN.

(1) Cette constatation doit être nuancée en tenant compte de la difficulté d'une comparaison statistique entre pays, qui se trouve multipliée par l'absence d'une définition partagée du concept même de qualification qui permettrait de mesurer ce qu'est un "bas niveau" de qualification.