

Les Certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômes ?

par Patrick Veneau, Anne-Marie Charraud et Elsa Personnaz

La création des Certificats de qualification professionnelle en 1987 signe la fin du monopole du diplôme en matière de certification nationale. Leur élaboration associe divers acteurs et privilégie les savoirs directement utiles à la production. Objets de modalités de construction variées, ces certificats mettent en relief les dimensions politiques attachées à toute construction de formations et de certifications.

L'ordonnance du ministère du Travail du 16 juillet 1986, confortée par le décret du 16 février 1988, a ouvert aux Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE dans la suite) la possibilité d'établir des listes de qualifications à développer dans le cadre de contrats de qualification. Certaines branches se sont alors engagées dans la construction d'un processus complet de certification pour les listes qu'elles établissaient. Depuis le début des années quatre-vingt-dix ce processus tend à se diffuser (voir tableau 4) et le terme de CQP (Certificat de qualification professionnelle) s'est imposé pour désigner l'ensemble des attestations délivrées sous l'autorité des CPNE des branches. De nouvelles voies de validation se sont alors ouvertes aux entreprises et aux salariés. Et par là-même le monopole que détenait l'État sur la délivrance de certifications à caractère national, après un parcours de formation, s'est achevé.

Sur le plan législatif, cette nouvelle possibilité octroyée aux CPNE s'inscrit dans la continuité des mesures prises par l'État pour réduire le chômage des jeunes, mesures qui tendent à favoriser le développement de formations professionnelles alternées : loi du 12 juillet 1980 et du 24 février 1984 que compléteront différentes ordonnances dont celle du 16 juillet 1986. Au plan politique, cette possibilité participe d'une évolution du système de formation continue tel qu'il se constitue au

tournant des années soixante-dix. Pour réduire le chômage des jeunes, l'État est amené à intégrer à ce système des mesures relatives à leur formation et à leur insertion (Dubar, 1984 ; Méhaut *et al.*, 1987), mesures que les branches étendent parfois à l'ensemble des salariés, comme c'est le cas avec les CQP.

Pour apprécier le caractère novateur de la possibilité qu'ont désormais les branches de s'impliquer dans un procès de formation et de validation, il convient de resituer cette possibilité par rapport à l'évolution de

Anne-Marie Charraud, spécialiste des processus et dispositifs de reconnaissance et de validation des acquis, était chargée d'études au département Entreprise et formation du Céreq au moment de la rédaction de cet article. Elle travaille aujourd'hui à la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle.

Elsa Personnaz est chargée d'études au département Entreprise et formation du Céreq et travaille sur le thème de la structuration de l'offre de formation continue. Elle participe actuellement à une étude sur les modes de recours aux CQPM dans les entreprises de la métallurgie.

Patrick Veneau, sociologue au département Travail et formation du Céreq, travaille actuellement sur les codifications du travail et les constructions d'offre de formation.

l'enseignement technique et professionnel et des titres et diplômes sur lesquels débouchent ces enseignements. Depuis la seconde guerre mondiale, l'évolution de l'enseignement professionnel en France a été marquée par une intervention croissante de l'État. Progressivement celui-ci en est venu à assurer la tutelle et le développement de cet enseignement¹ (*Formation Emploi*, 1989). Les effets de cette politique ont été multiples : création d'instances, déplacements des lieux de pouvoir et d'autorité... Cette politique a eu pour conséquence d'homogénéiser et d'uniformiser les contenus des diplômes, les formations, les épreuves, alors que prédominait auparavant une extrême diversité alimentée par le caractère souvent local de ces diplômes. L'élaboration d'un règlement général du CAP (1953), qui contribue à institutionnaliser ce diplôme, illustre cette politique soutenue par certains milieux industriels. Elle va concourir à imposer les diplômes nationaux (CAP et autres titres créés ultérieurement) comme débouchés quasi naturels pour toute formation initiale ou continue. D'ailleurs, à la fin des années quatre-vingt, les accords de classification de branche portent l'empreinte du monopole de certification acquis par l'État. L'essentiel des certifications prises en compte par ces accords (notamment pour les classifications d'ouvrier) vise presque exclusivement les diplômes et titres délivrés par l'État (Jobert et Tallard, 1995). Resitué dans l'histoire et dans l'évolution récente du système de certification français, le développement de certifications de branche constitue donc une nouveauté importante. Nous nous proposons ici d'examiner le sens de ces certifications au regard des diplômes délivrés par l'État. Ce faisant, nous serons amenés à reconsidérer et à évaluer certains discours tenus à leur propos. Pour les uns, avec les CQP émerge, dans un contexte de mise en doute de l'école, un système concurrentiel avec les titres et diplômes étatiques qui seraient de moins en moins adaptés aux demandes des entreprises. D'autres veulent voir dans ces certifications la recherche d'une complémentarité, diplômes et CQP correspondraient à des finalités ou des objectifs différents. Les certifications de branche seraient complémentaires plutôt que concurrentes avec les diplômes. Dans ce cas elles pourraient constituer un « marche-pied » ou au contraire une spécialisation complétant un titre déjà acquis en formation initiale.

¹ Pour l'enseignement technique, cette prise en charge est antérieure.

En matière de formation la branche apparaît souvent comme un cadre structurant. L'examen des principales caractéristiques des constructions élaborées jusqu'à présent par les différents acteurs de branche (voir tableau 4) tend à le confirmer. Il ressort en première lecture une forte diversité qui s'exprime, au niveau des publics concernés (jeunes en contrat de qualification, salariés en activité), dans le nombre et le contenu des certifications créées, voire dans l'appellation de la certification².

L'hétérogénéité étant la première caractéristique des constructions élaborées par les branches, il convenait dans un premier temps d'en rendre compte. Pour cela notre démarche s'est d'abord située au niveau des architectures globales de ces dispositifs de certification. C'est-à-dire aux niveaux des acteurs impliqués et des cadres et procédures définis. Nous nous sommes alors appliqués à mettre à jour les systèmes de relation interne et les cohérences entre le contenu global de ces constructions et les CQP proprement dits. Par là-même on se donnait la possibilité de comprendre les diversités observées. Ce travail supposait de revenir à la genèse, parfois très récente, de ces dispositifs. Dans l'étude de cette genèse, nous avons opté pour une perspective qui accorde autant d'importance aux éléments contextuels – structurels et conjoncturels – qu'à l'action de telle ou telle catégorie d'acteur ou d'agent ou de telle ou telle instance ou organisme. Une analyse en terme « d'acteur » – pour aller vite – se révèle en effet insuffisante pour comprendre la spécificité des constructions élaborées par les branches. Nous anticipons là sur nos développements, mais si l'on s'en tient à ce type d'analyse on ne peut saisir l'origine des différences entre les certificats de la plasturgie et de l'agroalimentaire, par exemple, alors que, dans chacun de ces cas, ce sont les mêmes catégories d'acteur, intervenant selon des modalités proches, qui sont présentes. L'introduction d'éléments de contexte de branche est alors nécessaire pour rendre compte de différences qui en définitive sont loin d'être marginales³. Ces deux types d'analyse ont été mobilisés successivement, même si dans la réalité ces aspects se mêlent.

² Hétérogénéité qui tient à l'absence de définition dans les textes qui ont institué la possibilité de créer des certifications de branche.

³ Pour parodier Bourdieu (1987) on pourrait dire que les différents acteurs de branche construisent les dispositifs de certification mais qu'il les construisent dans le cadre de contraintes de contexte. Autrement dit, la construction élaborée par la plasturgie n'avait aucune chance de voir le jour dans le contexte de la métallurgie, compte tenu de l'histoire et des caractéristiques structurelles respectives de ces branches, d'où la forte cohérence interne de chacune des constructions.

La compréhension des démarches de construction élaborées par les branches n'épuise pas la question de la concurrence/complémentarité avec les diplômes d'État. Elle est une condition de la compréhension de la diversité des CQP, diversité qui néanmoins tend à hypothéquer tout discours à prétention globalisante sur ces certifications. Pour répondre à cette question, il convenait de prolonger l'analyse et de considérer le contenu de ces CQP. Ce travail a été mené à partir d'une analyse des référentiels de ces certifications. Au-delà de la présentation de leurs contenus, nous nous sommes attachés à préciser comment est appréhendée dans ces référentiels l'évolution du travail et des qualifications ; analyse que nous avons étendue aux référentiels de diplômes proches des certifications considérées.

Ce travail ne pouvait être mené sur l'ensemble des branches. Il a été conduit à partir d'une étude comparative de trois cas⁴, à savoir ceux de la métallurgie, de l'agroalimentaire et des matières plastiques. Chacune de ces branches⁵ présente un certain nombre de traits caractéristiques qui justifient ce choix.

TROIS CAS : TROIS DÉMARCHES DE CONSTRUCTION DIFFÉRENTES

Les trois cas considérés font apparaître trois démarches et trois constructions⁶ aux architectures différentes. À la plasturgie sont associés une démarche et un dispositif que l'on peut qualifier de centralisés. À cette branche s'oppose la métallurgie dont la construction se présente comme fortement décentralisée, même si en définitive c'est la CPNE qui valide les demandes de création des CQPM

⁴ Ce texte emprunte à un rapport de travail demandé par la Direction des lycées et collèges (Charraud *et al.*, 1998). Les matériaux utilisés ont été les accords de branche, des documents internes à ces mêmes branches et des entretiens auprès de responsables qui ont participé à la construction de ces dispositifs ou qui ont actuellement la charge de leur mise en œuvre. Nous n'avons pas rencontré de représentants d'organisations syndicales de salariés. Cette absence ne nous paraît cependant pas hypothéquer la compréhension des démarches de construction mises à jour, les contenus de ces certifications, tant le rôle joué par les employeurs et leurs représentants se révèle central. Néanmoins des investigations complémentaires seraient nécessaires pour préciser la dimension paritaire de ces constructions.

⁵ Pour simplifier nous emploierons le terme de branche à propos de la métallurgie et des industries agroalimentaires. À proprement parler, seul les matières plastiques constituent une branche. Sur cet aspect on se reportera au numéro spécial de *Technologies Idéologies Pratiques* (1990).

(Certificats de qualification paritaire de la métallurgie, appellation des CQP dans la métallurgie) et délivre aux candidats le certificat. Enfin, la construction élaborée par les industries agroalimentaires emprunte aux deux précédents cas ; elle apparaît comme un « mixte ». À chacun de ces trois cas sont associés des configurations d'acteurs et des modes d'implication de ceux-ci différents.

Un processus centralisé autour de l'OPCA de branche, l'exemple de la plasturgie

C'est par un accord conclu en 1994 que la branche s'engage officiellement dans l'élaboration d'un dispositif de certification. Dès le départ, la CPNE délègue cette mission à un acteur unique, Plastifaf⁷, véritable maître-d'œuvre de l'ensemble du processus de construction des référents et de délivrance des certificats aux salariés. À l'origine, cet Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA dans la suite) avait été créé pour gérer les fonds mutualisés relatifs à la formation continue des salariés de la branche. Ce rôle passé et étendu depuis⁸, a fait de cet organisme⁹ un interlocuteur privilégié de la CPNE dans la politique de formation continue décidée par cette dernière.

Dans cette branche, l'ensemble des démarches est donc initié à un niveau central pour être ensuite réalisé selon une dynamique entièrement régulée par les

⁶ L'usage que nous faisons de la notion de construction n'implique pas de notre part que nous nous situons dans la perspective théorique de l'individualisme méthodologique, ni dans celle de l'interactionnisme (Stroobants et Desmarez, 1988). Nous en faisons plutôt un usage proche de celui de Charlot et Beillerot (1995) afin de souligner que les dispositifs de certification élaborés par les branches sont bien le produit de choix qui répondent à des objectifs politiques, dans des contextes déterminés, et non de simples décalques de l'évolution du travail.

⁷ Créé en 1983, Plastifaf (Fonds d'assurance formation de la plasturgie) est devenu depuis OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé).

⁸ Un avenant à la convention collective de 1993 étendra ainsi ses missions : « Définir et orienter une politique générale de formation continue dans la profession ».

⁹ Les trajectoires des responsables de cet organisme montrent qu'ils ont pu nouer des liens étroits avec les instances dirigeantes de la branche, avec les entreprises et avec les milieux de la formation auxquels certains ont appartenu ; souvent ils apparaissent comme des experts des questions de formation. Une analyse sociologique plus fouillée de ces organismes et de leurs membres serait précieuse.

instances centrales de la branche (en fait par Plastifaf dont l'implication est totale tout au long du processus). Ainsi la construction des référents de qualification des CQP s'opère à un niveau central. Elle est conduite par un conseiller technique (passé par les milieux de la formation) de Plastifaf qui se fait aider par des responsables (service du personnel et services techniques) de quelques entreprises volontaires. Puis, avec l'appui de membres des organismes de formation fortement liés à cette branche, ce groupe décline ces référents en un certain nombre de savoirs¹⁰ à acquérir ; l'ensemble (réfèrent et formation associés) constituera le référentiel de qualification du CQP. Le document élaboré pour chaque CQP va alors devenir un outil commun et une référence pour l'ensemble des acteurs, agents, qui seront impliqués dans la mise en œuvre des CQP. Cette forte centralisation du processus de construction confère aux référentiels des CQP et aux règles qui définissent les modalités de préparation une grande homogénéité et aussi une certaine rigidité dans la mise en œuvre.

La forte implication de cet organisme, synonyme de centralisation, ne s'arrête pas à cette phase d'élaboration des référentiels. C'est aussi lui qui a en charge le contrôle du procès de sélection et de formation des candidats – fortement standardisé – qui sera mis en œuvre, même s'il n'en est pas l'opérateur direct. Conséquence quelque peu paradoxale de cette procédure, elle ne garantit nullement aux entreprises que les salariés qu'elles auront choisis pourront effectivement suivre la formation préparatoire au CQP¹¹.

Dans le processus décrit jusqu'ici, les entreprises de la branche occupent un rôle secondaire, voire marginal ; au mieux elles peuvent être associées à la construction des référents. Les entreprises retrouvent néanmoins un certain pouvoir au moment de la reconnaissance du CQP attribué au salarié à la fin de sa formation. Celle-ci n'est pas automatique, elle intervient au terme d'une période probatoire en entreprise dont le résultat conditionne l'accès à un poste correspondant à la classification visée par le CQP préparé. On peut légitimement supposer que ces deux moments bien distincts (sélection et période de formation des candidats puis reconnaissance ou non par l'entreprise du certificat délivré) correspondent à une

sorte de compromis de branche entre les instances centrales et les entreprises.

Une démarche opposée qui repose sur les initiatives des entreprises, la métallurgie

À l'inverse du cas précédent, les entreprises jouent un rôle prépondérant dans la métallurgie. L'essentiel du dispositif repose sur elles¹², ce sont elles qui initient le processus de création en formulant une première demande qui sera reprise et retravaillée par les chambres syndicales territoriales qui les transmettront au groupe technique¹³ de la CPNE pour être validée. En fait, le processus entre les entreprises et les chambres est, dans la pratique, beaucoup moins découpé et plus interactif ; il comprend parfois de nombreux va-et-vient avant que la demande de création ne parvienne finalement au groupe technique qui jusqu'à présent validait la majorité des demandes formulées. Dans la métallurgie, le processus de création apparaît ainsi comme fortement décentralisé. Cette caractéristique rend compte du nombre conséquent de CQPM déjà créés, plus de 140 actuellement.

Dans cette branche, les organismes liés au milieu de la formation ne jouent officiellement aucun rôle. Quant à celui joué par les associations de formation traditionnellement liées à cette branche, il est difficile à cerner avec précision. Jamais mentionnées, elles semblent néanmoins intervenir en amont du processus par des aides et des conseils aux entreprises¹⁴. En parallèle à cette mise à l'écart officielle des milieux de la formation, la CPNE a fait le choix d'une non implication de la branche dans les processus de formation. Ce choix a entraîné l'absence de toute réglementation spécifique relative aux modalités de préparation des CQPM. Cette phase est négociée directement par le candidat avec un organisme de for-

¹⁰ Le terme même de « savoir » figure dans les référentiels.

¹¹ Jusqu'à présent 1/3 des candidats échouent aux tests de sélection. Cette contrainte correspondrait à une démarche volontariste des instances centrales de la branche pour réguler le flux des candidats.

¹² Un document interne de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM dans la suite), non daté, laissait apparaître la participation de près de 200 entreprises de toute taille à la construction de référentiels ; parmi les grands groupes citons : Peugeot, Alcatel, Thomson, Schneider, la SNECMA, la SAGEM...

¹³ Émanation de la CPNE, ce groupe paritaire comprend 10 représentants du côté employeurs. Actuellement les chambres sont représentées par 5 personnes et les grandes entreprises ont 2 membres.

¹⁴ Il n'en a pas toujours été ainsi. Une association de formation a été membre du groupe technique paritaire lors de sa création.

mation, il n'existe aucune norme imposée. Tout organisme peut intervenir, il n'existe pas de label. Éventuellement même, il est possible d'accéder aux épreuves d'évaluation sur la base de sa seule expérience professionnelle en entreprise. La durée du parcours est donc susceptible de variations conséquentes selon le profil du candidat et le cadre juridique dans lequel s'inscrit la préparation du CQP. On est là aux antipodes des choix opérés par la plasturgie dont le contenu et la durée de formation sont fixés pour chaque CQP.

Centralisation et décentralisation dans l'industrie agroalimentaire

Dans le cas de l'agroalimentaire, les nombreuses branches (32 au total) concernées se sont associées pour constituer une instance inter-sectorielle : l'Association nationale des industries agroalimentaires. La CPNE de ces industries est articulée à cette instance.

Comme dans les matières plastiques, la construction et le suivi de la mise en œuvre du dispositif ont été délégués à l'OPCA de la branche : l'Agéfaforia. Les partenaires également impliqués dans la construction des référents de qualification sont généralement des entreprises volontaires ou des organismes déjà présents dans le champ de la formation avant la réforme des OPCA en 1993. Ces organismes sont étroitement liés aux branches, ils ont même parfois été mis en place par elles pour assurer des fonctions d'information, de conseil ou de formation pour les secteurs d'activité dont ces branches ont la responsabilité. On est dans ces industries en présence de l'esquisse d'un dispositif centralisé comparable à celui de la plasturgie avec des acteurs et des modes d'implication de ceux-ci proches.

Toutefois, dans les industries agroalimentaires la mise en œuvre des CQP est du ressort des entreprises. C'est en effet à ce niveau que s'effectue la finalisation de l'ensemble du processus. Ce sont elles qui vont adapter les référents cadres définis au niveau central à chacune de leurs situations et il en ira de même pour la formation. Il s'agit de voir dans quelle mesure une situation qualifiante locale correspond à l'une des qualifications visées par les CQP. Ce travail de rapprochement entre les référents cadres et des situations locales est poursuivi par une mise à niveau, et non une sélection, des candidats avant la période de for-

mation proprement dite ; les finalités ne sont pas les mêmes que dans la plasturgie.

À l'inverse de la plasturgie, nous ne sommes pas à cette seconde étape dans la mise en œuvre de procédures standardisées, mais dans l'adaptation par les entreprises de cadres élaborés à un niveau central. Sous cet aspect, ce dispositif est décentralisé et faiblement réglementé. La diversité des situations productives de cet ensemble de branches cultivant une certaine spécificité est à l'origine de cette construction particulière.

Dans cette phase de mise en œuvre l'Agéfaforia n'intervient qu'en appui technique, pour garantir une certaine homogénéité des CQP réalisés. Certes, c'est cet organisme qui au terme du processus délivre les certificats aux candidats, mais les maîtres-d'œuvre à ce niveau sont bien les entreprises.

Les trois cas considérés font donc apparaître trois architectures c'est-à-dire trois démarches de construction et de mise en œuvre différentes. Comment situer ces trois cas par rapport aux autres branches ? Chaque branche est-elle un cas particulier ?

Certaines branches ne s'inscrivent pas exactement dans les trois démarches identifiées, c'est le cas par exemple de la chimie et des industries graphiques. Cependant, on observe parmi les branches qui se sont lancées récemment dans la construction de tels dispositifs des formes proches de celles repérées dans les industries agroalimentaires ou la plasturgie. C'est à dire une construction qui s'opère par une délégation à l'OPCA de branche, ce qui favorise des constructions centralisées et, nous le verrons par la suite, tend à donner aux référentiels des CQP une mise en forme particulière. La fréquence de ce modèle¹⁵ souligne le rôle de catalyseur des OPCA qui assurent une certaine diffusion de ces dispositifs parmi l'ensemble des branches. Initiatrice de ces certifications, la métallurgie n'a donc pas été suivie par les autres branches sur cet aspect.

Le caractère centralisé ou non constitue un premier trait susceptible d'influencer les contenus des certifications. Par exemple, un dispositif décentralisé favorise la multiplication du nombre de CQP. Il faut cependant se garder d'inférer une relation trop étroite entre ces deux aspects. Le dispositif de la plasturgie est plus centralisé que celui des industries agroali-

¹⁵ Il est à l'œuvre dans le commerce, l'ameublement, les industries du bois, les industries hôtelières, le transport, la céramique porcelaine et matériaux de construction... etc.

mentaires, mais le nombre de CQP est supérieur (58 contre 15 dans les industries agroalimentaires). D'autres déterminations influent sur le nombre, la forme et le contenu des CQP ; c'est ce que nous allons voir maintenant.

DES CONSTRUCTIONS FORTEMENT MARQUÉES PAR DES CONTEXTES DE BRANCHE

L'engagement des branches dans la construction de dispositifs de certification est lié à une réflexion interne sur la formation. Celle-ci a toutefois pris des formes différentes selon les objectifs poursuivis et les contextes propres à chaque branche.

Que faut-il entendre par contexte ? Pour Passeron (1991) il est impossible de définir, *a priori*, ce que recouvre cette notion ; il y a une singularité de chaque contexte. C'est un point de vue assez proche qu'adopte Lahire (1996). Pour lui, les contextes sont construits et comme tels ils sont susceptibles de varier. Relativisée, cette notion n'est toutefois pas abandonnée par ces deux auteurs. Pour le premier, tout raisonnement sociologique a à voir avec une contextualisation historique. Quant au second, s'il avance que c'est l'une des notions les plus floues, il ajoute aussi que c'est l'une des plus utiles.

Notre démarche faisait l'hypothèse d'un rôle structurant des branches. Ce sont donc les éléments de contexte, qu'ils soient structurels (comme par exemple, le niveau de qualification des salariés de la branche) ou conjoncturels (la réalisation d'un Contrat d'étude prospective – CEP par la suite –, par exemple), rapportés à ce niveau de la réalité qui ont été privilégiés. Il est évident que les éléments évoqués dans la suite du texte n'épuisent pas ces « contextes », mais ils nous sont apparus comme les plus pertinents pour rendre compte de la diversité des dispositifs construits par les branches observées.

Une réflexion critique à l'égard de la formation initiale

Dans la métallurgie, la réflexion sur l'opportunité de créer des certifications de branche est, comparée à l'ensemble des autres branches, relativement ancienne ; elle émerge au milieu des années soixante-dix. Dès l'origine, cette réflexion se situe par rapport à

l'offre de formation initiale dont certaines évolutions considérées comme trop favorables à un développement de la polyvalence inquiètent certaines composantes de cette union (Fourcade et de Ricaud, 1979). En réaction l'UIMM crée à la fin des années soixante-dix des « certificats de qualification technique » (pour des activités de technicien et d'agent de maîtrise) puis des « certificats de qualification professionnelle » (pour des activités d'ouvrier). Ils connaîtront un succès fort modeste et tomberont assez vite en désuétude, hormis dans le Nord. Par la suite ce cadre réflexif critique demeurera. Il va marquer certains traits de la construction élaborée par cette branche au milieu des années quatre-vingt.

La place octroyée aux entreprises, initiatrices des demandes, a ainsi pour objectif de cerner au plus près les besoins des entreprises, besoins qui seraient insuffisamment pris en compte par l'Éducation nationale. Les CQPM sont principalement destinés aux jeunes dans le cadre de contrats de qualification afin de parfaire une formation initiale bien souvent considérée comme faible ou insuffisante. Lors des épreuves d'évaluation, la dimension « professionnelle pratique »¹⁶, qui serait de plus en plus minorée par les diplômés, est fortement valorisée. La majeure partie des traits de ce dispositif apparaît comme une réplique aux critiques le plus souvent adressées par les milieux industriels à l'enseignement professionnel et technique. Il apparaît logique dans ces conditions que le dispositif conçu par cette branche soit celui qui interroge le plus vivement et le plus directement les politiques éducatives menées par les pouvoirs politiques depuis plus de 20 ans. On comprend dès lors que, parmi les trois dispositifs étudiés dans ce travail, celui de la métallurgie pose de la façon la plus aiguë la question de la concurrence/complémentarité entre certifications de branche et diplômes.

Mais la construction réalisée par la métallurgie est aussi à l'image de la structure interne de cette branche. L'histoire de l'organisation des différents secteurs d'activité du domaine de la métallurgie a abouti – au plan inter-professionnel – à la constitution d'un système de représentation fondé sur un ensemble d'instances territoriales : les chambres syndicales territoriales, au nombre de 92. Loin d'être un simple relais de l'Union ces chambres, surtout lorsqu'elles couvrent un territoire important et/ou fortement industrialisé, disposent de véritables marges de

¹⁶ Expression utilisée dans les référentiels.

manœuvre susceptibles de les amener, parfois, à s'opposer à la politique des instances centrales. Cette caractéristique structurelle est essentielle pour la compréhension du dispositif élaboré par l'UIMM. Elle rend compte aussi de la place occupée par les entreprises et les chambres dans la construction et la mise en œuvre des CQPM, et elle explique probablement pour une part le faible nombre des effectifs certifiés¹⁷, malgré la relative ancienneté de ce dispositif. Les démarches de construction mises en œuvre dans la métallurgie et les matières plastiques tendaient à opposer ces deux branches. Les objectifs assignés à ces dispositifs se situent eux aussi à deux extrêmes.

Renforcer l'identité de la branche de la plasturgie

Depuis le début des années quatre-vingt, les instances dirigeantes de cette branche se sont lancées dans une politique active de formation. Cette politique a d'abord pris pour objet la formation initiale et elle a été menée en collaboration étroite avec l'Éducation nationale (Cadet, 1996 ; Agulhon, 1997). Les contenus de certains diplômes (BEP, BTS) ont été rénovés, un baccalauréat professionnel créé en 1988. En parallèle un effort a été fait pour développer les flux de jeunes diplômés qui, tous diplômés confondus, ont été multipliés par 6 depuis 1985.

Par la suite cet effort de formation a été étendu aux salariés en activité. Il s'est traduit par la mise en place d'un dispositif spécifique destiné à former environ 800 salariés en activité sur des postes d'ouvrier de production.

Cette politique de formation que l'on serait tenté de qualifier de « tous azimuts », appuyée, relayée et mise en œuvre par l'OPCA de la branche, a donné lieu à un certain nombre d'accords de branche : Accord sur la formation professionnelle de 1985, Accord de 1988 sur les moyens des formations professionnelles continues et alternées. C'est dans ce contexte où la formation (initiale et continue) est présentée comme « *un levier essentiel de développement des industries de la branche* » qu'a été créé le dispositif de certification. D'emblée celui-ci est intégré à la politique de formation continue. Les CQP seront

exclusivement destinés aux salariés en activité, il ne sera pas possible de les préparer dans le cadre de contrats de qualification.

Le choix opéré par les instances dirigeantes de la plasturgie se situe ainsi à l'opposé de la métallurgie. Le dispositif de certification de la plasturgie n'a pas été pensé, élaboré, dans le cadre d'une confrontation – critique – ou d'une recherche d'articulation avec l'offre de formation initiale, pour, éventuellement, la compléter. Il apparaît plutôt comme un système parallèle aux titres et diplômes et à ce titre il est exclusivement destiné aux salariés. Il est donc susceptible de constituer un des outils des politiques de gestion interne de la main-d'œuvre.

Ce premier choix n'explique qu'en partie les caractéristiques de ce dispositif. Pour donner sens à la construction élaborée par cette branche, il convient aussi de considérer d'autres aspects. Au tournant des années quatre-vingt-dix, la branche réalise un CEP dont les conclusions paraissent en 1992. Ce CEP aurait pu constituer – comme ce fut le cas pour l'agroalimentaire (voir *infra*) – un point d'appui pour l'élaboration des référents de qualification des CQP. En fait, ce CEP a peu influencé le contenu de ce dispositif. Ce ne sont pas seulement quelques emplois jugés « sensibles » qui ont été retenus, mais l'ensemble des classifications présentes pour chacune des techniques utilisées par les industries de cette branche et cela jusqu'à la position d'agent de maîtrise ; sous cet aspect cette construction s'apparente à un catalogue quasi exhaustif de qualifications, d'où le nombre conséquent de CQP dans cette branche. La complétude est aussi une caractéristique de ce dispositif parallèle.

Cette option voulue par les instances centrales de la branche se comprend à la lumière de certaines caractéristiques de cette industrie.

Industrie jeune dont le développement date de la seconde moitié du siècle, les matières plastiques connaissent depuis quelques années une croissance significative tout en conservant un effectif modeste (140 000 salariés). Un autre trait caractérise ce secteur : son manque de main-d'œuvre « qualifiée » formée à la plasturgie. Au début des années quatre-vingt-dix, 70 % des salariés de la plasturgie étaient classés ouvriers. Plus encore, 40 % de ces salariés étaient classés comme « ouvrier non-qualifié », la majorité appartenait à la tranche d'âge des 35-40 ans. À une taille modeste et une ancienneté faible vient s'ajouter une main-d'œuvre peu formée – ou essentiellement sur le tas – aux produits et techniques des

¹⁷ En 1995, les CQP délivrés par la métallurgie représentaient quand même plus de 40 % du nombre total de CQP délivrés, soit 1 342 sur un total de 3 231. Venaient ensuite la branche du commerce et de la réparation automobile (781) puis celle des industries agroalimentaires (700).

plastiques. Ce dernier trait n'était pas fait pour renforcer l'identité, déjà faible¹⁸, de cette branche. Ces caractéristiques structurelles plaident en faveur d'une politique de formation active et différenciée d'une part à destination des jeunes issus de l'école et d'autre part pour les salariés en activité. Pour ces derniers, elles incitent à considérer l'ensemble des qualifications et non certains emplois comme le faisaient les conclusions du CEP.

Ces caractéristiques structurelles ont influencé la forme et le contenu des CQP de cette branche. Ainsi pour les CQP d'ouvriers, les contenus de formation font une large place aux savoirs relatifs à la connaissance des matières plastiques. Ils permettent tout à la fois de répondre à l'objectif d'accroître le niveau de formation d'une partie des salariés, tout en renforçant une culture de branche qui soit fondée sur la connaissance de la matière et des produits.

La particularité de la construction réalisée par la plasturgie apparaîtra avec plus de netteté après l'examen des industries agroalimentaires.

Des choix fortement articulés aux CEP

Les industries agroalimentaires regroupent un grand nombre de branches (32) qui rassemblent près de 375 000 salariés. Sous ces aspects, ces industries se distinguent nettement de la plasturgie, branche assez fortement unifiée et de taille plus réduite. Mais les industries agroalimentaires partagent aussi avec les matières plastiques de fortes ressemblances : le poids des PME est très important dans ces deux secteurs¹⁹, la structure de qualification et le niveau de formation des salariés des entreprises de ces deux secteurs peuvent être rapprochés. Autre ressemblance, plus conjoncturelle, ces deux branches ont réalisé au tournant des années quatre-vingt-dix des CEP²⁰. Les conclusions globales et les recommandations conte-

nues dans les CEP de ces branches ne sont d'ailleurs pas différentes.

À l'inverse de ce que nous avons vu pour la plasturgie, les CEP de l'agroalimentaire ont eu des répercussions importantes. Les branches de l'alimentaire signeront à la fin de l'année 1993 un accord relatif à la formation professionnelle qui intègre les conclusions de ces CEP. Cet accord fixe deux objectifs : « une élévation globale du niveau de qualification des salariés » et la « reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation ». Sur ce dernier aspect, la priorité est donnée à « l'accès à la qualification ou à la requalification, notamment pour les salariés ayant une qualification de niveau V ou inférieur, des salariés des PME/PMI ». L'influence de ces CEP sera particulièrement forte. En effet les qualifications prises comme référents pour la construction de CQP ont été les emplois jugés « sensibles » et en évolution (emplois plus directement concernés par certaines transformations techniques ou par l'introduction de normes de qualité) par les CEP : conducteur de machine, animateur d'équipe en production, attaché commercial... (soit actuellement une quinzaine de CQP). Les industries agroalimentaires ne se sont donc pas lancées, comme les matières plastiques, dans la construction d'un catalogue de qualification. Elles ont opéré des choix précis, articulés aux conclusions des CEP, et qui tiennent largement compte des diplômes existants déjà en formation initiale.

Qu'est-ce qui a amené ces branches, malgré les similitudes évoquées précédemment, à faire des choix aussi différents ? Poser cette question revient à se demander pourquoi le CEP de la plasturgie n'a eu aucune influence sur le contenu du dispositif, alors qu'il a constitué une référence dans les industries agroalimentaires ? Cette question nous paraît renvoyer à des éléments de contexte différents entre ces deux branches.

La création du dispositif de CQP dans la plasturgie s'inscrit dans le cadre d'une réflexion sur la formation, mais cette dernière est réorientée, redéfinie, par un souci de renforcement de l'identité ; objectif majeur et permanent des instances centrales de la plasturgie. Cette question de l'identité ne se pose pas dans les mêmes termes dans les industries agroalimentaires. Ces dernières ne sont pas confrontées, comme la plasturgie, à la proximité d'une puissante branche – la métallurgie – dont les entreprises auraient des activités parfois proches et qui seraient aussi dans une position de donneurs d'ordres. Dès lors, l'approche de la qualification et de la certification avait peu de chance de déboucher sur des réponses identiques dans ces deux branches.

¹⁸ Signe de cette faible identité, les rapports difficiles entre cette branche et l'UIMM compte tenu d'une proximité entre les activités de la plasturgie et certains secteurs de la métallurgie. Il existe d'ailleurs dans la métallurgie un CQPM de « conducteur de presse à injecter les matières plastiques » (voir *infra*).

¹⁹ Dans la plasturgie, 97,3 % des entreprises ont moins de 100 salariés, ce pourcentage est de 98,7 % dans l'agroalimentaire (source INSEE).

²⁰ Autre trait commun que nous avons déjà évoqué, les OPCA de ces branches ont joué un rôle important. Nous verrons que cela n'a pas été sans conséquences sur la forme des CQP élaborés par ces deux branches.

*La diversité
des démarches
de construction,
des acteurs impliqués
et des finalités
assignées
à ces dispositifs,
ont fortement marqué
la manière
dont chaque branche
a appréhendé
la qualification à partir
de ces CQP.*

Nous avons pu montrer que la construction de la métallurgie s'était inscrite dans le cadre d'une réflexion critique vis-à-vis des politiques éducatives menées par l'Éducation nationale. La plasturgie a élaboré un dispositif parallèle à la formation initiale dont la forme et le contenu portent l'empreinte des relations étroites que les responsables de cette branche ont eu avec certaines catégories d'agent de l'Éducation nationale. Le dispositif conçu par l'agroalimentaire constitue une troisième variante. C'est probablement celui qui, *a priori*, apparaît le plus complémentaire avec l'offre de formation initiale. Cette recherche d'une articulation avec les diplômes a ainsi amené les

responsables de cette branche à concevoir une procédure de double validation pour certains CQP. Celle-ci permet une reconnaissance à la fois par la branche, à travers la délivrance d'un CQP, mais aussi par le ministère de l'Agriculture par l'obtention de 3 unités capitalisables du CAP des industries agroalimentaires.

UNE DIVERSITÉ QUI SE RETROUVE DANS LES APPROCHES DE LA QUALIFICATION

La diversité des démarches de construction, des acteurs impliqués et des finalités assignées à ces dispositifs, ont fortement marqué la manière dont chaque branche a appréhendé la qualification²¹ à partir de ces CQP. Ces approches diversifiées de la qua-

²¹ Dans la suite, nous nous limiterons aux CQP d'ouvriers, les plus nombreux du point de vue des effectifs certifiés et du point de vue des référents élaborés.

lification ne sont pas seulement inter-branches, elles peuvent être aussi internes à une branche lorsque le dispositif est décentralisé (métallurgie).

Renforcer l'identité en transmettant des connaissances relatives aux produits

Les CQP de la plasturgie procèdent d'un croisement entre les niveaux de classification (pour les catégories d'ouvrier qualifié, de technicien et d'agent de maîtrise) de la convention nationale de la branche et les différentes techniques de production utilisées dans les entreprises : extrusion, soufflage... Chaque référent de CQP²² est donc d'emblée positionné dans la grille de classification et le nombre de CQP est susceptible d'évoluer avec les techniques employées par les entreprises.

Le mode de construction des référents n'est cependant pas le trait le plus original de ces certifications. Leurs singularités résident plutôt dans leurs contenus. À chaque type et niveau de classification sont associés des « savoirs », « savoir-faire » et « savoir-être » eux-mêmes déclinés en connaissances et en programmes de formation standardisés. Il y a de ce point de vue une analogie forte entre ces référentiels et ceux des diplômes de l'Éducation nationale (CAP/BEP). Certes les diplômes de l'Éducation nationale procèdent d'un référentiel d'activité et ils ne sont pas spécifiques à une technique, mais la mise en forme, le contenu et les catégorisations sont proches : les « savoirs » et « savoir-faire » constitutifs des CQP apparaissent comme des copies conformes des « savoirs » et « savoirs professionnels » des BEP.

Les CQP de la plasturgie sont donc des certificats de connaissance, mais de quelles connaissances s'agit-il ? Pour les CQP destinés aux ouvriers trois domaines sont privilégiés : celui relatif aux matières plastiques, à la technique utilisée et à la production. Les CQP ouvriers de la plasturgie partagent ainsi avec les CQP ouvriers des deux autres branches considérées dans cette étude une même prévalence des savoirs étroitement liés à la production qui exclue tout enseignement du français des

²² CQO1 et O2 pour les ouvriers qualifiés, CQT3 et T4 pour les techniciens et CQA3, A4 et A5 pour les agents de maîtrise.

langues. Néanmoins ils se distinguent de ces derniers en faisant une large place à l'écrit lors de l'évaluation²³.

Destinés à un public de salariés déjà bien familiarisé avec les moyens de production²⁴, les CQP visent principalement à leur dispenser une culture de produit, une culture de branche. C'est dire l'approche très particulière de la qualification dans les CQP ouvriers de cette branche. C'est dire aussi l'importance des préoccupations politiques propres à cette branche qui ont guidé la construction de ce dispositif et de ces référentiels.

Des politiques éducatives vivement interrogées par les contenus des CQPM de la métallurgie

Dans les années quatre-vingt les instances centrales de cette branche, ses représentants au sein de la troisième commission professionnelle consultative, souscrivent, peu ou prou, à la politique éducative qui se met en place (avec notamment la création des baccalauréats professionnels). Les « experts » de l'Éducation nationale et les représentants de l'UIMM qui siègent au sein de cette commission font, globalement, des analyses convergentes sur les questions d'évolution du travail et des qualifications et leurs catégories d'interprétation sont semblables (Veneau, 1997). Or, l'examen des contenus des référentiels de CQPM tend à montrer que les entreprises à l'origine de ces certificats sont loin de toujours souscrire à ces analyses.

L'ensemble des CQPM est classé en quatre catégories (A, B, C, C*) positionnées sur la grille de classification

²³ « À l'examen, c'est moitié connaissances théoriques... En fait il y a une demi-journée de connaissances générales, relatives aux produits et une demi-journée de connaissances techniques, écrit ; une journée en tout. Et ensuite, il y a un passage en pratique à peu près 1 à 2 h par stagiaire [...] Il y a toute une batterie de tests qui a été élaborée par les trois centres de formation. On a l'habitude, mais il y a peu de QCM. Ce sont des questions, ils sont obligés d'écrire, c'est volontaire. C'est le formateur qui a mené l'action qui fait passer les tests d'écrit. C'est cacheté, c'est corrigé. C'est comme au bac. » (responsable d'un des trois centres de formation agréés par la branche). On ne peut mieux dire les emprunts faits à l'Éducation nationale ; emprunts qui ont plus largement marqué toute l'architecture du dispositif et qui tendent à faire de ces CQP des quasi diplômes de branche destinés à des salariés en activité.

²⁴ Les salariés préparent un CQP dans la technique qu'ils mettent déjà en œuvre en tant que salariés. Un ouvrier d'extrusion préparera un CQP d'extrusion. Il connaît donc déjà les moyens de production.

par des seuils minimaux d'accueil : soit les coefficients 170 (catégorie A), 215 (catégorie B), 255 (catégorie C), position I de la grille des ingénieurs (catégorie C*). Jusqu'à présent les demandes des entreprises concernent majoritairement les CQPM de catégorie A qui visent une qualification d'ouvrier (75 des 133 demandes en janvier 1996). Les entreprises expriment donc des demandes de certification pour des activités d'ouvrier et non de technicien d'atelier (catégorie B). Cette demande est en contradiction avec l'évolution des politiques éducatives et avec le déplacement des flux d'entrée dans la vie active des jeunes diplômés après un baccalauréat professionnel.

Le contenu des référentiels des CQPM est lui aussi bien souvent porteur d'une dimension sinon critique du moins interrogative. Ce contenu comprend deux parties : un descriptif de la qualification visée et un intitulé des épreuves d'évaluation affectées de leurs coefficients. Nous allons considérer ces deux aspects à partir d'une activité ouvrière, celle de « conduite d'installations automatisées »²⁵.

La dimension interrogative des contenus de référentiel des CQPM peut être examinée à partir de notions qui ont été abondamment utilisées depuis le milieu des années quatre-vingt pour décrire l'évolution du travail ouvrier ; citons entre autres celles de « transversalité », d'« intégration/ décloisonnement », d'« abstractisation/intellectualisation »... La manière dont ces notions ont été appréhendées et utilisées diffère selon le statut et les objectifs des écrits. Elle n'est pas identique dans les textes qui émanent d'acteurs impliqués dans des processus de décision (on pense ici aux producteurs de référentiels de diplôme), dans ceux qui sont le produit d'un travail d'expertise (comme le rapport conjoint Commissariat général du plan/CNRS (1987)) ou bien lorsqu'il s'agit d'articles scientifiques (on pense ici en particulier aux travaux de Veltz et Zarifian (1986 et 1993)). Mais, au-delà de leurs statuts respectifs, ces textes font l'hypothèse d'une mutation structurelle radicale et profonde qui les amène à utiliser ou à se référer à certaines de ces notions pour rendre compte de l'évolution du travail et plus spécifiquement du travail ouvrier.

²⁵ Dans les travaux qui privilégient les transformations techniques, cette activité est souvent présentée comme la nouvelle figure du travail ouvrier dans les industries manufacturières. Elle constituerait en quelque sorte le devenir du travail ouvrier dans ces industries.

Tableau 1
Les trois catégories de CQPM de conduite d'installations automatisées

1 ^{er} temps et 1 ^{re} catégorie	2 ^e temps et 2 ^e catégorie	3 ^e temps et 3 ^e catégorie
Élaboration d'un référentiel d'activité large pour l'ensemble des activités de conduite.	Restriction du champ d'activité par une prise en compte de la spécificité matérielle de l'équipement.	Prise en compte d'une dimension produit.
Ex. « conducteur de système de production automatisée » (1/1989).	Ex. « conducteur d'installation robotisée » (6/1990). Ex. « conducteur de lignes de presses à découper/emboutir » (9/1989).	Ex. « conducteur de presse à injecter les matières plastiques » (1/1995).

La diversité des CQPM est toute relative et en cela il est abusif de voir dans ces certifications une simple résurgence des anciens CAP locaux. En fait il existe pour la conduite, comme pour d'autres activités des industries de la métallurgie, trois catégories de référentiels présentées dans le tableau 1.

L'ordre de création de ces CQPM n'est pas aléatoire. Les entreprises²⁶ et les chambres syndicales construisent d'abord un CQPM qui vaut pour toutes les activités de conduite d'installations automatisées, puis d'autres entreprises ou chambres, parfois les mêmes, restreignent le champ d'activité en tenant compte de certains aspects : type de l'installation, type de produit. Il existe ainsi au moins trois manières différentes d'appréhender l'activité de conduite d'installations automatisées ; cette dernière n'étant elle-même qu'un type d'activité parmi les différentes activités ouvrières des industries manufacturières. Autrement dit le caractère de plus en plus transversal²⁷ des activités et des interventions ouvrières ne paraît pas aller de soi pour les entreprises.

Que recouvrent ces appellations différentes ? Près des 3/4 du descriptif d'activité du référentiel de conducteur de « ligne de presse à découper/emboutir » porte sur le montage et le réglage des outils ; l'activité de

maintenance est juste mentionnée. En revanche, cette activité occupe près de la moitié du référentiel d'activité du « conducteur d'installation robotisée ». La lecture des épreuves d'évaluation de ces certificats confirme ces accentuations différentielles (voir tableau 2). Pour certaines entreprises ces deux CQPM ne renvoient donc pas simplement à des activités distinctes, mais aussi à des domaines technologiques différents : l'électricité pour les installations robotisées, la mécanique pour les lignes de presse²⁸.

Ce n'est donc qu'au prix d'une simplification qu'on peut rassembler ces deux activités sous une même appellation générique « d'installation automatisée ». En revanche, si l'on considère la totalité et la spécificité de chaque équipement – et non plus seulement le caractère automatisé – et si, par ailleurs, le travail de conduite n'est plus appréhendé à partir de catégories générales et décontextualisées (réglage, contrôle, maintenance, gestion des aléas...), la réunion sous une même appellation de ces deux activités perd de son évidence. S'agit-il de deux pôles d'une même activité qui serait la conduite, avec tout ce qu'a d'imprécis et de flou ce terme d'installation automatisée ? Ou bien s'agit-il de deux activités distinctes ? Opter comme l'a fait récemment l'Éducation nationale pour

²⁶ Il s'agit d'un raccourci puisque ces référentiels sont le produit d'une écriture à plusieurs mains : celles des responsables de services opérationnels concernés, celles des services personnel et formation, aidés parfois par celles des associations de formation liées à la branche. La présence de responsables de service opérationnels a fortement marqué cette écriture. Seuls les référentiels de la métallurgie comportent des termes techniques précis se référant à des situations de production bien identifiées.

²⁷ La thématique de la « transversalité » est abondamment développée dans le rapport conjoint Commissariat du plan/CNRS (1987). Il va de soi que cette thématique est étroitement liée à celle de « l'abstractisation », la seconde impliquant la première.

²⁸ L'épreuve « théorique » du CQPM de « conducteur d'installations robotisées » privilégie « l'analyse d'un schéma électrique et pneumatique » et l'autre CQPM « la lecture de plan et le calcul professionnel ».

Tableau 2
 Comparaison des « épreuves professionnelles pratiques »¹ des CQPM de « conduite de presse »
 et « d'installation robotisée »

	Intitulé des épreuves	Durée	Coeff.
CQPM de « conducteur d'installations robotisées ».	- Programmation d'un robot, remise en cycle, correction de programme suivant instructions de base.	3 à 4 h	3
	- Visite diagnostic sur équipements électriques/pneumatiques, compte rendu d'intervention.	2 à 3 h	2
CQPM de « conducteur de ligne de presse à découper et/ou emboutir ».	- Montage, réglage et préparation d'un poste de travail (montage outils/presse, aménagement accessoires) et production.	6 à 8 h	10
	- Contrôle, conformité, rapport.		4
	- Démontage et remontage d'éléments de presse, affûtage et rectification plane poinçon/matrice en fonction des procédures de l'entreprise.		2
	- Maintenance 1 ^{er} niveau machine.		2

¹ Il existe en général deux parties dans les épreuves de CQPM d'ouvrier : une partie appelée « professionnelle pratique » et une partie « théorique » (orale ou écrite).

Les CQPM ont bien pour objet d'évaluer des savoirs en acte des producteurs.

Pour cela ces certificats vont à l'encontre d'évolutions observées au sein de l'enseignement professionnel.

la première conception²⁹ c'est faire une certaine lecture de l'évolution du travail et des qualifications ; et c'est intégrer dans cette lecture des considérations qui n'ont qu'un rapport très lointain avec le travail et ses transformations.

Les interrogations soulevées par les référentiels des CQPM sur le caractère de plus en plus commun ou transversal des activités et des interventions ouvrières peuvent être étendues aux analyses en terme de « décroissement fonctionnel » ou « d'abstractisation/intellectualisation » du travail.

L'aptitude à effectuer des dépannages rapides (maintenance de 1^{er} niveau) demandée aux conducteurs de presse est-elle l'indice d'une « *tendance à la dissolution des frontières entre entretien et fabrication* » (Veltz, 1986) ? La place octroyée par les entreprises au montage et au réglage des outils, c'est-à-dire aussi aux principales opérations de fabrication dans la conduite de lignes de presse, est-elle comme le suggèrent Veltz et Zarifian (1993) le produit d'une codification du travail qui n'arriverait pas à rendre compte de ses transformations réelles ? L'activité de « conduite d'installations robotisées », avec notamment l'importance accordée aux diagnostics en cours de fabrication, s'accorde mieux avec les analyses du travail contenues dans les travaux que nous avons évoqués. Mais ce n'est qu'une activité de « conduite » parmi d'autres.

Les entreprises et les chambres syndicales de la métallurgie ont donc des approches diverses de l'évolution du travail et des qualifications. Bien souvent ces approches interrogent les politiques éducatives et les analyses qui les sous-tendent. Mais les entreprises de cette branche s'accordent pour privilégier des savoirs directement utiles à la production, lors de l'évaluation. Pour cela, elles favorisent la partie « professionnelle/pratique » que certains de

²⁹ En 1995 a été créé le baccalauréat professionnel « Pilotage de systèmes de production automatisée » donnant accès, dit le texte du référentiel d'activité, à « un métier nouveau et transversal concernant tous les secteurs industriels dont les processus sont automatisés, coordonnés ou intégrés ».

Tableau 3
 Comparaison des coefficients affectés aux épreuves d'évaluation :
 l'exemple de la « conduite d'installations automatisées »

	Épreuves profess./pratiques	Épreuves techni./ théoriques	Enseignement général
CQPM (il s'agit d'une moyenne calculée à partir des 7 CQPM de catégorie « A »).	11,3	5,5	pas d'épreuve
CAP d' « exploitation d'installations industrielles ».	12	4	6
Bac. prof. de « pilotage de systèmes de production automatisée ».	8	8	7

nos interlocuteurs ont assimilé à un essai professionnel qui peut se dérouler soit en entreprise soit en centre de formation.

Les CQPM ont bien pour objet d'évaluer des savoirs en acte des producteurs. Pour cela ces certificats vont à l'encontre d'évolutions observées au sein de l'enseignement professionnel. Celles-ci ont pu être caractérisées par un déplacement qui « *substitue à la formation professionnelle un enseignement technique qui déborde les limites de la profession* » (Tanguy, 1983). Les épreuves de CQPM réintroduisent la primauté d'une dimension « professionnelle/pratique » à finalités opératoires. Il n'est dès lors pas surprenant d'observer une certaine similitude entre les coefficients affectés aux épreuves professionnelles et techniques des CAP et des CQPM (tableau 3). Pour ces derniers cette distinction est d'ailleurs assez relative, puisque la partie « technique/théorique » reste profondément marquée par l'objectif final : « *On donne une gamme de contrôle à quelqu'un, on lui donne une pièce, il a des instruments de mesure sur une table. Il fait le contrôle de la pièce. C'est professionnel et c'est théorique par rapport " au professionnel pratique " où là on est aux manettes ; à la limite il faut produire. " Professionnel pratique " : je vais plier la tôle, je vais souder... " Professionnel théorique " : je vais lire un plan, faire un contrôle de pièces. Mais c'est du pratique aussi. Le dispositif tel qu'il a été conçu et bâti en 1988, il n'y a pas grand chose à changer. L'esprit est toujours le même, la démarcation par rapport aux diplômes demeure* » (responsable du dispositif CQPM dans une chambre territoriale).

Une mise en forme et des contenus standards pour les CQP de la conserve

Nous avons vu qu'il existait deux niveaux assez distincts dans le dispositif de certification de cette branche. Un niveau centralisé où sont définis et élaborés les référentiels « cadre » et celui des entreprises où vont être mis en œuvre et adaptés ces référentiels. On privilégiera ici le premier niveau dans le cas d'une branche particulière des industries agroalimentaires, celle de la conserve et à partir de l'exemple du CQP de « conducteur de machine ».

Pour cette branche, comme pour les deux autres, le travail social de codification des activités identifiées comme « sensibles » par le CEP est le produit d'une écriture à plusieurs mains, mais ce ne sont pas les mêmes que dans la métallurgie. Dans le cas de la conserve des agents de trois instances ou organismes de branche ont participé à ce travail : bien évidemment ceux de la chambre syndicale de la conserve, ceux de l'OPCA de branche – maître d'œuvre – et puis ceux de l'ancien organisme mutualisateur agréé de la branche devenu depuis la réforme des OPCA en 1993 l'École technique de la conserve ; le cabinet d'étude auteur du CEP a lui aussi participé à ce travail. Autant dire que la mise en forme réalisée porte la marque des approches et des catégorisations (en termes de compétences, objectifs, savoirs...) propres aux agents liés aux organismes de conseil et d'ingénierie de formation. Par là-même l'écriture des référentiels cadre des

Tableau 4
Bilan (en septembre 1997) des créations de Certificats de qualification professionnelle dans les branches

Branche ou groupe de branche	Nombre et date de création du premier CQP	Maître-d'œuvre désigné dans les accords de branche*
Ameublement (fabrication)	1 CQP (1996)	
Animation socioculturelle	1 CQP en cours de création	
BTP	1 CQP (1997)	GFC/BTP
Boucherie de détail et boucherie charcuterie	1 CQP (1996)	CFBCT
Bois (travail mécanique...)	principe de création de CQP admis en 1997	FORMABOIS
Carrières et matériaux de construction	8 CQP (1993)	CEFICEM/FORCEMAT
Céramique et porcelaine	principe de création admis en 1996	FORCEMAT
Charcuterie de détail Traiteurs	1 CQP (1994)	FAFORCHAR
Chimie	17 qualifications (1990)	
Commerce et réparation automobile	8 CQP (1988)	ANFA
Commerce et réparation de machines agricoles	12 CQP (1992)	SEDIMA
Commerce en gros de bestiaux	principe de création de CQP admis en 1996	INTERGROS
Employés de maison	principe de création de CQP admis en 1996	FEPEM
Entreprises d'installation et d'entretien de matériel frigorifique, climatique...	1 CQP créé 1991	SNEFCCA
Expédition et exportation de fruits et légumes	principe de création admis en 1996	INTERGROS
Fabrication de vins et d'alcool	principe de création admis en 1996	INTERGROS
Industries des abattoirs de volailles	5 CQP (1993)	AGEFAFORIA
Industries charcutières	5 CQP (1993)	AGEFAFORIA
Industries de la conserve/confiture	3 CQP (1994)	AGEFAFORIA/ CONSERVASFO
Industries diverses	3 CQP (1994)	AGEFAFORIA
Industries graphiques et imprimerie	11 CQP (1993)	
Industries hôtelières	3 CQP (1992)	FAFIH
Industries laitières	1 CQP (1993)	AGEFAFORIA
Industries pharmaceutiques	principe de création de CQP admis en 1994	
Magasins populaires	principe de création de CQP admis en 1994	FORCO
Matières plastiques	56 CQP (1994)	PLASTIFAF
Métallurgie	147 CQP (1987)	
Navigation de plaisance	2 CQP (1993)	
Optique lunetterie	principe de création de CQP admis en 1994	FORCO
Papiers cartons et cellulose	principe de création de CQP admis en 1996	
Prévention sécurité	principe de création de CQP admis en 1987	
Réseaux de transport publics	principe de création de CQP admis en 1996	
Restauration collective	2 CQP (1994)	
Services de l'automobile	(12 CQP de la réparation automobile sont reconnus)	ANFA
Transports aériens	principe de création de CQP admis en 1995	

* Les maîtres-d'œuvre sont dans la quasi totalité des cas des OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé).

CQP de la conserve tend à se rapprocher de celle de la plasturgie et présente une très grande similitude avec celle des diplômes étatiques.

Ces référentiels ont donc un air de « déjà vu ». Leur forme est classique : un descriptif d'emploi, articulé à un coefficient de classification, codifié en terme de compétences elles mêmes déclinées en différents savoirs intitulés : « maîtrise professionnelle », « connaissances » et « attitudes », appellations qui renvoient à une trilogie désormais bien connue et dont l'analyse sociologique a déjà été entreprise (Ropé et Tanguy, 1994 ; Tanguy, 1994).

Ces analogies de mise en forme avec les diplômes étatiques se retrouvent-elles au niveau des contenus ? Pour ce CQP de conduite comme pour le CAP « d'ouvrier de conduite de machine automatisée de fabrication ou de conditionnement en agroalimentaire » le travail fait l'objet d'une approche similaire, à savoir : même conception élargie de l'activité qui inclut une composante gestion et communication, même approche décontextualisée du travail à partir de catégories globalisantes (conduite, surveillance, réglage³⁰)... De ce point de vue, les ressemblances l'emportent sur les différences. Mais la finalité productive du CQP est réaffirmée au moment de l'évaluation.

Au total ce CQP – mais cela vaudrait pour d'autres CQP de cette branche – illustre les communautés de représentation et de catégorisation entre les agents qui œuvrent dans les champs de l'éducation/formation qu'il soient publics ou privés (Tanguy, 1994). Il n'est dès lors pas surprenant que les référentiels cadre des CQP de la conserve apparaissent, sous bien des aspects, comme plus proches des titres étatiques que des CQPM de la métallurgie dont la construction, il est vrai, faisait intervenir d'autres catégories d'agent (responsables des services opérationnels concernés par la qualification visée). Mais les différents types de CQP se rapprochent néanmoins par la prévalence qu'ils accordent aux savoirs directement utiles à la production.

* *
*

Par rapport à la question politique et sociale (concurrence/complémentarité ?) que nous posions en début de texte l'examen des constructions élaborées par les branches invite à une certaine prudence. Certes tous les CQP partagent entre eux un trait commun fort qui les distingue assez nettement des diplômes ; ils privi-

³⁰ Ce n'est que lors de la mise en œuvre, à travers un cahier des charges validé par la CPNE, que l'activité est réarticulée à des situations de production précises.

légient les savoirs les plus directement utiles à la production. Pour les auteurs de ces constructions, il s'agit bien de former et d'évaluer des « producteurs » en mettant l'accent exclusivement sur les savoirs professionnels et pratiques³¹. Pour autant, cette différence ne peut être systématiquement interprétée en terme de concurrence. Par exemple, dans la plasturgie il s'agit d'un dispositif parallèle à l'offre de formation initiale exclusivement destiné aux salariés en activité et la question de la complémentarité/concurrence n'est pas première. Dans l'agroalimentaire, les référentiels construits tiennent largement compte de l'offre déjà existante et les CQP de cette branche s'ajoutent, plus qu'ils ne la redoublent, à cette offre. Tout en étant distincts des diplômes par leurs objectifs, les référentiels des CQP peuvent partager avec les premiers de nombreuses similitudes du point de vue de la mise en forme (plasturgie, agroalimentaire), des contenus d'emploi (CQPM de 1^{ère} catégorie de la métallurgie). Sous ces différents aspects l'hétérogénéité interne aux CQP l'emporte sur leurs similitudes et fragilise tout discours comparatif global avec les diplômes.

Cette hétérogénéité, produit de modalités de construction différentes selon les branches, nous paraît, pour le moins, toute aussi importante que la question politique et sociale de la concurrence/complémentarité. Elle permet de réaffirmer le caractère construit et politique de toute offre de formation/certification, proposition qui n'est certes pas nouvelle mais qui se heurte toujours aux conceptions mécaniques des relations entre travail et formation.

En effet, les relations entre l'école et les différentes sphères du social ont longtemps été pensées sur le mode de la dépendance forte, de la détermination stricte, de la première par la seconde. L'influence exercée par le marxisme n'a pas été étrangère à cette manière d'appréhender ces relations. Dans les années soixante-dix un certain nombre de théorisations – nous pensons ici entre autres aux théories de la reproduction culturelle – ont contribué à reconsidérer la nature des rapports entre ces sphères. La notion d'autonomie ou d'autonomie relative a alors souvent été employée pour caractériser les liens entretenus entre l'école et les autres sphères de la société. L'intérêt porté à partir des années quatre-vingt à la notion de

³¹ Que cet accent entérine l'idée que l'école ne dispense plus ou peu de ces savoirs est assurément le cas dans la métallurgie.

³² Intérêt qu'illustre le livre récent de Charlot et Beillerot (1996) au regard du cadre théorique que mettait en œuvre le premier nommé dans un ouvrage plus ancien (Charlot et Figeat, 1985).

construction sociale³², notion qui occupait depuis déjà quelques temps une place centrale dans la sociologie anglo-saxonne des curricula (Forquin, 1996), a contribué à conforter ce renouvellement des conceptualisations et des approches.

Pour l'enseignement professionnel et technique, ce renouvellement se heurte toujours à l'évidence de relations entre ces enseignements et la production. Dans les années quatre-vingt l'élaboration d'un discours fort sur l'évolution du travail et des qualifications, bien souvent en réaction à la thèse de la déqualification (Adler, 1987), a contribué à pérenniser les approches qui souscrivent, au moins de manière implicite, à l'idée de relations directes et immédiates entre ces enseignements et la production.

À travers leur diversité les dispositifs de certification élaborés par les branches constituent une bonne illustration des notions de médiation et de construction utilisées pour rompre avec l'idée de relations directes et immédiates entre école et production. En dépit d'une chaîne de médiations plus courte (les utilisateurs sont aussi les concepteurs), les certifications de branches n'intègrent pas mécaniquement les évolutions du travail et la variété des dispositifs est importante. En témoignent les trois cas analysés ici. Dans ces dispositifs, l'approche de la qualification est en fait étroitement liée aux contextes de branche, aux diverses catégories d'acteur et d'agent impliqués et aux finalités politiques poursuivies. ■

Bibliographie

Adler P.-S. (1987), « Automation et qualifications. Nouvelles orientations », *Sociologie du travail*, vol. XXIX, n° 3, p. 289-301.

Agulhon C. (1997), « Relation formation-emploi, une quête sans fin », *Sociologie du travail*, vol. XXXIX, n° 3, p. 321-345.

Bourdieu P. (1987), *Choses dites*, Paris, Les Éditions de Minuit, 229 p.

Charlot B., Beillerot J. (1995), *La construction des politiques d'éducation et de formation*, Paris, PUF, 293 p.

Charlot B., Figeat M. (1985), *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Paris, Minerve, 619 p.

Charraud A.-M., Personnaz E., Veneau P. (1998), *Les CQP. Construction des référentiels et mise en œuvre dans la métallurgie, la plasturgie et l'agroalimentaire*, Céreq, Marseille, documents synthèse, n° 132, 100 p.

Cadet J.-P. (1996), « Formations en plasturgie », *Formation Emploi*, n° 56, p. 89-107.

Commissariat général au plan/CNRS (1987), *Prospectives 2005*, Paris, Economica, 1987, 487 p.

Dubar C. (1985), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte, 125 p.

Formation Emploi (1989), « L'enseignement technique et professionnel », numéro spécial, n° 27/28.

Forquin J.-C. (1996), *École et culture*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 247 p.

Fourcade B., Ricaud de Y. (1979), « Les stratégies patronales face à l'évolution récente de l'enseignement technique », *Sociologie du travail*, vol. XXI, n° 3, p. 225-249.

Jobert A., Tallard M. (1995), « Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52, p. 133-149.

Lahire B. (1996), « La variation des contextes dans les sciences sociales. Remarques épistémologiques », *Annales*, 51 Année, n° 2, p. 381-407.

Méhaut P., Rose J., Monaco A., De Chasse F. (1987), *La transition professionnelle*, Paris, L'Harmattan, 198 p.

Passeron J.-C. (1991), *Le raisonnement sociologique*, Paris, Nathan, 408 p.

Ropé F., Tanguy L. (1994), *Savoirs et compétences*, Paris, L'Harmattan, 243 p.

Stroobants M., Desmarez P. (1988), « L'emploi : interaction et constructions en questions », *Journées communes d'économie et de sociologie du travail*, CNAM, p. 275-286.

Tanguy L. (1983), « Les savoirs enseignés aux futurs ouvriers », *Sociologie du travail*, vol. XXV, n° 3, p. 336-354.

Tanguy L. (1994), « La formation, une activité sociale en voie de définition ? », p. 169-195, in De Coster M. et Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 551 p.

Technologies Idéologies Pratiques (1990), « La construction des branches professionnelles, XIX^e-XX^e siècle », numéro spécial, n° 3/4.

Veltz P. (1986), « Informatisation des industries manufacturières et intellectualisation de la production », *Sociologie du travail*, vol. XXXVIII, n° 1, p. 5-22.

Veltz P., Zarifian P. (1993), « Vers de nouveaux modèles d'organisation », *Sociologie du travail*, vol. XXXV, n° 1, p. 3-25.

Veneau P. (1997), « Construction des référentiels et analyse prospective du travail : l'exemple de l'usine mécanique », in Möbus M. et Verdier E., *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France*, Paris l'Harmattan, 320 p.

Résumé

Les Certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômes ?

par Patrick Veneau, Anne-Marie Charraud et Elsa Personnaz

À partir d'une étude comparative de trois cas (agroalimentaire, métallurgie et plasturgie) ce texte examine le sens des nouvelles certifications de branche, les certificats de qualification professionnelle (CQP), qui depuis 1987 sont venues mettre un terme au monopole que détenait l'État sur la délivrance de certifications à caractère national.

Il met en évidence des modalités de construction très variées de ces certificats. Celles-ci peuvent être très centralisées et très réglementées (plasturgie) ou au contraire reposer sur les initiatives diverses d'entreprises de la branche et être, de ce fait, fortement décentralisées (métallurgie). Configurations diverses d'acteurs, historique des branches et finalités assignées à chacune de ces constructions rendent compte de l'hétérogénéité observée.

Les référentiels de ces certifications portent bien évidemment la marque de cette diversité repérable au niveau du nombre, de la mise en forme et des contenus des CQP. Certes les CQP partagent ensemble un point commun, ils privilégient les savoirs directement utiles à la production et sous cet aspect ils se démarquent des diplômes. Mais ils peuvent aussi présenter de grandes ressemblances avec eux (plasturgie et dans une certaine mesure agroalimentaire).

Alors qu'on aurait pu supposer une grande similitude entre les CQP – les concepteurs sont aussi les utilisateurs – leur hétérogénéité permet de réaffirmer, à l'encontre des conceptions mécaniques, le caractère construit de toute de formation/certification. Là réside à notre sens le « résultat » le plus important de ce travail comparatif.

Racisme et action syndicale

par Dominique Maillard

Les manifestations racistes émergent d'autant plus aisément sur les lieux de travail que leurs auteurs pressentent une communauté d'opinion ou que l'encadrement les approuve, tacitement. Sur la base d'une série d'entretiens individuels et collectifs, Philippe Bataille dresse dans son ouvrage un inventaire des formes de l'expression raciste au travail avant de mettre en lumière les faiblesses de l'action syndicale à leur rencontre.

*Le racisme au travail*¹ est le produit de la rencontre entre une demande de la CFDT de décrire et analyser les manifestations du racisme au travail, la volonté scientifique des chercheurs de conduire des investigations dans un domaine jusqu'à présent peu exploré en France et leur intention politique (ou citoyenne) de fournir au commanditaire des modalités de réflexion pour l'action. La recherche s'appuie essentiellement sur des entretiens individuels ou collectifs dans les sections syndicales ou sur les lieux de travail. Les membres des différents échelons de la structure syndicale (responsables de fédérations, de régions, de syndicats ou militants) ont facilité l'accès au terrain des chercheurs, tout en étant partie prenante dans la collecte du matériau.

L'ouvrage s'organise en deux parties. La première (chapitres 1 à 4) s'attache à répertorier les formes de l'expression raciste sur les lieux du travail. Elle démontre à quel point l'univers du travail est perméable aux opinions et actions racistes développées hors du travail (sur une base essentiellement politique et idéologique) mais aussi comment il secrète lui-même son propre racisme, sous forme de ségrégations et de gestion différentielle des individus. La seconde (chapitres 5, 6 et conclusion) traite plus particulièrement de la question syndicale à l'épreuve du racisme. Elle s'organise en trois temps : histoire de l'attitude syndicale vis-à-vis du racisme, analyse de l'état actuel des forces et actions syndicales pour contrecarrer le racisme, ébauche des perspectives à mettre en œuvre pour une lutte plus efficace.

¹ Philippe Bataille, *Le racisme au travail*, Éditions La Découverte, Collection « Textes à l'appui », série « sociologie », Paris, 1997, 267 p.

La première partie dresse le triste inventaire de toutes les occasions d'éprouver « l'autre » dans ce qu'il a de différent. L'univers du travail offre une variété des formes de dénonciation des différences à la fois dans les relations sociales de travail, mais aussi dans toutes les procédures de gestion de la main-d'œuvre : accès au travail, contenu des activités, modalités de gestion du personnel. Ces différents lieux du racisme sont décrits au fil des chapitres en grossissant progressivement la focale d'observation : le niveau individuel ou le collectif de travail tout d'abord, l'entreprise ensuite, la fonction publique et l'État enfin, comme espace de travail mais aussi comme instance de définition, de délimitation et donc de mesure de la pratique raciste. L'analyse des relations de travail montre à quel point les échanges entre collègues sont aujourd'hui continuellement emprunts d'offenses directes, agressions verbales, gestes violents ou stigmatisant les conduites réelles ou fantasmées des personnes mises en cause (pratiques religieuses sur le lieu de travail, paresse, immoralité, etc.). La mise en scène de l'acte raciste ne tire pas systématiquement son argument de la situation de travail : l'actualité politique ou sociale (française ou internationale) en fournit le plus souvent le cadre. Les individus se sentent d'autant plus autorisés à tenir des propos racistes qu'ils pensent trouver auprès de leurs collègues

Dominique Maillard, sociologue, travaille au département Travail et formation du Céreq. Elle a notamment publié « Exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation » avec Sami Dassa, in *Actes de la recherche en sciences sociales*, décembre 1996, n° 115.

une communauté d'opinion, qu'ils constatent que leur encadrement les approuvent tacitement et qu'ils sont soutenus symboliquement par la force que représente le *Front national* au niveau politique.

L'auteur ayant visiblement décidé de ne pas se lancer dans le difficile travail de définition du racisme, il est conduit à introduire des distinctions de plus en plus subtiles pour en caractériser les formes et manifestations. Les termes tels que « racisme équilibré », « racisme voilé », par exemple, sont des expressions indigènes qui désignent des formes plus ou moins euphémisées du racisme ambiant. En fait, il semble que les degrés de l'expression raciste traduisent moins la propension individuelle ou collective à être ou se déclarer raciste que son contrôle par l'organisation de travail : ainsi, le « racisme équilibré » (c'est-à-dire dont la visibilité est faible) n'est après tout qu'un racisme fortement contrôlé et sanctionné par la hiérarchie parce qu'il met en péril l'organisation non dans sa fonction sociale mais dans sa

fonction économique de production.

Le deuxième chapitre est consacré aux pratiques discriminantes, évidemment non formelles, adoptées par les organisations de travail, qu'il s'agisse de l'affectation des tâches ou de la gestion des personnels. Il ne semble guère utile de décrire le contenu de ce chapitre car de nombreux travaux ont déjà montré ce que l'on pourrait résumer de manière caricaturale, « un étranger faute de mieux ». La place des étrangers est le plus souvent confinée dans les marges de travail laissées vides par les travailleurs français et correspond évidemment aux tâches les plus ingrates et dominées de la division du travail, voire aux travaux non déclarés. Les conditions

d'emploi dévolues aux étrangers se résumeraient aujourd'hui de la manière suivante : « l'exploitation plus les incidents dans le travail ». Par ailleurs, bien que l'auteur ne s'y intéresse pas spécifiquement, il semble nécessaire de souligner la fluidité des caracté-

ristiques des groupes victimisés selon les périodes historiques et la nature des tâches à effectuer. Ainsi, dans le secteur du nettoyage, les Portugaises seraient aujourd'hui préférées aux Maghrébines. Pour l'auteur, les exemples d'ethnicisation des tâches sont la marque la plus symptomatique de la capacité de l'univers de travail à engendrer son propre racisme. Les responsables d'entreprise n'entendent d'ailleurs pas fournir d'arguments pour justifier de politiques discriminatoires, se retranchant éventuellement derrière les exigences de leurs propres clients (dans le cas des personnels d'entretien par exemple) ou usant du répertoire des jugements de compé-

tences. On pourrait suggérer qu'en la matière, les entretiens pourraient être utilement complétés par des sources statistiques (sur les accidents du travail, l'accès à la formation continue par exemple) qui contourneraient la question de l'apport de la preuve, limite présentée par l'auteur lui-même.

Dans le point particulier sur le secteur public, les constats sont pour la plupart déjà connus et en fin de compte guère différents de ce qui se passe dans le secteur privé concernant l'accès à l'emploi ou le racisme subi au travail. Néanmoins, le fait que l'étranger soit aussi un usager est une caractéristique propre à la fonction publique. Dans les cas présentés, certains fonctionnaires (policiers, gardiennes d'immeubles, fonctionnaires des services aux étrangers des préfectures, cheminots) mettent à profit la liberté dont ils disposent dans leur activité (dans l'interprétation des textes et des règles par exemple) pour introduire des distinctions de traitement, voire bafouer le droit des usagers, refusant ainsi l'idée d'un service public à des populations qu'ils considèrent comme inférieures et qu'ils perçoivent comme une menace pour la cohésion nationale. Pour l'auteur, des dérives plus graves encore existent quand des décisions produites à des niveaux élevés de la hiérarchie appellent par exemple à la délation des étrangers, par une interprétation fallacieuse de la règle.

Philippe Bataille

LE RACISME AU TRAVAIL

PRÉFACE DE MICHEL WIEVIORKA

POSTFACE DE NICOLE NOTAT

Éditions La Découverte

*Dans le point
particulier sur
le secteur public,
les constats sont pour
la plupart déjà connus
et en fin de compte
guère différents de
ce qui se passe
dans le secteur privé
concernant l'accès
à l'emploi
ou le racisme subi
au travail.*

L'auteur suggère que le racisme développé par les agents de la fonction publique traduit une volonté nationale de maintenir définitivement à distance les étrangers en leur refusant à la fois la possibilité d'intégration et une légitimité d'action.

On regrettera que le matériau collecté dans ce chapitre s'en tienne à certaines catégories de personnels dont le racisme est soit déjà connu et fustigé par des associations spécifiques, soit dénoncé par la presse (les employés de préfecture pour l'accueil des étrangers, les policiers notamment). Que peut-on dire d'autres catégories de personnels dont l'action est moins visible ? Les

enseignants par exemple n'ont-ils jamais de propos racistes dans leur classe, les juges, gardiens de prisons opèrent-ils les mêmes modes de traitements vis-à-vis de tous, les organisations hospitalières ne sont-elles pas fermées aux médecins étrangers sous couvert du diplôme ? Par ailleurs, les jeunes docteurs de l'université ne se plaignent-ils jamais d'être en concurrence « déloyale » avec des étrangers dans les concours aux postes de chercheurs ou d'enseignants dans les universités ? Le chapitre relatif à la discrimination à l'embauche pose le problème méthodologique de la preuve. L'absence de données statistiques sur cet aspect précis (qui oblige les chercheurs à retraiter des données connexes) peut être considérée comme le résultat d'une volonté politique de masquer cette réalité et de tenter de s'y opposer, tandis que d'autres États (pays anglo-saxons, États-Unis, Royaume-Uni, Canada) ont des dispositifs

de suivi et de véritables politiques d'*affirmative action*². Les recherches conduites dans ce domaine utilisent le concept de discrimination systémique. Et son application – même limitée – au cas du bassin d'em-

ploi d'Als constituent sans doute l'éclairage le plus probant de l'ouvrage. Les nombreux témoignages de l'ensemble des acteurs du marché du travail (employeurs, personnels d'encadrement, responsables des « ressources humaines », membres de l'ANPE, formateurs, etc.) montrent comment l'idéologie raciste se met en œuvre et engendre un réel système de clôture du marché qui touche aussi bien les ouvriers maghrébins que leurs enfants (le plus souvent français). L'intérêt de ce point est de souligner que sous des habillages différents, la collusion raciste des acteurs économiques et sociaux traduit avant tout la hantise des différences culturelles (qui n'ont bien évidemment rien à voir avec le travail), les enfants d'immigrés cumulant alors un double handicap, de l'étranger et du jeune.

La seconde partie se concentre essentiellement sur le versant syndical. Le premier chapitre est un panorama rapide de l'histoire syndicale face à l'immigration et aux étrangers. Les travaux historiques relatifs à cette question précise ou à la place des étrangers dans le mouvement ouvrier et les éclairages sociologiques sur la montée du *Front national* montrent que la position syndicale tout au long de l'histoire n'est ni clairement définie, ni linéaire ; il n'y a pas à proprement parler de « tradition de lutte » dans ce domaine. Ces travaux mettent surtout en lumière que le combat contre le racisme s'inscrit en tension entre des idéaux contradictoires (égalité de traitement contre défense du marché du travail ouvrier par exemple), dans des divergences de logiques entre discours politiques d'appareils et pratiques militantes de la base ou dans une hiérarchie de priorités d'actions.

Le chapitre suivant reprend plus systématiquement les faiblesses de l'action collective évoquées en filigrane dans la première partie. Le regard rétrospectif sur le déroulement de la recherche et l'exposé des difficultés pour la mener à bien (faible mobilisation de certaines sections, conduites de fuite, tentatives de contournement du sujet pour inciter les chercheurs à parler d'intégration, etc.) témoignent autant de l'impossibilité à dire et à reconnaître le problème que de trouver des moyens d'une action efficace. Les réponses apportées jusqu'à présent, qui consistent à vouloir définir le racisme ou à adopter le répertoire d'action d'un parti politique – au motif que le racisme au travail est porté par l'idéologie du *Front national*,

² En France, un débat portant sur l'introduction d'indicateurs d'origine ethnique partage actuellement la communauté des démographes. Voir *Le Monde* du 6 novembre 1998 : « Une violente polémique sur les données "ethniques divisées" les démographes. Deux "versions fortes" de la gauche républicaine. »

*On regrettera que
le matériau collecté
s'en tienne à certaines
catégories
de personnels
dont le racisme
est déjà connu.
Les enseignants
par exemple n'ont-ils
jamais de propos
racistes dans
leur classe, les juges,
gardiens
de prisons opèrent-ils
les mêmes modes
de traitements vis-à-vis
de tous ?*

semblent inappropriées. Elles ne contribuent qu'à épuiser des énergies syndicales fragiles, stigmatiser les sections (le « syndicat des Arabes »), fragiliser leurs assises et mettre à mal leur audience. L'auteur estime qu'il existe néanmoins une issue quand les militants placent leur combat contre le racisme non pas sur un terrain idéologique et politique mais sur le terrain des pratiques de travail, dans l'atelier, le service ou l'entreprise, en dénonçant par exemple, au cas par cas, l'exploitation des travailleurs immigrés, les inégalités de traitement. La conclusion illustre cette idée par la description d'une série de victoires qui semblent faire aux yeux de l'auteur « *la démonstration qu'une opposition au racisme n'est jamais aussi efficace pour les acteurs sociaux que lorsqu'ils agissent à partir de leur compétence spécifique, dotés d'un savoir-faire et d'une légitimité qui leur garantissent une force qu'il leur appartient non seulement de ne pas épuiser, mais de renouveler.* » (p. 233)

Le racisme au travail est une somme considérable de matériaux originaux et l'entreprise même de la recherche mérite qu'on y porte intérêt. Le résultat essentiel est d'apporter la preuve, s'il en était besoin, que le racisme au travail est le travail continu du racisme dans les esprits et les comportements qui rend caduque l'idée que le travail est un espace d'intégration sociale capable de transcender les différences culturelles ou ethniques, un espace social autonome où seules primeraient les logiques d'efficacité productive, de compétences ou d'identités professionnelles.

La force de l'ouvrage tient évidemment dans l'accumulation des cas de figure (effet de la commande ou volonté propre des chercheurs de disposer du nombre le plus important possible de situations ?) mais la multiplication des cas, parfois redondants, confine à l'écoeurement et au vertige plus qu'elle ne facilite la compréhension du phénomène raciste. Le mode d'écriture est peut-être à l'origine de cette impression de brouillage, dans la mesure où entretiens, présentations de cas, statistiques, analyses ou conclusions sont imbriqués les uns aux autres, à statut égal, à un même niveau d'importance. Il n'en reste pas moins que la démarche qui vise à réaliser un état des lieux du racisme à partir de

toutes les dimensions du travail est une nouveauté en France et elle appelle des prolongements empiriques et théoriques.

Le choix de l'auteur de refuser toute définition du racisme le conduit à adopter un spectre large pour en appréhender les formes. Ainsi, le racisme est à la fois la discrimination de différentes catégories de populations victimes (le cas de l'Alsace est intéressant puisque par ordre de préférence, on attribuera les postes d'abord aux Alsaciens de souche, puis aux Français, les Européens puis les Maghrébins venant ensuite), le rejet des Français originaires des DOM-TOM noirs ou métis, la mise à l'écart des Algériens, les attaques contre les musulmans, l'ethnisation des tâches, la préférence accordée aux enfants du personnel, la stigmatisation de la culture jeune, etc. Cette diversité des réalités sociales du racisme nous amène à penser qu'il conviendrait de s'arrêter sur son caractère essentiellement relatif et contextuel et donc de poursuivre des investigations sur les conditions spécifiques qui rendent possible l'émergence de la haine de l'autre. Le racisme ne s'exprimant pas de manière monolithique, une interprétation en termes de contexte organisationnel, de rapports sociaux de travail, de trajectoires individuelles et d'histoires personnelles serait peut-être féconde. Enfin, il nous semble qu'une analyse du racisme au travail ne peut pas être posée de manière autonome mais qu'elle doit être liée à l'étude de la généralisation de tous les phénomènes d'injustices au travail. ■

*La démarche qui vise
à réaliser un état
des lieux du racisme
à partir de toutes
les dimensions
du travail est
une nouveauté
en France
et elle appelle
des prolongements
empiriques
et théoriques.*
