

# BREF

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N° 8

édité par le CEREQ

mai - juin 1984

## éditorial

Dans les discours courants, il n'est pas rare d'entendre parler de « jeunes sans qualification », de « formation qualifiante », de « travail déqualifié » : autant d'expressions qui conduisent à s'interroger sur ce que chacun veut dire lorsqu'il parle de « qualification » :

- s'agit-il de l'évaluation des compétences ou des connaissances nécessaires pour occuper un emploi ?

- n'est-ce pas plutôt la façon de décrire et de caractériser un contenu d'activité ?

- faut-il y voir enfin la désignation d'une place dans la hiérarchie professionnelle, en particulier la place de l'individu dans les classifications telle qu'elle est définie par les conventions collectives ?

Selon que le discours émane du formateur, de l'homme politique, du responsable d'entreprise ou du syndicaliste, l'accent sera mis sur l'une ou l'autre de ces significations, ce qui ne contribue pas forcément à clarifier les débats...

Face à cette confusion deux attitudes sont possibles :

- la première consiste à fournir une définition normative de la qualification acceptée par tous : c'est l'effort qui est réalisé dans les conventions collectives ou les nomenclatures, mais cet effort apparaît à la fois comme limité dans son champ d'application et sujet à de fréquentes révisions ;

- la seconde consiste à considérer la relative imprecision du terme de qualification comme révélatrice d'un ensemble de problèmes dans lesquels s'inscrivent les études et recherches qui lui sont relatives. En d'autres

termes, il ne s'agit pas de proposer une définition de la qualification, mais d'envisager les questions auxquelles renvoie l'utilisation de ce terme, et c'est l'optique dans laquelle se situe ce numéro de BREF.

Si l'on revient à notre trilogie de base, à savoir définition de compétences, description d'activité et classification professionnelle, il se présente une première série d'interrogations sur les instruments permettant d'appréhender chacun de ces éléments, c'est-à-dire la constitution, la cohérence et la fiabilité des différentes nomenclatures.

En tout état de cause, et aussi perfectionnées que soient ces nomenclatures, leur mise en relation montre que les trois termes que nous étudions n'obéissent pas à une liaison de causalité selon laquelle les compétences possédées par un individu lui permettraient d'occuper un poste bien défini correspondant à une reconnaissance conventionnelle précise. On voit apparaître au contraire des situations très diversifiées qui font de notre trio suppose harmonieux, un triangle apparemment infernal. On constate en effet que pour un poste donné, les caractéristiques de recrutement sont variables, qu'à des contenus d'activité très semblables correspondent des classifications différentes, que le fait d'occuper un certain poste modifie les compétences de celui qui l'occupe, etc.

La recherche des origines et des mécanismes de cette diversification conduit à prendre en compte des phénomènes qui replacent la situation de travail dans son contexte. Elle apparaît alors comme la résultante d'une organisation du travail et d'un mode de gestion de la main-d'œuvre qui caractérisent le collectif de travail dans lequel elle se

situe. Elle apparaît aussi comme soumise à des conditions plus générales que sont les relations entre les acteurs sociaux au niveau global de l'appareil productif et les caractéristiques du marché du travail. Elle possède enfin une dimension temporelle, dans la mesure où elle constitue un moment particulier s'inscrivant à la fois dans un destin professionnel individuel et dans un système plus ou moins organisé de gestion des carrières dont les modalités varient selon les secteurs et les catégories socio-professionnelles.

Face à une telle masse de questions, il est souhaitable que chacun fasse un effort d'explicitation lorsqu'il emploie le terme de qualification, en attendant que l'état des connaissances permette d'assurer une vision synthétique d'éclairages qui ne peuvent être, actuellement, que partiels et disjoints.

## sommaire

LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LA NOUVELLE NOMENCLATURE	2
L'EXEMPLE DES OUVRIERS DU BETON ARME	4
ACCORDS DE CLASSIFICATION ET MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	6
CONCURRENCE ET DECLASSÉMENT : L'ACCÈS AUX EMPLOIS DE TECHNICIENS	8
BUREAUTIQUE ET QUALIFICATION	10
LA DIMENSION COLLECTIVE DE LA QUALIFICATION	11
LE CEREQ public Fréquence BREF	12

# LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LA NOUVELLE NOMENCLATURE

Depuis 1982, il existe une nouvelle nomenclature pour classer les emplois. Plus précisément cette nouvelle nomenclature remplace les codes des métiers et autres nomenclatures d'emplois qui avaient cours jusque-là et fusionne en un seul et même système le dispositif de repérage des professions et celui des catégories socioprofessionnelles. Techniquement, elle se présente sous la forme d'une hiérarchie de niveaux emboîtés: le niveau de base comporte près de 500 rubriques correspondant à l'ensemble des professions existantes, tandis que, au sommet de la pyramide, les professions s'agrègent en une vingtaine de catégories socioprofessionnelles puis en six groupes socioprofessionnels.

Ces caractéristiques, qui sont à l'origine du nom donné à la nomenclature - nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) - rappellent que chacune des professions définies satisfait à un principe d'homogénéité socioprofessionnelle. Si, selon ce principe, les rubriques de base renvoient à des groupes sociaux homogènes, son application systématique n'a cependant rien d'évident en soi: elle oblige notamment à dépasser dans la définition des emplois la

pure référence aux contenus techniques des activités et à privilégier, dès le niveau le plus fin de la nomenclature, les critères d'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle. A titre d'illustration, l'alésoeur, le fraiseur et le tourneur sur métaux sont rangés sous la même rubrique de la nomenclature (1) parce que ce sont des emplois techniquement proches. Mais cela n'est pas suffisant: il est en outre nécessaire que les titulaires de ces emplois soient reconnus comme ouvriers qualifiés dans les classifications professionnelles. Si ce n'est pas le cas, la rubrique d'affectation sera différente (2).

Pour rendre compte de l'homogénéité socioprofessionnelle, le découpage en rubriques élémentaires peut utiliser des critères spécifiques simples comme par exemple la taille économique de l'exploitation dans le cas des agriculteurs ou les classes d'effectifs salariés occupés dans l'entreprise

(1) Rubrique 6227: ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.

(2) La classification comme ouvrier non qualifié oblige à utiliser la rubrique 6721: ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement. Classé technicien, sa rubrique d'accueil sera celle des «techniciens en mécanique et chaudronnerie» (4723) tandis que son appartenance à la maîtrise renverra plutôt à la rubrique 4822: agents de maîtrise 1<sup>er</sup> niveau en fabrication mécanique.

par les artisans, les commerçants ou les chefs d'entreprise. Mais si ces critères simples peuvent fournir des indicateurs statistiques pertinents sur certaines zones d'emploi, en règle générale les catégories socioprofessionnelles font directement appel à des pratiques professionnelles plus ou moins consacrées comme celles que reconnaissent les grilles conventionnelles (salaires d'entreprises) ou statutaires (emplois de la fonction publique)

Ainsi, dans la nouvelle nomenclature, la référence au système de classification est explicite pour la majeure partie des professions. Parmi les salaires des entreprises, la différenciation entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés se réfère uniquement aux grilles conventionnelles indépendamment de la distribution réelle des qualifications; de même, seuls les cadres au sens des conventions collectives sont classés dans les rubriques réservées aux cadres, tandis que les «assimilés cadres» en sont exclus.

Au même titre que pour les salaires des entreprises ou la classification des conventions collectives sert à circonscrire le champ des rubriques d'accueil, dans la

## STRUCTURE DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET DES CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Groupes socioprofessionnels	Categories Socioprofessionnelles	Professions détaillées
1 -Agriculteurs exploitants	10.Agriculteurs exploitants	6 professions détaillées 9 " " 6 " "
2 -Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	21. Artisans 22. Commerçants et assimilés 23. Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	35 " " 27 " " 6 " "
3 -Artisans et professions intellectuelles supérieures	31. Professions libérales 32. Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques 36. Cadres d'entreprise	15 " " 9 " " 13 " " 11 " " 18 " " 30 " "
4 - Professions intermédiaires	41. Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés. 46. Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises. 47. Techniciens 48. Contremaîtres, agents de maîtrise	12 " " 17 " " 2 " " 6 " " 28 " " 28 " " 22 " "
5 - Employés	51. Employés de la fonction publique 54. Employés administratifs d'entreprise 55. Employés de commerce 56. Personnels des services directs aux particuliers.	10 " " 7 " " 21 " " 10 " " 10 " "
6 -Ouvriers	61. Ouvriers qualifiés 66. Ouvriers non qualifiés 69. Ouvriers agricoles	54 " " 29 " " 5 " " 9 " " 20 " " 7 " " 7 " "
(1)	(2)	(3) (4) (5)

De structure pyramidale, la nomenclature des Professions et des Catégories Socioprofessionnelles (PCS) définit successivement cinq niveaux hiérarchisés :

- 1 - Le niveau des Groupes socioprofessionnels en six postes ;
- 2 -Le niveau de publication courante en dix-huit catégories socioprofessionnelles ;
- 3 -Le niveau détaillé des catégories Socioprofessionnelles en trente-et-un postes ;
- 4 -Le niveau agrégé des professions en quatre cent cinquante-cinq rubriques (code utilisé notamment pour le Recensement de Population et l'enquête Emploi) ;
- 5 - Le niveau détaillé des Professions (ou niveau de base de la nomenclature) en quatre cent quatre-vingt-neuf rubriques.

Fonction Publique, la dimension statutaire est privilégiée par rapport à la spécialisation technique : la catégorie (A, B, C, ou D) permet de distinguer les cadres (personnels de catégorie A), les employés (personnels de catégories C et D) et les professions intermédiaires (personnels de catégorie B). Par exemple, dans le cas des Impôts, du Trésor ou des Douanes, le découpage catégoriel est à l'origine des trois rubriques d'Inspecteurs (et autres cadres A), de Contrôleur et d'Agent de constatation et de recouvrement.

Une telle pratique présente de nombreux avantages et en particulier celui de la simplicité et de la cohérence. Mais il faut observer que, en s'écartant d'une approche de la qualification fondée sur les compétences individuelles ou sur les caractéristiques du poste de travail, elle renvoie à une autre hiérarchie sociale : celle-ci rend compte des rapports de force et des stratégies des acteurs sociaux plutôt que des différences « réelles » de contenus d'activité.

Pierre SIMULA

### Bibliographie.

#### LE CEREQ EN A PARLE

P. Simula. - « La nouvelle nomenclature des professions. » in Formation Emploi n° 2, avril-juin 1983.

#### ON EN PARLE AILLEURS

A. Desrosières, A. Goy et L. Thévenot. - « L'identité sociale dans le travail statistique. La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. » in Economie et statistique, n° 152, février 1983.

« Nomenclature des professions et catégories Socioprofessionnelles. Présentation générale. » Paris, INSEE - Conseil National de la Statistique. Document multigraphié, n° 76/856, 252/NEF, 22 mars 1982 (version février 1982).

# L'EXEMPLE

## DES OUVRIERS DU BETON ARME

On a souvent tendance à parler indifféremment de la qualification en tant que savoir-faire mobilisé dans la situation de travail, ou reconnaissance de celle-ci par le système conventionnel, laquelle dépend à la fois du rapport de force de la main-d'œuvre détentrice des savoir-faire utilisés et de l'échelle de référence qui sert à les apprécier.

L'évolution de l'évaluation conventionnelle de la qualification des ouvriers mettant en œuvre les « coffrages outils » dans le BTP illustre ce problème et met en évidence les différentes variables qui sont susceptibles au cours du temps d'infléchir le rapport qualification/classification. Dans l'accord national du 21 octobre 1954, il n'est fait aucune référence aux techniques de coffrages outils. La seule appellation relative aux coffrages est celle de « coffreur-boiseur » qui remonte à l'époque du boisage des mines ou l'ouvrier qui mettait en œuvre un coffrage était également celui qui le fabriquait. On a en effet généralement considéré les emplois liés à l'industrialisation du bâtiment et donc ceux du gros-œuvre comme étant des emplois peu qualifiés.

Or l'étude systématique des savoir-faire utilisés montre que si

les technologies nouvelles ne nécessitent effectivement pas les mêmes savoir-faire que les technologies traditionnelles, il ne paraît nullement fondé de prétendre qu'elles impliquent la disparition des tâches qualifiées en termes de type et de niveau d'aptitude nécessaire à leur réalisation : on note en particulier sur les nouvelles technologies l'importance beaucoup plus grande que dans le cas des technologies traditionnelles des tâches de « lecture de plans », de « traçage », de « repérage » et de « réglage ». Il s'agit là d'un ensemble de tâches manuelles et non manuelles demandant à la fois des qualités d'abstraction et d'expérience. Tout dépend en fait de la manière dont vont être distribuées les tâches qualifiantes sur des technologies qui, il est vrai, favorisent plus que les technologies traditionnelles l'augmentation de la division du travail.

Or, avant le début des années 1970, la faible hétérogénéité des processus de travail et des structures d'emploi portent à croire que si les chantiers industrialisés traduisaient une rupture très nette par rapport au traditionnel en termes d'autonomie et de contrôle, les modalités d'organi-

sation du travail n'étaient pas telles qu'il convienne à leur sujet d'utiliser le terme de parcellisation au sens propre. L'organisation était déléguée au chef de chantier et de ce fait présentait rarement un caractère systématique. La formation sur le tas était la modalité largement dominante d'acquisition des savoirs. Une partie non négligeable de la main-d'œuvre étrangère provenait de l'activité du bâtiment dans son pays d'origine ou du moins d'un contexte rural, où de manière assez semblable à la situation française au siècle dernier l'articulation des deux activités était très forte. Non seulement les ouvriers n'étaient pas si peu qualifiés qu'on l'a souvent prétendu, même si les qualifications éventuellement détenues lors de l'arrivée en France pouvaient avoir été acquises sur des processus traditionnels, mais les conditions concrètes d'acquisition des savoirs en relation aux formes d'organisation facilitaient le passage d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié. Les possibilités de ce passage se trouvaient d'ailleurs renforcées par le caractère « coopératif » du travail fonctionnant principalement sur la base de l'équipe, réunissant assez fréquemment pour des raisons de fonctionnement efficace et des

modalités de recrutement (coopération) des ouvriers de même langue, de même nationalité, parfois originaires du même village, du même douar. Aussi, même dans le cas d'une répartition des tâches « noyau/volant » ou « qualifiés/-non qualifiés », non seulement le passage du plus bas au plus haut était possible, mais la très forte mobilité de chantier en chantier, qu'elle soit forcée ou volontaire, jointe à la variété des formes organisationnelles avait pour avantage de faciliter cette acquisition des connaissances.

La très forte augmentation des salaires à la suite des Accords de Grenelle en 1968 va rendre patente l'inadaptation conventionnelle en matière de qualification. En effet pour contrôler les hausses de salaire, les entreprises vont accorder des niveaux de classification correspondant aux niveaux de salaires pratiqués indépendamment des activités exercées. Il va en résulter une déformation vers le haut de la structure des classifications enregistrées et du même coup la perte de signification du repérage conventionnel aussi bien dans sa

fonction de définition des salaires que d'évaluation des compétences, aboutissant à une anarchie totale pendant les deux années qui vont suivre. Un réajustement entre la reconnaissance conventionnelle de la qualification et les pratiques effectives sur le plan salarial était devenu inévitable. Il s'est traduit par l'apparition d'un « ouvrier qualifié du béton armé » dans la convention collective de la Région Parisienne en 1970 et de la France entière en 1972.

Il reste vrai que malgré l'évolution du système de reconnaissance, les taux horaires de base liés aux spécialités du gros œuvre demeurent inférieurs à ceux des autres spécialités de BTP et que les étrangers restent concentrés sur les spécialités les moins bien reconnues. Cependant la distribution des étrangers dans les bassins d'emplois urbanisés à plus hauts salaires (1) va, du fait des glissements pratiques quant à la

(1) Par exemple, on a pu constater que pour des contenus de travail identiques le classement pouvait être OQ2 en Bretagne et OHQ en Région Parisienne.

qualification/classification, atténuer la discrimination existante par rapport aux nationaux ; toutefois une comparaison à l'intérieur d'un même bassin d'emploi pour une même classification permet de cerner l'existence d'une effective discrimination en matière de salaire.

Ainsi la conjonction du mode d'évaluation des savoir-faire en référence aux savoirs traditionnels, les conditions d'acquisition de ces savoirs (formation sur le tas/absence de diplômes) en même temps que les caractéristiques de leurs détenteurs (main-d'œuvre étrangère particulièrement vulnérable) ont concouru à l'existence d'un décalage de 10 à 15 ans entre le début de l'utilisation de certaines qualifications en BTP et leur reconnaissance effective sur le plan conventionnel. La remise en ordre des classifications de l'Accord National de 1972 peut être alors interprétée comme la nécessaire confirmation sur un plan institutionnel des pratiques salariales antérieures.

Myriam CAMPINOS-DUBERNET

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLE

M. Campinos-Dubernet. - « *La rationalisation du travail dans le BTP: des avatars du taylorisme orthodoxe au néo-taylorisme.* » Communication faite au colloque international sur le taylorisme. Paris, 2, 3, 4 mai 1983.

F. Amat, M. Campinos, G. Denis et A. d'Iribarne. - « *Industrialisation du gros-œuvre du BTP. Le travail des ouvriers de chantier.* » Paris, la Documentation française, 1980. Dossier du CEREQ n° 25.

A. d'Iribarne et M. de Virville. - « *Les qualifications et leurs évolutions. Essai d'évaluation.* »

in la Qualification du travail, de quoi parle-t-on? Paris, la Documentation française, 1978.

### LE CEREQ EN PARLERA

Numéro spécial sur le BTP de la revue Formation Emploi, 2<sup>e</sup> trimestre 1984.

M. Campinos-Dubernet. « *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP: mutation de l'après-guerre à la crise.* » A paraître dans la collection des Dossiers.

### ON EN PARLE AILLEURS

Ph. Casella et P. Tripier. - « *Le mouvement des qualifications dans le BTP et la socialisation de*

*la gestion des travailleurs.* » Communication au colloque « *Le travail en chantier.* » Paris, 16-17 novembre 1983. Plan construction du Ministère de l'Urbanisme et du Logement.

R. Gressel. - « *Qualification et formation des ouvriers et mouvement de la division du travail en BTP.* » in Cahiers de l'urbanisme et du logement, n° 617.

R. Weisz et alii. - « *Répartition des postes et segmentation du marché du travail. Le cas du BTP.* » Université de Droit, d'Economie et des Sciences d'Aix-Marseille, I.A.E., 1978.

R.-E. Verharen. - « *Immigration et force de travail dans le BTP.* » Grenoble, IREP, 1976.

# Accords de classification et mutations technologiques

Les phénomènes de mutation technologique se traduisent dans les conventions collectives par un nouveau mode d'appréhension des qualifications s'écartant plus ou moins des systèmes précédents axes sur les métiers traditionnels.

En ce qui concerne la *gestion administrative et comptable*, les partenaires sociaux ont conservé le modèle Parodi-Croizat des premières conventions collectives, mais ont fait preuve de novation en ajoutant une filière informatique aux fonctions traditionnelles de paie, facturation, achat, ordonnancement de la production. Cette nouvelle fonction qui apparaît dans les avenants des conventions collectives élaborés à partir de 1968 est généralement scindée en plusieurs rubriques: saisie des données (ex: moniteur 1<sup>er</sup> échelon), exploitation (ex: pupitreur 2<sup>e</sup> échelon), système (ex: programmeur système), études (ex: analyste 2<sup>e</sup> échelon).

En matière d'application de l'informatique industrielle dans les activités de production (C.A.O., F.A.O., MO/CN, robotique, process, etc.) les changements sont beaucoup plus importants: devant le caractère évolutif des innovations, les exigences requises échappent à des définitions strictes de fonction correspondant à un certain type d'organisation du travail précisément remis en cause par ces nouvelles technologies.

Dans les principaux secteurs concernés par cette évolution (métallurgie, chimie, pétrochimie, verre et ciment

(1)) ont été récemment élaborés des annexes classifications excluant toute définition précise mais organisant pour la branche la définition des qualifications par le jeu combiné de critères qui sont généralement (2):

- le niveau de formation,
- l'autonomie,
- le type d'activité,
- la responsabilité.

Les 6 niveaux de formation contenus dans la circulaire n° 11-67-300 du 11 juillet 1967 (niveau I et II, niveau III, niveau IV, niveau V, niveau V bis) constituent le principe structurant de ces accords et permettent de déterminer le « seuil d'accueil » définissant le niveau et l'échelon à l'embauche et 6 mois après (cf. encadré).

Le choix d'un critère d'autonomie dans les accords de classification est un phénomène assez nouveau: il s'analyse, dans une première approche, d'après le degré de précision des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire, l'ordre de succession des opérations; l'autonomie est plus ou moins importante selon que seul l'objectif est fixe, ou que les instruc-

tions vont jusqu'à déterminer l'ordre de succession des opérations.

Bien que dans le préambule des annexes, le critère d'autonomie soit bien distingué du critère « type d'activité », dans les définitions des niveaux de structuration et des échelons, il vient compléter et délimiter les descriptifs de l'activité des titulaires.

En effet, ce critère « type d'activité » est défini de façon très abstraite et laisse toute latitude pour s'adapter à toute activité nouvelle.

- ce critère, pour des emplois comportant des tâches prescrites, qualifie la nature de ces tâches: simplicité ou répétitivité, exécution d'opérations, réalisation de programmes;
- pour des emplois comportant des tâches discrétionnaires, ce critère insiste sur la nécessité de faire preuve d'initiative, d'adaptation pour résoudre des difficultés classiques ou complexes.

Par ailleurs un procédé utilisé est de faire apparaître différentes définitions alternatives, ainsi dans l'accord de la métallurgie le travail qualifié est défini:

- soit par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre;

- soit par les opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité.

Le critère « responsabilité » réédite l'organisation hiérarchique. Ex: au bas de la hiérarchie: « est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un

(1) Accord national Métallurgie du 21/07/1975  
Accord classification ciment (catégorie ouvriers) du 06/11/1978

Accord de la chimie du 10/08/1978  
Accord transformation matières plastiques du 15/10/1979

Accord textiles artificiels du 30/06/1978  
Seuls le pétrole et le verre ont gardé un système classique de positionnement

(2) Un accord de classification du même type: Ciment (accord ouvrier) 06/11/1978 repose sur des critères un peu différents: description, richesses, importance, niveau.

niveau de qualification supérieure » ; au niveau technicien d'atelier : « est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieure, peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur » (Métallurgie).

Pour appréhender les qualifications, la combinaison des 4 critères semble être un instrument pertinent : le critère formation se retrouve exclusivement dans la définition des niveaux, les autres critères interviennent à la

fois dans la définition des niveaux et des échelons constitués à l'intérieur de ces niveaux.

La majorité de ces accords n'ayant pas été signés par la C.G.T. et la C.F.D.T. on peut valablement s'interroger sur leur degré d'application dans les entreprises : il semble qu'en fait les accords de la Métallurgie et de la Chimie soient bien appliqués dans les entreprises avec, cependant, tendance à la revalorisation des plus faibles indices sous la pression syndicale ; parfois, dans certaines entreprises, a été élaboré un tableau de translation des anciens indices aux

nouveaux et ce, sans référence explicite aux critères.

Pour échapper à un système trop rigide, on constate donc la mise en place d'un mode d'analyse des fonctions porteur d'une certaine adaptabilité. Toutefois, certaines organisations pronent la nécessité d'établir des accords-cadres pour négocier les conditions d'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises.

Marise  
CARRIERE-RAMANOELINA

EXTRAITS DES ACCORDS  
NATIONAUX DE LA  
METALLURGIE - 1983  
LES NIVEAUX  
DE CLASSIFICATION  
D'« OUVRIERS »

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieure.

NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;

- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieure.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et V bis de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

NIVEAU III

D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des

travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieure ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV bis de l'éducation nationale (circ. du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

NIVEAU IV

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes. Il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieure.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

## Bibliographie.

LE CEREQ EN A PARLE

C. Salignon. - « Les conventions collectives de travail classées par référence aux activités économiques et aux emplois. » Paris, CEREQ, 1979. Document n° 13.

LE CEREQ EN PARLERA

P. Zarifian et M. Carrière-Ramanoelina. - « Le technicien d'atelier dans l'accord national de la métallurgie. » A paraître dans la Revue Formation Emploi.

ON EN PARLE AILLEURS

Commission nationale de la négociation collective. - « Bilan annuel de la négociation collective 1982. Juin 1983.

A. Jobert et P. Rozenblatt. - « L'application des conventions collectives dans les branches de la chimie et de la pharmacie. » Paris CREDOC, 1982-1983. Trois volumes.

M. Dadoy. - « La qualification en question. » in Non ! Repères pour le socialisme, janvier-février 1982.

P. Rolle. - « La qualification du travail, enjeu du mouvement ouvrier et du socialisme. » in Non ! Repères pour le socialisme, novembre-décembre 1981.

Liaison Sociales. - « La qualification du travail. » Supplément 6667, 1973.

M. Dadoy. - « Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail : pratique et idéologie. » in Sociologie du travail, n° special, avril-juin 1973.

P. Rolle. - « Qualités de travail et hiérarchie des qualifications. » in Sociologie du travail, n° special, avril-juin 1973.

# CONCURRENCE ET DÉCLASSEMENT : L'ACCÈS AUX EMPLOIS DE TECHNICIENS

Dans une première phase d'exploitation, les enquêtes de l'Observatoire ont abordé l'insertion professionnelle en mettant en relation les formations - identifiées en général par filière, niveau et spécialité - avec les différents emplois occupés à leur sortie. En raison d'une couverture très large du champ des sortants du système éducatif, il est permis de retourner la perspective, c'est-à-dire de partir des emplois et d'examiner comment ceux-ci sont alimentés à partir des différentes filières de formation.

L'intérêt d'une telle démarche est double : il doit d'une part montrer comment sont mobilisés les différents jeunes formes à partir des diverses filières de formation et mettre ainsi en évidence le phénomène de « concurrence » entre formations. Il doit d'autre part, lorsque des formations de niveaux différents donnent accès à des mêmes catégories d'emplois, mieux faire apparaître les problèmes de « déclassement » dans les premiers emplois occupés. Le développement suivant, consacré aux emplois de techniciens pour la période 76-78 en offre une illustration.

## 1 Concurrence dans l'accès aux emplois de techniciens (1) sur la période 76-78 (2).

Les accès directs dans les emplois de techniciens à partir du système de formation se font essentiellement en

provenance des niveaux IV (BTn secondaires) et surtout III de formation. Avec plus de 44 %, les filières supérieures courtes (STS et IUT) constituent l'origine scolaire dominante, suivies des baccalauréats et brevets de techniciens, des baccalauréats généraux (C et D) et des sortants non diplômés des terminales BTn.

L'apport de l'université demeure très faible : 5 % pour les diplômes des niveaux II-1, 3 % pour la fin du premier cycle (DEUG).

Est-ce dire qu'il y a une concurrence générale entre ces différentes formations dans l'accès aux différents emplois de techniciens ? En réalité, chaque catégorie de technicien est alimentée plus ou moins spécifiquement par une ou deux filières ou spécialités.

### Le cas des « dessinateurs »

Les dessinateurs sont ceux qui présentent le profil de recrutement le plus bas : ils sont en majorité diplômés des BTn F, des BT, des IUT et des STS secondaires, mais presque un quart d'entre eux sont des sortants non diplômés des baccalauréats de technicien - spécialement pour les dessinateurs BTP. À l'inverse et dans ce même secteur d'activité, presque 13 % proviennent de l'université au niveau II-1.

### Les cas des « techniciens »

Pour les techniciens de type industriel, c'est presque la moitié qui est alimentée par des diplômés d'IUT ou de STS, un quart seulement provenant des BTn/BT diplômés, 11 %

des bacs généraux. Mais chaque groupe de techniciens a souvent sa spécificité propre qui lui fait recruter majoritairement des formes d'une filière et dans une spécialité donnée. Ainsi, les techniciens IAA (industries agricoles et alimentaires) proviennent des STS ou des IUT des spécialités biologiques et biochimiques (diététiciens, analyses biologiques...). Pour d'autres techniciens (BTP, mécanique, électronique, chimie) si le DUT et le BTS constituent toujours l'origine scolaire dominante, la concurrence s'étend jusqu'aux baccalauréats : BTn « F » (F1 pour la mécanique, F7 pour les chimistes, F2-F3 pour l'électronique), « F » et Brevet de technicien pour le BTP, bac scientifique (C, D, E) pour l'électronique et le BTP, bac D pour les chimistes...

D'autres ont un profil bas de recrutement : les techniciens en organisation du travail, planning, ordonnancement sont plus fréquemment recrutés parmi les non-diplômés du BTn. D'autres encore sont surtout recrutés parmi les bacheliers techniques comme les techniciens en électricité.

Encore que bien modestement, l'université ne concurrence les autres formations que dans l'accès aux emplois de techniciens chimistes (formes au niveau I et II dans les spécialités biologiques et biochimiques) et dans le secteur pharmaceutique en particulier.

C'est que si l'on introduit le secteur d'activité de l'employeur, le schéma se complique : certains secteurs exigent un niveau moyen plus élevé que d'autres - ou l'inverse - pour les techniciens qu'ils recrutent. Ainsi les techniciens recrutés par le secteur

(1) // s'agit des groupes 75 (dessinateurs), des groupes 76 01 à 76 09 (techniciens) et 76 10 et 76 11 (programmeurs) du code des métiers INSEE.

(2) Les enquêtes prises en compte ici concernent l'ensemble des sortants universitaires et des écoles d'ingénieurs ainsi que les sortants des IUT et STS, et enfin des terminales conduisant aux baccalauréats de techniciens (BTn).

« pharmacie » sont pour presque un quart d'entre eux titulaires d'un diplôme de niveau II-I.

Le cas des programmeurs et analystes-programmeurs

Ils présentent le profil de recrutement le plus élevé : plus de 60 % ont un diplôme de niveau III, 14 % un diplôme de niveau II-I. En réalité, une filière spécifique alimente la majorité des analystes-programmeurs : il s'agit du DUT informatique. Un quart seulement des entrants dans ces emplois proviennent du niveau IV de formation (BTn H et baccalauréats A et C).

## 2 - Quels déclassements ?

Formellement on observe de nombreux déclassements dans la mesure où des formes d'un niveau de formation donné accèdent à des emplois occupés habituellement par des formes d'un niveau inférieur de formation. Le tableau ci-joint fait ainsi apparaître que près de 8 % des entrants dans les emplois de techniciens sont titulaires d'un diplôme de niveau II-I.

Mais quelle en est la signification ?

Lorsque ce phénomène demeure limité à une faible part des entrants dans une catégorie d'emploi, on peut faire l'hypothèse que les difficultés du marché du travail - ou toute autre raison d'ailleurs - ont amené certains individus à prendre un emploi d'un niveau inférieur à celui auquel il pourrait prétendre. Mais lorsqu'il porte sur une grande partie des entrants on peut s'interroger sur sa portée réelle.

La question posée est en réalité celle de savoir s'il s'agit effectivement des mêmes emplois. Est-ce que l'importance de certains des phénomènes observés ne provient pas d'un effet « nomenclature » ? Le type d'enquête et la nature des informations disponibles dans les questionnaires ne permettent pas de répondre à ces questions (1). Encore que les niveaux

(1) La seconde phase des enquêtes Observatoire (1980-1983) devrait permettre en particulier en prenant en compte les fonctions occupées - d'avancer dans la réflexion sur ce sujet.

des salaires moyens nous indiquent un écart positif systématique en faveur des titulaires des formations de niveau II-I, ce qui semble indiquer qu'à tout le moins, si les employeurs ne reconnaissent pas la qualification, ils « paient » le diplôme.

D'ores et déjà ce qui émerge de ces observations c'est qu'au travers des différences de niveau constatées dans l'accès à ces emplois, il y ait coexistence de deux « niveaux » de techniciens :

- d'une part, des emplois situés à la frontière de ceux d'ouvriers qualifiés et qui sont souvent d'ailleurs l'aboutissement promotionnel d'emplois d'ouvriers ;

- d'autre part, des emplois qui se situent au niveau des « cadres moyens », justifiant d'une formation élevée permettant la maîtrise de normes techniques plus complexes.

Sur ce dernier point, les enquêtes de cheminement de l'Observatoire permettront peut-être de saisir certains de ces phénomènes.

Alain CHARLOT

### Origine scolaire des entrants dans les emplois de techniciens

(en %)

	Techniciens	Dessinateurs	Programmeurs	Total tech.
Université I - II	5,8	1,0	9,8	5,3
Écoles - Instituts I II	1,4	3,9	4,6	2,4
IUT BTS	47,1	29,0	53,4	44,3
Niveau III université (DEUG)	3,0	0,3	7,1	3,0
BTn/BT	25,2	35,3	14,2	25,7
Bacs généraux	10,8	7,1	9,8	9,9
BTn non dip.	6,7	23,4	1,8	9,3
Total entrants en provenance du système éducatif (EVA) niv. I à IV	100 (4824)	100 (1550)	100 (1127)	100 (7517)

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLE.

J.-L. Pigelet et F. Pottier. - « Populations universitaires et accès à l'emploi. » in Formation Emploi n° 3, juillet-septembre 1983.

A. Chariot. - « Les universités, le marché du travail et les emplois : monopole, concurrence et déclassement. » in Formation Emploi n° 3, juillet-septembre 1983.

J. Lamoure et X. Viney. - « L'entrée dans la vie active des jeunes sortant d'IUT et de STS :

complémentarités et concurrences. » Paris, la Documentation française. Cahier de l'Observatoire National des Entrées dans la Vie Active n° 8, février 1982.

### ON EN PARLE AILLEURS

J. Vincens. - « Les relations entre formations et emplois : le cas de la formation post-secondaire en France. » Toulouse, Centre d'Études Juridiques et Économiques de l'Emploi, 1982. Note n° 4/82.

J. Vincens, F. Bestion, J.-L. Hermen et G. Ourliac. - « L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. » Paris, Centre d'Études Juridiques et Économiques de l'Emploi. Colloque D.G.R.S.T., décembre 1981.

X. Viney. - « Les techniciens. » in Économie et Statistique, n° 134, juin 1981.

P. Bourdieu. - « Classement, déclassement, reclassement. » in Actes de la Recherche en sciences sociales, n° 24, 1978.

## Bureautique et qualification

L'analyse du poste de travail est devenue, semble-t-il, une opération banale : l'organisateur, l'ergonome, l'analyste du service du personnel, le sociologue, le syndicaliste, le titulaire du poste lui-même « connaissent » le poste de travail.

Ces différents analystes sont guidés par une référence plus ou moins explicite à un champ d'action : agir sur la répartition des tâches et les procédures, agir sur les conditions de travail, agir sur les modalités de recrutement, de gestion des ressources humaines, de formation, etc. L'important est donc que l'analyse soit pertinente par rapport au problème d'action posé, ou plus largement par rapport à un champ d'action.

Par référence à notre préoccupation, - à savoir la relation formation-emploi - la situation de travail est caractérisée par des éléments qui relèvent :

- de l'individu, en particulier ses acquis au cours des formations initiales et post-scolaires, au cours de son expérience professionnelle et de son expérience sociale(1) ;

- du poste, c'est-à-dire l'ensemble des éléments correspondant à la part du processus (produit, service, procédure) qui revient au titulaire : équipements et moyens mis en œuvre, matière ou objet de travail, règles techniques ou procédures à appliquer ou à respecter, relations fonctionnelles associées, cadre de référence qui peut être technique, temporel (délais), social, économique, etc. ;

- de la classification, grille de référence, critères négociés, etc.

Mais aucun de ces pôles n'évolue indépendamment des autres. La qualification individuelle est mobilisée dans un poste de travail dont le contenu contribue à l'acquis de l'individu. Dans de nombreux cas, et en particulier en période de mutation technologique ou l'expérimentation est pratiquée par essais et erreurs ou de façon plus systématique, les profils des individus influencent les profils des emplois « nouveaux » et des emplois « modifiés ». Il y a une sorte de va et vient et d'appui perpétuel entre l'émergence d'activités nouvelles et leur diffusion entre les individus.

Par exemple on a pu noter dans les modalités de mise en place des systèmes d'information automatisés l'émergence de fonctions d'interface qui ont assuré le lien et la cohérence entre les techniques spécifiques de l'informatique et les pro-

cédures particulières du terrain d'application. Ces fonctions visent à faciliter, et à exploiter au mieux, les possibilités informatiques au bénéfice du terrain d'application, à aider les utilisateurs à prendre conscience et à exprimer leurs propres besoins en matière d'information.

Ces fonctions d'interface sont prises en charge de façon diverse d'une entreprise à l'autre, et d'un groupe constitué à l'autre selon trois modalités qui peuvent coexister :

- l'informaticien se « rapproche » du terrain ;

- l'utilisateur direct a à connaître du système d'information la « part » nécessaire à la réalisation de son activité ;

- des emplois spécifiques, aux appellations diversifiées, assurent le lien entre les techniques informatiques et le terrain d'application, par une aide à l'analyse des besoins, par une participation à la conception et aux essais tests de l'application, par la formation et l'assistance des utilisateurs lors de la mise en place de l'application informatisée ; le poids de ces différentes actions varie d'un cas à l'autre.

Les profils des personnes qui occupent ces derniers emplois sont variés, mais ils présentent la caractéristique commune suivante : ils associent à une connaissance approfondie du terrain, et relevant de la pratique quotidienne, une « connaissance informatique ».

Prenons un deuxième exemple : les situations de travail qui accompagnent la bureautique sont fort diversifiées - pool classique utilisant la Machine de Traitement de Textes (MTT) comme aide à la dactylographie, pool devenu prestataire de services pour créer à la demande et exploiter des fichiers relativement importants mais non pris en charge par l'informatique, secrétaires déchargées de la frappe, secrétaires ayant accès à différents fichiers soit par terminal d'ordinateur (terminal MTT ou non) soit par micro-ordinateur, etc.

Ces différentes situations de travail ne sont pas stabilisées, les profils des personnes qui les occupent sont fort divers. Mais s'il n'est pas possible de mettre en évidence des postes stables de référence ou des profils types, il importe de mettre à jour les activités nouvelles, de les analyser, de déceler les savoirs mobilisés.

Dans les exemples rapidement brossés ci-dessus, les découpages entre les différents emplois (et par suite les relations fonctionnelles et de complémentarité) ne sont pas non plus stabilisés. Il n'y a pas, à notre connaissance, d'appellations homogènes entre les entreprises ni même dans la même entreprise pour désigner

les nouveaux emplois. Souvent les appellations antérieures sont conservées, dénuées de sens par rapport à l'activité réelle, elles permettent de maintenir le statu quo en matière de gestion salariale.

La correspondance entre les situations de travail et leur positionnement sur la grille de classification est un enjeu majeur au cœur de la valorisation sociale de l'individu, des définitions nouvelles des postes de travail et en particulier de la répartition des tâches, et des responsabilités, de la gestion des organismes employeurs, et, plus largement de la stratification sociale au sein de la société.

La diversité des situations actuelles montre les choix possibles, et par là, l'occasion de remettre en cause les principes tayloriens, de renouer les principes d'organisation du travail et de gestion de la main-d'œuvre, sur la base du potentiel des individus(1) et non sur la définition de tâches éclatées à partir d'un découpage « additif » du processus et des moyens.

Le moment de l'observation saisit chacun des éléments dans sa propre dynamique : histoire de l'individu, évolution de son poste de travail et plus largement des systèmes de travail, mouvement des relations sociales.

Les quelques exemples précédents montrent la complexité des faits à appréhender, même lorsque l'analyse est centrée sur un aspect particulier.

Il est évident qu'il n'est pas possible d'appréhender l'ensemble des interrelations évoquées plus haut, par contre il est indispensable de situer l'investigation réalisée lors d'une étude et d'en préciser les limites. C'est à cette seule condition que l'on avancera de façon tangible et que les apports de connaissance seront transférables et cumulables à toute autre étude dont les préoccupations impliqueraient un même éclairage ou un éclairage voisin des situations de travail.

Nicole MANDON

(1) Y compris dans leur dimension collective.

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLE

N. Mandon et J. Rannou. - « L'informatique intégrée : les changements dans le travail des employés dans une entreprise de grosse mécanique. » in Revue Formation Emploi n° 5, mars 1984.

« Les emplois tertiaires de bureau. » Paris, CEREQ, 1983. Collection des Études n° 5 : Dossier Formation et Emploi.

M. Lesne et C. de Montlibert. - « Formation et analyse sociologique du travail, essai sur l'analyse qualitative des situations de travail. » Paris, la Documentation française, 1972. Bibliothèque, volume n° 2.

### LE CEREQ EN PARLERA

« La diffusion de l'informatique et de la bureautique, modalités et incidences sur le travail des employés administratifs et de secrétariat. » (Titre provisoire). À paraître dans la Collection des Études.

### ON EN PARLE AILLEURS

Commissariat général du plan. - « La qualification du travail, de quoi parle-t-on ? » Paris, la Documentation française, 1978.

(1) Cet aspect s'avère relativement important pour des situations de travail qui mobilisent des savoirs non repérés ou codifiés en tant que tels, non enseignés et souvent désignés sous des termes vagues de personnalité mais qui, en fait, font l'objet d'un apprentissage. Par exemple avoir le sens des contacts pour une secrétaire, signifie qu'elle sait situer ses différents interlocuteurs par rapport à l'entreprise, qu'elle sait déclencher les procédures ad hoc, etc.

## La dimension collective de la qualification

L'idée que la qualification possède une dimension collective n'est pas nouvelle : des lors qu'il y a coopération dans le travail, c'est-à-dire action combinée immédiate d'un ensemble d'individus en vue de la production d'un même résultat, d'un même produit, il est logique de penser qu'il se produit « autre chose » que la simple mise en œuvre de chaque qualification individuelle.

Il est vrai cependant que, jusqu'à une période récente, cette dimension a relativement peu fait l'objet d'études systématiques.

Ces études ne peuvent, bien entendu, éviter de se référer à un certain type d'approche de la qualification. Nous nous limiterons ici à deux des approches développées au CEREQ.

Le Répertoire Français des Emplois est construit à partir de la détermination de la place de l'individu (du titulaire d'emploi) dans un système technique et organisationnel.

Schématiquement, on peut dire que l'emploi est d'abord défini comme une position identifiée à partir :

- de la façon dont les différentes fonctions (par exemple : fabrication, entretien, études, conception, gestion...) se structurent dans les lieux enquêtés ;

- et de la façon dont s'opèrent en même temps des découpages hiérarchiques correspondant aux différents niveaux d'intervention et de responsabilité des individus.

Une fois cette position identifiée, l'emploi est analysé dans son contenu en tant que « prise en charge » d'un processus technique particulier, compte tenu de la place occupée dans la structure hiérarchico-fonctionnelle.

Cette approche permet déjà de cerner ce que l'on pourrait entendre par « dimension collective ». Nous partirons, pour l'illustrer, de l'exemple du surveillant-opérateur dans la chimie, dont les « relations fonctionnelles » sont définies de la façon suivante :

« Le surveillant-opérateur :

- est en relation étroite avec le chef de quart qu'il informe des l'apparition d'une anomalie dans le produit ou dans le fonctionnement des équipements ainsi qu'avec l'opérateur d'intervention qui vient l'aider en cas d'événements particuliers ;
- a, moins souvent, des contacts avec le contremaître ou le chef d'unité ;
- peut être assisté d'un aide-opérateur auquel il donne des instructions dont il surveille le travail, et dont il est généralement responsable. »

On voit ainsi que ce surveillant-opéra-

teur est pris dans un réseau permanent de rapports avec d'autres personnes et la capacité à être dans ce réseau représente une part essentielle de sa qualification. Par exemple, il va procéder à toutes les manœuvres d'arrêt des installations avec le chef de quart et l'opérateur d'intervention. Par exemple, en cas de panne dépassant ses compétences, il va *faire appeler* des personnes du service entretien et donc dialoguer avec elles. A travers ces deux exemples, on voit que c'est la nature hiérarchique (le chef de quart) ou fonctionnelle (le service entretien) de ces relations qui est évoquée pour désigner l'existence d'un travail collectif et donc d'une capacité collective à prendre en charge ce travail. Toutefois, et c'est une limite de l'approche du R.F.E., le contenu collectif de cette activité n'est pas véritablement analysé : il apparaît simplement comme entouré des interventions individuelles.

Les analyses menées au CEREQ sous le thème « Nouvelles technologies-Travail » développent une approche à la fois différente et complémentaire de celle du R.F.E.

Elles partent, en effet, *directement* des transformations organisationnelles qui prennent comme support la diffusion de l'informatique et des automatismes. Elles s'axent en particulier sur le développement d'une organisation « par réseau » ou encore « par ligne de produit » dans laquelle les différentes fonctions sont recomposées de telle sorte qu'un ensemble de salariés a la charge de produire, gérer, voire commercialiser un bien ou un service. Des lors l'activité est prise *d'emblée* comme un tout, comme une activité collective, à laquelle participe l'individu à la place qu'il occupe. Il ne s'agit plus principalement d'analyser le contenu précis du travail effectué à un poste, mais de saisir le sens d'une activité globale, en examinant la qualification comme la capacité à analyser et traiter une information circulant dans un réseau qui assure, en permanence, le caractère collectif de l'activité qu'il s'agit de réaliser.

Par exemple : entre un programmeur, un préparateur, un régléur, un opérateur, un ouvrier d'entretien, il s'agit moins d'étudier le contenu de chaque tâche et la façon dont elles s'articulent que d'examiner selon quelles modalités cet ensemble de salariés va assurer la gestion de l'activité d'une ou plusieurs machines-outils à commande numérique. Certes, selon les entreprises, ces modalités vont varier, le travail sera divisé et réparti de façon différente. Mais cette répartition s'effectuera à l'intérieur d'une capacité collective à assurer la production (à laquelle pourra correspondre, le cas échéant, une

certaine décentralisation de la gestion économique elle-même).

Une telle approche ne peut faire l'impasse sur les différenciations fonctionnelles. Mais au lieu de partir d'un découpage fonctionnel, tel que reconnu dans les organigrammes, et à l'intérieur duquel on analyse les tâches individuelles, il s'agit ici de mettre l'accent sur la façon dont les fonctions s'intègrent à l'intérieur d'une activité globale, de sorte que les tâches ont tendance à avoir un contenu « pluri-fonctionnel ».

Par exemple, l'intégration des fonctions d'entretien et de contrôle dans la fabrication fait que l'opérateur de conduite de machine automatisée aura tendance à mordre, dans les tâches qui lui reviennent, sur des interventions primaires d'entretien et de contrôle qui étaient auparavant dévolues aux services « compétences ». Et cette évolution ne peut être comprise que si l'on appréhende l'opérateur de fabrication comme s'intégrant dans une équipe plus large, comprenant des agents d'entretien et de contrôle, et apte à faire face à un ensemble de situations.

En résumé, on peut dire que la qualification collective désigne à la fois :

- la capacité à prendre en charge une tâche particulière en liaison avec l'ensemble des relations fonctionnelles et hiérarchiques au sein desquelles elle prend place (en ce sens la qualification collective est présente dans la qualification individuelle) ;

- la capacité à assurer une activité globale au sein de laquelle chaque individu assure un rôle spécifique (en ce sens la qualification individuelle est partie de la qualification collective).

Ces deux approches n'épuisent, de loin, pas toutes les définitions possibles de la qualification collective mais elles suffisent à en indiquer l'importance.

Philippe ZARIFIAN

## Bibliographie.

### LE CEREQ EN A PARLÉ

J. Merchiers, W. Cavestro et O. Bertrand. - « L'automatisation dans les industries de biens d'équipement. » Collection des Études n° 6, tomes 1, 2 et 3, février-avril 1984.

« Les cahiers du Répertoire Français des Emplois. » Paris, la Documentation Française.

C. Cossalter et L. Hézar. - « Nouvelles perspectives de l'informatisation dans les banques et les assurances. » Paris, CEREQ. Collection des Études, n° 4, septembre 1983.

P. Zarifian. - « Qualification collective et automatisation : le cas de la sidérurgie. » in Formation Emploi n° 1, janvier-mars 1983.

### LE CEREQ EN PARLERA

G. Denis. - « La maintenance industrielle. » A paraître dans la Collection des Études.

### ON EN PARLE AILLEURS

J. Troussier. - « Travail individuel et collectif dans quelques industries. » Grenoble, IREP, 1981.

A.-D. Gimenez. - « Travailleur collectif, autonomie ouvrière et crise du proces de travail. » Grenoble, these d'économie, 1979.

## Formation Emploi n° 6 avril-juin 1984

« Le BTP de 1945 à 1980: les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail. » Par M. Campinos-Dubernet et J.-M. Grando. Des salaires plus bas, une qualification ouvrière plus élevée, une durée de travail plus longue que dans les autres secteurs, telles sont les caractéristiques bien connues du BTP. Mais les écarts semblent se réduire. Est-ce l'amorce d'un changement?

« Protection et dépendance: les entreprises corses du bâtiment. » Par M. Péraldi et R. Weisz. L'analyse du comportement des entreprises montre les liens qui unissent différentes variables: stratégie commerciale, financière et de personnel. Cette question est illustrée par la description de deux marchés opposés du bâtiment en Corse, celui d' Ajaccio et celui de Bastia.

« De l'école au chantier. Les recrutements des jeunes de niveaux V et VI. » Par F. Amat et X. Vinay. Le BTP recrute chaque année de très nombreux jeunes venant de l'école ou de l'apprentissage. Les enquêtes de l'Observatoire EVA montrent que leur insertion est différente dans le gros et le second œuvre, et indiquent dans quels emplois se stabilisent les jeunes après cinq ans de cheminement professionnel.

« Du chantier à l'usine. Quelle transférabilité des qualifications acquises dans le second œuvre. » Par B. Hillau. Les milliers de travailleurs qui quittent le bâtiment pour l'industrie utilisent-ils les compétences acquises sur les chantiers? Des enquêtes dans le second œuvre, menées pour le Répertoire français des emplois, montrent que certaines composantes des métiers du bâtiment sont transférables dans l'atelier.

# LE CEREQ PUBLIE

« Logique industrielle et métier dans le gros œuvre. » Par R. Gressel. Malgré d'évidentes entraves, la formation sur le tas fournit toujours l'essentiel des ouvriers qualifiés du gros œuvre. Ceci révèle une permanence du métier face au développement d'une logique de production industrielle.

« Du chantier à l'école: la spécificité de la formation continue. » Par P. Clémenceau. Le BTP témoigne d'une originalité certaine dans le domaine de la formation continue par son organisation et sa gestion paritaire. La formation continue peut-elle assurer la valorisation de la qualification de la main-d'œuvre dans cette branche?

« La rationalisation du travail dans le BTP: un exemple des limites du taylorisme orthodoxe. » Par M. Campinos-Dubernet. La variabilité des processus de production a freiné le développement du taylorisme orthodoxe dans le BTP. Ceci a entraîné l'émergence de formes nouvelles de rationalisation du travail.

« Travailler en chantier. Quelques tendances de la recherche actuelle. » Par B. Coriat. Le proces de type chantier présente des caractéristiques liées à la variabilité du produit et à celle de la mise en œuvre du travail. Les travaux de recherche qui prennent en compte ces particularités peuvent, en retour, éclairer de nouveaux aspects du travail dans d'autres secteurs industriels.

## Collection des études n° 7 Dossier Formation et Emploi. Les emplois de la mécanique

La direction des lycées du ministère de l'Éducation nationale a organisé, en Janvier 1984, une réunion de réflexion sur les formations de niveaux V de la mécanique.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications avait, à cette occasion, rassemblé une dizaine de documents traitant chacun d'un aspect du problème. Il s'agissait, le plus souvent, de contributions originales de charges d'études du CEREQ ayant récemment travaillé sur le champ des emplois et des formations de la mécanique.

Ces notes abordent les thèmes suivants:

- les ouvriers de la mécanique,
- les emplois-types du travail des métaux,
- les filières professionnelles des ouvriers mécaniciens,
- les emplois de mécaniciens de la maintenance industrielle,
- les tendances d'évolution des emplois à dimension mécanique,
- l'évolution des formations dans les spécialités mécaniques et connexes (y compris l'électronique et l'automatique),
- la formation et l'insertion des jeunes dans les spécialités de la mécanique,
- le recrutement des jeunes ouvriers débutants dans les emplois de la mécanique et du travail des métaux,
- les CAP et BEP de mécanique,
- l'apprentissage de la mécanique.

Elles sont précédées d'une note plus problématique sur les questions posées par les formations de niveau V de la mécanique et suivies d'une bibliographie signalant les principaux ouvrages en matière de formation et d'emploi dans ce secteur.

## Collection des études n° 6

L'automatisation dans les industries de biens d'équipement. Volume 3: L'automatisation de l'usinage et le développement de la commande numérique. O. Bertrand.

L'usinage par enlèvement de matière permet de transformer, au moyen d'une machine-outil, un bloc de métal en une pièce finie, conforme, du point de vue de la forme, des dimensions et de l'état de surface, au dessin de pièce provenant du bureau d'études.

Le rapport du travailleur à la machine, au moyen de travail incluant le degré de maîtrise de ce moyen, constitue alors l'une des dimensions fondamentales de cette activité. Comment la commande numérique modifie-t-elle ce rapport et quel est son impact sur les formes existantes de division des tâches?

## fréquence BREF

« Colloque sur le développement des sciences et pratique de l'organisation. » Les outils de l'action collective, Paris, 21-23 novembre 1984. Organisé par l'AF CET (Association Française pour la Cybernétique Économique et Technique). Thème: les questions soulevées par la conception et l'utilisation des outils de l'action collective. Rens.: AFCET, 154, boulevard Pereire, 75017 PARIS.

« XX<sup>e</sup> Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française. » Genève, 1-3-4 octobre 1984. Thème: « Diverses modalités d'action ergonomique en milieu de travail. » Rens.: Dr Pierre Andlauer,

Service Medical Gillette France, BP 26, 74010 ANNECY CEDEX. Tél.: (50) 65.14.67.

### LES CHEMINS DE LA LECTURE

Salariat et plus-value en France depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. - J.-C. Delaunay. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques. - Prenant appui sur une recherche statistique de longue période, Jean-Claude Delaunay élargit la théorie et montre que, s'il existe une tendance longue à la croissance du taux de la plus-value, en revanche, taux d'exploitation et taux de partage tendent à baisser. A une épo-

que ou le marxisme paraît tombé en désuétude, cette contribution renouvelée à l'étude de la crise économique en France et dans les sociétés capitalistes développées ne manquera pas de surprendre et, sans doute, de stimuler d'intéressants débats.

Les héros de l'économie. Autrement n° 59. - Derrière les discours, les incantations à « l'entreprise », qui sont les nouveaux héros de l'économie? Les résultats d'une enquête menée sur les PMI innovatrices s'engagent dans les technologies du futur.

La vie tragique de travailleurs. L. et M. Bonnéf. EDI. - Une description précise du

monde ouvrier et de la pathologie du travail avant la Première Guerre mondiale.

Les cheminots. G. Ribeill. La Découverte. Collection Repères. Les cheminots constituent-ils une corporation privilégiée? Comment est née la SNCF? Quelle a été son histoire et celle de ses employés? Que sont les divers « métiers du rail » et comment ont-ils été transformés par l'évolution technique? Quelle est l'importance et le rôle du syndicalisme cheminot? En quoi le changement politique de 1981 et le nouveau statut de la SNCF depuis janvier 1983 concernent-ils les cheminots? Et les usagers?