



# Trente ans de Céreq Des qualifications aux compétences : chronique d'un oubli accepté ?

Par Alain d'Iribarne

*Les débats actuels sur les NTIC et la compétence s'inscrivent dans la continuité des interrogations autour de l'automatisation et des qualifications soulevées au moment de la création du Céreq ; pourtant, l'idée de la rupture est le plus souvent affichée.*

Nouvelles organisations du travail, nouvelles relations de travail, et nouvelle relation formation-emploi dit-on ? Que signifie cette rhétorique : une problématique de la novation née d'une problématique de la modernité basée sur la rupture ? Une problématique pour dire quoi : la fin du taylorisme, de la qualification, du diplôme, du travail ? Au profit de l'avènement de quoi : d'un nouveau paradigme productif, des Nouvelles Technologies, d'une société du savoir ou de la connaissance, de l'entrepreneuriat pour tous, de la compétence et de « la formation tout au long de la vie » ?

Les chercheurs spécialistes du travail et des relations formation-emploi sont à nouveau soumis à l'épreuve des faits. Quelle lecture faire des mouvements qui agitent ces aspects de notre société : comment les décrire, les caractériser et les qualifier, comment leur donner un sens ? Questions classiquement posées à la recherche qui, vertueuse, s'efforce d'y répondre – c'est son métier – tout en n'étant pas dupe, en son for intérieur, de ses capacités. Questionnement qui oblige à mettre en forme – en cohérence – par les coups de force de la « stylisation », des données empiriques majoritairement ténues et contradictoires qui correspondent à ces « signaux faibles porteurs d'avenir » qu'on ne perçoit généralement pas.

Alain d'Iribarne est directeur de recherche au CNRS. Il est affecté au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST). Depuis 1994, il étudie les effets du développement des Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sur le fonctionnement des organisations et sur les compétences. Il a été l'un des fondateurs du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) et y est resté jusqu'en 1982. Il a notamment été chef du département « Innovation et Emploi » puis du département « Méthodes et Programmes ». Il a publié sur les évolutions des qualifications, ainsi que sur les dispositifs de prévisions d'emplois et les besoins en formation, en relation avec les innovations technologiques : *La compétitivité, Défi social, enjeu éducatif*, CNRS Éditions, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, (1993) ; « Quelques questions raisonnables sur l'utilisation d'Internet dans les entreprises », *Annales des Mines, Réalités Industrielles*, février, (1997), pp. 68-74 ; avec Ph d'Iribarne, « Le système éducatif français comme expression d'une culture politique », *Revue Européenne Formation Professionnelle*, n° 17 mai-août, (1999), pp. 27-39.

Mais comment dire quand on sait combien les lunettes que l'on chausse influencent la vision des événements, leur hiérarchie et leur mise en perspective ? En l'honneur du trentenaire du Céreq, nous avons retenu un arbitraire en apparence très simple : proposer une lecture des recompositions actuelles de production de connaissances sur les évolutions du travail et les « qualifications », par comparaison avec la période de création du Céreq. Plus précisément, nous proposerons une lecture des débats actuels relatifs aux « NTIC » (Nouvelles technologies de l'information et de la communication), au « post-taylorisme » et à la « compétence », comparés à ceux des années 70, autour de « l'automation » du « taylorisme » et de la « qualification ». Ces débats renvoient à des questions identiques dans leur formulation générale : quelles incidences peuvent avoir sur les contenus et sur les modes d'exercice du travail, ainsi que sur l'efficacité productive, ce qui est considéré comme l'émergence et la diffusion de nouvelles technologies dans les sociétés industrialisées en mutation rapide ? Nous nous appuyerons sur des publications arbitrairement regroupées sur deux décennies, les années 70 et le début des années 80 d'un côté, les années 90 et le début des années 2000 de l'autre<sup>1</sup>. Il s'agira de livraisons relevant d'une part des « services publics » – en particulier du Commissariat général du Plan –, et d'autre part de la « recherche académique », et en particulier de la Revue *Sociologie du Travail*.

À travers ces analyses, nous nous sommes également intéressés à la place du Céreq dans la production de connaissances dans ce champ scientifique. Nous nous sommes appuyés sur ses programmes d'activités et ses publications ainsi que sur la façon dont ces dernières ont été référées par « les autres », chercheurs académiques et responsables de l'action publique. Ce double travail nous a conduit, en creux, à une réflexion croisée sur la perception de « l'utilité sociale du Céreq » et sur les conditions de production et de diffusion des connaissances. Finalement, nous proposerons au lecteur une sorte d'esquisse d'une théorie de la fonction du « silence » et de la perte de mémoire et de sens dans la production et la diffusion de la connaissance.

<sup>1</sup> On sait que toute césure est arbitraire. Une des raisons qui poussent à déborder les décennies de référence est le délai parfois long qui existe entre les dates de réalisation des recherches et leurs dates de publication dans des revues ou ouvrages.

## LES ANNÉES 70 ET LE DÉBUT DES ANNÉES 80 : TRIOMPHE ET CRISE DU TAYLORISME

Ces années débutent dans un climat bien précis dont « *Le grand espoir du XX<sup>e</sup> siècle* » de J. Fourastié, traduit l'ambiance : une croyance dans les vertus d'une croissance économique qui, appuyée sur le « progrès technique » fruit de la science, serait une source déterminante d'amélioration du bien-être social<sup>2</sup>. La « destruction créatrice » conduit au transfert des activités des secteurs primaires vers les secteurs tertiaires, suivant des mécanismes de transition qui s'opèrent autour de l'industrie et des activités industrielles. Mais il s'agit de ne pas bloquer les « cercles vertueux » de cette croissance en favorisant les gains de productivité du travail et en accompagnant, en termes de capacité productive et de répartition des gains de la croissance, les migrations des effectifs d'un secteur à un autre. Toutefois, pour la France, les années 70 et le début des années 80 constituent des années charnières. Dans cette période s'opère la cassure globale de la croissance de l'après-guerre. Naissent alors des interrogations sur les rapports entre croissance économique et bien-être social. Le modèle de croissance adopté<sup>3</sup> est ainsi interrogé.

### Le travail et la qualification vus par le Commissariat général du Plan

Dans la France de la première moitié des années 70, le Commissariat général du Plan (CGP) joue un rôle central, aussi bien dans l'établissement de diagnostics que dans la définition des politiques publiques. Il va d'ailleurs préconiser la création du Céreq. La problématique du CGP constitue les bases de celle de l'action publique. Il est par ailleurs un lieu particulièrement actif de confrontations sociales et de « demande sociale de connaissances ».

<sup>2</sup> J. Fourastié, *Le grand espoir du XX<sup>e</sup> siècle*, NRF, Idées, Paris, 1963.

<sup>3</sup> Voir par exemple les publications du « Club de Rome ».

### La création du Céreq à travers les travaux du sixième Plan

Pour le sixième plan, la solution aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre et d'adaptations structurelles, dans une perspective de croissance et de compétitivité, est prioritaire. Les planifications de l'emploi et de l'éducation sont considérées comme des outils importants de politiques d'ajustements structurels. Le « progrès technique » est envisagé comme un moteur de la croissance dont il faut limiter les nuisances en termes de qualité.

L'emphase mise par le CGP sur le « progrès technique » comme moteur des transformations quantitatives et qualitatives des « structures d'emplois » et du « contenu des emplois », traduit une vision complexe des déterminants de la structuration du travail, parmi lesquels la formation joue un rôle important. Il indique en effet : « les emplois ne sont plus strictement déterminés par les techniques, mais par le jeu de nombreuses variables, entre lesquelles celui ou ceux qui président à la définition de ces emplois possèdent une marge de liberté plus importante que l'on aurait tendance à l'admettre aujourd'hui. » (CGP 1971a, p. 204) Et il précise : « Il n'y a pas une seule action, orientée des emplois sur les formations.

*Il y a une action réciproque entre emplois et flux de sortie de l'appareil de formation avec décalage dans le temps. » (CGP 1971a, p. 204)*

Dans cette perspective, il insiste sur la nécessité d'entreprendre des études beaucoup plus systématiques pour disposer d'outils d'analyses capables de guider des politiques globales : « l'analyse demande la mise au point d'un système de repérage des emplois. Ce repérage ne peut se faire à partir des appellations utilisées par les entreprises ou les nomenclatures actuellement en vigueur car celles-ci reposent sur des éléments d'appréciation extérieurs aux emplois. » (CGP 1971b, p. 200)

### Le septième Plan et les interrogations sur la planification des « besoins en formation »

Par rapport au sixième Plan, la problématique du septième Plan évolue, mais sans véritables ruptures (CGP, 1976b). Les interrogations sur le caractère structurel de la « crise » entraînent des tensions autour de la validité des dispositifs et des instruments de prévisions de « besoins en formation ». Ces tensions naissent surtout des rapports flous observés entre les contenus du travail qui évoluent, et les représentations de ces contenus par les appellations, mettant en cause les nomenclatures. En effet, la validité des séries statistiques présentées par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) est contestée à un moment où les représentations des « qualifications » par les « classifications » posent problème ; ces dernières apparaissant de plus en plus comme des mises en formes sociales marquées par les négociations salariales<sup>4</sup>. Ainsi, dans sa problématique sur les rapports entre les évolutions technologiques, les évolutions du travail, la formation professionnelle, l'emploi et la croissance, le CGP accentue encore sa logique d'interdépendance dans le cadre d'un « système social » global.

<sup>4</sup> Ainsi, les statistiques sur les activités professionnelles, à la sortie des accords de Grenelle de 1969, font apparaître une augmentation importante de la proportion d'employés et d'ouvriers qualifiés, au détriment des « OS » ; et ce, sans modification des contenus des activités réelles. Les séries statistiques dites « d'évolution des qualifications » font apparaître de brusques augmentations des « qualifications » dans de nombreux secteurs, alors que le sentiment d'une tendance à une « déqualification » domine, en particulier du côté syndical.

#### Encadré 1

#### Propos de l'intergroupe « Formation, Qualification professionnelles ». Sixième Plan (1971)

« L'analyse des conditions du progrès technique met enfin la formation au rang des causes bien autant que des conséquences de l'évolution de notre économie et souligne la fonction novatrice de la formation professionnelle » (p. 69)

« Une meilleure connaissance des compétences professionnelles [souligné par nous], de leur répartition et de leur utilisation sociales, parce qu'elle supprime l'illusion d'une indépendance du système d'emploi à l'égard du système de formation, autorise à envisager la dynamique des effets de la formation sur l'emploi » (p. 98).

## Encadré 2

### Propos du Comité Emploi-Travail préparatoire au septième Plan (1976)

« Il semble en effet que la qualification caractérise davantage la situation professionnelle des individus que les activités professionnelles proprement dites. Dans une telle optique, le système de référence est le système social dans son ensemble caractérisé par une certaine division du travail et une certaine division du savoir. De la confrontation des deux va résulter la valeur reconnue aux différentes situations professionnelles vis-à-vis de l'activité productive. À cette confrontation s'ajoute le résultat du rapport de force entre employeurs et salariés qui, modifiant la grille et le niveau des rémunérations, modifie de façon purement formelle l'aspect "officiel" des qualifications » (p. 185).

### Le huitième Plan et la rupture des années 1975-1980

Avec les travaux préparatoires au huitième Plan, les analyses basculent réellement. Pointant un double problème de crise de l'emploi et du travail, elles commencent à s'interroger plus globalement sur les orientations de société, tandis que la technologie change de statut.

Les réflexions sur l'avenir du travail concluent qu'au-delà d'une crise de l'ajustement quantitatif entre les offres et les demandes d'emplois, il y a une « *crise de la nature même du travail* » (CGP 1980a, p. 157) : « *les contraintes croissantes imposées par la production en série ont été acceptées pendant longtemps parce qu'elles s'accompagnaient d'un rythme de croissance de pouvoir d'achat élevé. Les aspirations nouvelles, nées à la fois de l'élévation du niveau d'éducation générale et de l'élévation constante du niveau de vie pendant une longue période se manifestent fortement.* » [...] « *Les aspirations des travailleurs paraissent de plus en plus difficiles à satisfaire dans le système français d'organisation du travail.* » Elles concluent qu'il y a une tendance au désajustement qualitatif ou, si on préfère, un « *écart notable entre la nature du travail offert d'une part, la qualification et les aspirations de la population d'autre part* » (CGP 1980b, p. 14 et 15).

Enfin, les analyses de la technique changent de nature. Elles évoluent vers les technologies et s'intéressent aux rapports avec la société dans sa globalité. Elles sont corrélées de façon privilégiée à la recherche, l'innovation, la compétitivité et l'information, avec la possibilité d'aller « *vers l'émergence de nouvelles formes de société* », préfigurant ce qui deviendra une vision dominante dans les années 90 (CGP 1980c, pp. 108-113).

### Les Programmes d'activité du Céreq découlent des orientations des sixième et septième Plans

Au cours des années 1970-1980, les programmes d'activités du Céreq découlent directement de son positionnement institutionnel. De la même façon, ils émanent du contexte économique et social, relayé par les recommandations formulées par les préparations des sixième et septième Plans en matière d'améliorations à apporter aux prévisions des relations « *emploi-formation* »<sup>5</sup>. D'une façon générale, la problématique de ces programmes est celle que l'on vient d'évoquer pour le CGP, puisque les travaux du Céreq inspirent largement ce dernier.

#### *Les programmes d'études et leurs fondements*

La base du dispositif d'étude du Céreq sur les évolutions du travail et des « *Qualifications* » est constituée par des études sectorielles dites de « *Branche* », réalisées conjointement par les départements « *Innovation et Emploi* » et « *Qualification du Travail* »<sup>6</sup>. Leur objectif est d'étudier à grande échelle, et de façon systématisée, les relations entre les évolutions des technologies et des qualifications à travers les transformations du travail et les contraintes économiques des entreprises – produits, marchés, clients. Elles visent à mettre au point les outils d'analyse et à tester des problématiques plus satisfaisantes que celles le plus souvent mobilisées à

<sup>5</sup> Voir Céreq, Note d'information n° 1, janvier 1972, *Premières orientations méthodologiques des travaux du Céreq*.

<sup>6</sup> On rappellera qu'au moment de sa création le Céreq était composé de cinq départements : quatre départements scientifiques : Innovation et Emplois, Qualification du travail, Formation et Carrière, Synthèse, ainsi qu'un autre département gestionnaire : Méthode et Programme.

l'époque par la recherche française ; ces démarches étant en effet beaucoup plus systématiques puisqu'elles autorisent de réelles comparaisons interentreprises. Les deux premières « Études de Branche » sont lancées simultanément ; l'une sur la Mécanique, au cœur des industries des biens d'équipement et dont la « modernisation » constitue un enjeu majeur de la compétitivité économique nationale ; l'autre sur la Chimie qui représente à la fois les industries de *process* et de transformation. Elles se poursuivront avec l'étude de Branche BTP – gros œuvre et second œuvre – massivement confrontée, à l'époque, à la pénétration de « l'industrialisation » avec ses trois composantes de référence : standardisation, mécanisation et « rationalisation » de l'organisation<sup>7</sup>.

Comme le montre les publications dans la collection des « Dossiers », ces « études de branche » ont servi de noyau à un dispositif plus général d'études sur les « Qualifications » et leurs évolutions ; ces études portent sur tous les types de secteurs : industriels – l'automobile, le textile, l'habillement, la chaussure – du BTP ou des services – informatique, Tourisme – et concernent tous les types d'entreprises<sup>8</sup>. Ces études utilisent également d'autres « clés d'entrée » tels les groupes professionnels – les journalistes, les informaticiens, les professions de l'information et de la communication – ou des catégories de salariés des entreprises tels que « les emplois de la production », ou des « dimensions d'activités » au sein des entreprises comme « les activités de gestion » dans leurs relations d'un côté avec la catégorie des cadres et de l'autre avec le développement de l'informatique. Elles s'appuient enfin sur différentes méthodes d'investigation, depuis l'utilisation des informations statistiques et les enquêtes classiques en entreprise, jusqu'à des « observations participantes », en passant par des études à l'étranger. Toute la gamme des approches est ainsi explorée, avec la volonté de balayer tous les points chauds des transformations du travail et des « besoins de formation ».

Les démarches fondatrices de ce programme d'étude et de recherche, brièvement esquissé, s'inscrivent

explicitement en filiation des « *recherches sur les prévisions d'emploi par profession* » réalisées à l'Institut d'Étude de l'Emploi de Toulouse, sous la direction de Jean Vincens (*Revue Économique*, 1969). Comme en témoignent les bibliographies des diverses publications du Céreq citées en référence, leurs bases théoriques et empiriques ont été à l'origine très influencées par des auteurs anglo-saxons très variés aussi bien américains qu'anglais<sup>9</sup>. Elles s'appuient sur des démarches résolument inductives et, suivant la perspective du Tavistock Institute, elles ouvrent la porte à des actions « réformistes » en matière de structuration du travail. Enfin, à la recherche d'une « instrumentation » pour l'analyse du travail, elles visent à faire le pont avec les travaux des ergonomes et psychologues du travail, suivant une perspective résolument interdisciplinaire<sup>10</sup>.

Ainsi, dès le départ, les recherches du Céreq ont été centrées sur la compréhension des entreprises et de leur fonctionnement réel en matière de « pratique de travail » ; l'objectif étant de modéliser ces comportements au sein de ce qui pourrait être une théorie de l'offre d'emploi ou de demande de travail de la « firme ». Globalement, il s'agissait de partir des micro-analyses des « firmes », de leur organisation et de leurs comportements de gestion, replacés dans des contextes d'interdépendances caractérisés par la division du travail et la concurrence interfirmes, pour mettre en évidence des « méso-structures » constituées par des agrégations de « *populations d'établissements ou d'entreprises* » à comportements « *homogènes* ». L'objectif était de constituer « *des ensembles d'offres de travail différenciés* » par les entreprises sur les marchés externes du travail, aussi bien en analyses structurelles statiques qu'en analyses prévisionnelles ; l'objectif étant de passer, par agrégations, de micro-analyses à des macros prévisions.

#### *Des résultats à l'encontre des évidences*

Les résultats obtenus par le Céreq, tels qu'ils ressortent des nombreuses publications qu'il leur a consa-

<sup>7</sup> Voir Céreq, Note d'information n° 5, 25 avril 1972, *La connaissance des qualifications et des facteurs explicatifs de leurs évolutions : les études de branche : chimie et mécanique*, ainsi que la Note d'information n° 19 du 25 février 1974 : *Les activités du Céreq en 1974*.

<sup>8</sup> On notera que sur les 34 « Dossiers » publiés par le Céreq, 15 – soit un peu moins de la moitié – ont été consacrés à des thèmes intéressant les questions de « qualification ».

<sup>9</sup> Bien entendu, ils connaissent les écrits d'A. Smith et F.W. Taylor, mais aussi ceux de K. Mumford et H. Braverman, H. Marcuse, N. Poulantzas, G. Gorz, S. Marglin, J. Habermas, R. Richta.

<sup>10</sup> C'est pour favoriser un décloisonnement disciplinaire qui lui paraît indispensable que le Céreq crée sa collection de la « bibliothèque » qui disparaîtra avec la création de la *Revue Formation Emploi* au début des années 80.

créées dans ses diverses collections, vont massivement à l'encontre des « évidences » qui suggèrent l'existence d'un « modèle » d'organisation du travail taylorisée déterminant dans le concret de l'organisation du travail industriel aussi bien en statique qu'en dynamique<sup>11</sup>. Tous ses travaux lui permettent au contraire de mettre à jour, à grande échelle et de façon incontournable, des « systèmes de travail » et des évolutions de ces systèmes très diversifiés. Ces résultats traduisent la présence de formes différenciées d'organisation du travail, y compris au sein d'entreprises de tailles voisines, d'activités très proches et qui utilisent des technologies et des équipements semblables ; ils laissent supposer le caractère « inducteur » des ressources en main-d'œuvre. Ils confirment ainsi la nécessité de relativiser le caractère déterminant de la technologie sur l'organisation du travail, au sein de « *rapports sociaux de production* » identiques<sup>12</sup>. Ainsi, dès juillet 1972, ils mettent en évidence l'existence de « *configurations de travail* » très diversifiées, associées à des Machines Outils à Commandes Numériques (MOCN)<sup>13</sup>, perspective régulièrement approfondie sur le développement de la robotique et des « Ateliers flexibles »<sup>14</sup>. Plus largement, dès 1974/75, le Céreq montre, à travers ses publications, que les schémas linéaires généralisés aussi bien de la « déqualification » que de la « polarisation des qualifications » liée au développement de « l'automatisation », qui animent les débats des sociologues du travail depuis George Friedmann (Friedmann, 1950), ne peuvent pas être retenus ; ils doivent être remplacés par des schémas de mouvements beaucoup plus complexes et contradictoires. Ces travaux confirment donc ce que B. Gazier appellera un « *effet d'entreprise* » et de « *stratégies des ressources humaines* » (Gazier, 1991), aussi bien au niveau des « *structures d'emplois ou de qualification* » d'entreprises ou d'établissements qu'à des niveaux plus fins de « *fonctions d'entreprises* » ou « *d'ateliers* » associés à des contenus de travail. Ils obligent à sortir des « ateliers » et incitent à accélérer

la recherche de théories de la « firme » (considérée comme une « unité décisionnelle ») et de théories capables d'expliquer les comportements observés tant en matière d'organisation du travail que de « stratégie des ressources humaines » : rémunérations, affectations aux emplois, formations et définitions de « besoins de recrutement » exprimés sur le marché du travail ; le tout étant nécessaire pour constituer des théories plus satisfaisantes de la demande de travail et de formation.

Enfin, d'un point de vue méthodologique, ces travaux soulignent des problèmes de collectes d'information à travers la mise au point d'outils de mesure. En effet, comme il s'y attendait, le Céreq est confronté, à travers les « Études de Branche », à des problèmes majeurs de vocabulaire et de taxonomie – de la technique, des activités professionnelles –, car, suivant les interlocuteurs rencontrés, les mêmes mots prennent des sens différents et des mots différents désignent les mêmes choses. Les classifications et les nomenclatures officielles divergent dans leurs interprétations, tandis que les appellations singulières l'emportent, ne permettant pas de faire référence dans la perspective d'une approche interentreprise. D'où la question amenée en débat avec « *La qualification du travail ; de quoi parle-t-on ?* (CGP, 1978). Ces constats confirment la nécessité, dans une perspective de gestion collective, d'élaborer des « référentiels transversaux ». Ils conduisent à élaborer un outillage d'analyse du travail qui correspond à un système de repères pluri-dimensionnels<sup>15</sup> plutôt qu'à des nomenclatures à listes fermées. Composé d'ensembles de critères classants, cet outil doit permettre de rapprocher les emplois les uns des autres à partir de leurs « contenus » dans un même secteur et en intersectoriel ; et ce, sans en « écraser » la diversité, préfigurant ainsi l'architecture du questionnaire retenu pour la réalisation du Répertoire français des emplois (RFE).

<sup>11</sup> Pour en avoir une idée précise, on pourra se reporter à : F. Menier, *Nouvelles Technologies, Bibliographies*, Céreq, Coll. « Documents de Travail », n° 24, juillet 1986, pp. 39-49.

<sup>12</sup> On pourra se reporter sur ce sujet aux actes publiés à la suite de la journée d'étude organisée pour les dix ans du Céreq (DGRST/CEREQ/CNRS, 1971).

<sup>13</sup> Voir Céreq, Note d'information n° 7, juillet 1972 : *L'évolution des techniques dans les industries mécaniques : les Machines-Outils à Commandes Numériques*.

<sup>14</sup> On pourra en particulier se reporter à nos nombreuses publications sur le sujet qui, dans la période 1972-1982, sont toutes issues des travaux réalisés par le Céreq.

<sup>15</sup> Ce choix a été effectué à la suite de l'étude du *Dictionary of Occupational Title* (DOT) utilisé par le ministère du Travail américain, chaque situation de travail pouvant être repérée par un « code » constitué d'un nombre, cette « numérisation » permettant par la suite des traitements informatisés relativement aisés. Voir le Vol. 5 de la « Bibliothèque » du Céreq, septembre 1973, *L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois*, deuxième partie, Chap. III : La nomenclature du ministère du Travail américain (DOT, pp. 171-207).

### *Le Répertoire Français des Emplois*

Compte tenu de ces résultats et de ses missions, le Céreq devait être capable de disposer d'une couverture exhaustive et comparative des activités professionnelles ; l'objectif est alors de constituer une aide réelle pour les politiques d'emploi et de formation professionnelle. En effet, les nomenclatures d'emploi et d'activité professionnelles utilisées tant par l'INSEE – en particulier pour les recensements de la population – que par l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) pour ses activités de placement, apparaissaient obsolètes et devaient être refondues. Il lui fallait donc produire, sur ces domaines, des informations à caractère « quantitativo-qualitatives ». Ainsi naquit le RFE, avec l'idée que seul un dispositif stable, convenablement construit et mis en forme pour constituer une base de données régulièrement actualisée en fonction d'une connaissance des zones de changements les plus rapides, correspondrait à cet aspect de la « demande sociale » ayant présidé à la création du Céreq<sup>16</sup>.

### Les orientations de recherche en économie et sociologie du travail

La recherche sur le travail avec les débats entre « la Qualification » et « les qualifications », est active en France et relativement bien structurée autour de quelques laboratoires de référence<sup>17</sup>. Elle est davan-

<sup>16</sup> Le RFE est un dispositif d'observation des activités professionnelles dont la réalisation s'est échelonnée sur près de dix ans, du début des années 70 au début des années 80. Il visait à élaborer, à partir de l'observation systématique de « situations de travail » dans tous les secteurs d'activité, dans tous les types d'entreprises et pour toutes les activités professionnelles, des « emplois-types » destinés à constituer des « repères du travail », en complément des nomenclatures et des classifications. Il a porté sur près de 10 000 situations de travail et a donné lieu à la publication de « 18 cahiers du RFE ». Pour une présentation du RFE, voir J.-C. Foubert, « Le répertoire français des Emplois », *Économie et Statistique*, n° 81-82, septembre-octobre 1977, pp. 105-111.

<sup>17</sup> On pourra par exemple se référer à la liste des équipes de recherche fournie en annexe de son article par B. Mériaux (1978).

<sup>18</sup> L'un des motifs étant que ces deux disciplines sont, au CNRS (Centre national de la recherche scientifique), considérées comme très appliquées et donc ne relevant pas de la « science ». on rappellera que l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) qui disposait du Centre d'Étude et de Recherche Psychotechnique (CERP) profite de la création du Céreq et du CEE pour le dissoudre, le personnel et les postes leur étant attribués au titre du ministère du Travail.

tage le fait de l'économie et de la sociologie, que celui de l'ergonomie et de la psychologie du travail<sup>18</sup>. Les frontières disciplinaires sont relativement poreuses dans le sens de l'économie vers la sociologie ; le nombre d'articles d'économistes dans la revue *Sociologie du Travail* en est un exemple. Les économistes du travail, largement en décalage avec le courant dominant de leur discipline, s'intéressent à ce qui se passe dans les entreprises. Ils se déplacent dans les « usines » et dans les « ateliers »...

### *Les économistes à la recherche d'une théorie de la demande de travail*

Les analyses du marché du travail sont dominées par les théories de la segmentation issues de P.B. Doeringer et de M.J. Piore, (1971), et s'intéressent au double fonctionnement des marchés externes et internes aux entreprises (Gazier, 1991). Les économistes français cherchent à s'introduire dans la « boîte noire » qu'est l'entreprise. Ils veulent en déterminer les logiques d'actions ; cela leur permettrait de fournir des contenus et d'articuler les analyses des marchés internes du travail, propres à chaque entreprise, avec des analyses de marchés externes ; ces dernières portant notamment sur les marchés locaux appréhendés comme des lieux d'interactions entre des politiques de recrutement différenciées d'entreprises et des demandeurs de travail eux aussi différenciés (Mallet, 1980). Les analyses de la rémunération s'inscrivent dans la même logique : sortir du modèle traditionnel assimilant le travail à une marchandise comme une autre. Le salaire est considéré comme une composante de l'échange, le marché du travail ayant aussi une fonction de répartition des conditions sociales (Silvestre, 1978).

Comme le souligne B. Mériaux (1978), l'ensemble de ces recherches converge ainsi vers une sorte de paradigme qui, transcendant de profondes divergences idéologiques, accorde à la demande de travail un pouvoir « structurant » sur les problèmes de l'emploi. Majoritairement centrées sur des « effets entreprises » et des « effets gestion des ressources humaines », ces recherches convergent également avec celles consacrées aux structures d'emploi, que ces dernières visent à comprendre les déterminants du travail ou qu'elles cherchent des relations entre les qualifications et la rentabilité des entreprises (Azouvi, 1975). À l'exception des débats qui portent sur le caractère plus ou moins collectif de la qualifi-

cation à travers la notion de « *travailleur collectif* » (Dona-Gimenez 1979 ; Jacot 1984), les débats sur les variabilités structurelles des qualifications, en relation avec le fonctionnement des entreprises, viennent rejoindre ceux des sociologues (Coriat, 1979).

En parallèle, dès le premier « choc pétrolier », les macroéconomistes qui s'intéressent aux mécanismes de croissance considèrent que la situation n'est pas conjoncturelle. Pour eux, les déterminants d'une « crise » potentielle, ainsi que les facteurs susceptibles d'en favoriser la sortie résident dans la dynamique structurelle de moyen terme. Ils mettent ainsi l'accent sur des blocages dans les processus d'accumulation du capital et sur la crise du « rapport salarial », suivant des perspectives fortement « régulationnistes » (*Critique de l'Économie Politique 1979*, Lorenzi, Pastré, Toledano, 1980). Les uns et les autres accordent un rôle central aux innovations technologiques et aux modes de gestion collective du travail et de la main-d'œuvre ; elles entretiennent en effet des liens avec les gains de productivité et avec les répartitions des surplus dégagés, influençant ainsi les conditions de valorisation du capital. Ils ouvrent la porte aux analyses qui, au cours des années 80 et à la suite du « second choc pétrolier », seront menées en termes de crise du taylorisme-fordisme et d'émergence d'un modèle « post-taylorien » ou « post-fordien ».

#### *Les sociologues entre « progrès technique » et « polarisation » des qualifications*

Par comparaison à l'économie, les questions qui ont conduit au programme d'activité du Céreq sont au cœur des réflexions de la sociologie, comme l'atteste une lecture de la Revue *Sociologie du Travail* et le nombre de numéros spéciaux qu'elle consacre à des thèmes qui le concernent<sup>19</sup>. Dans le prolongement des travaux historiques de G. Friedman (1950), P. Naville (1963) et A. Touraine (1955), trois grandes questions animent le milieu. La première est celle du déterminisme technologique qui semble fonctionner comme un épouvantail agité par la « demande

<sup>19</sup> Revue *Sociologie du Travail* : « La qualification du travail », n° 2, 1973 ; « Conditions de travail, le taylorisme en question », n° 1, 1974 ; « Les nouvelles formes d'organisation du travail », n° 1, 1976 ; « Sociologues industriels en RFA », n° 1, 1978 ; « L'enjeu de la rationalisation du travail », n° 1, 1979 ; « Sociologie du travail à 20 ans », n° 1, 1980.

sociale » en face de laquelle il incomberait aux sociologues de faire de la résistance<sup>20</sup>. La seconde est celle de la détermination du « contenu » de la qualification. La troisième est liée à l'évolution des qualifications, avec un débat entre les tenants d'une « déqualification » et ceux d'une « polarisation » des qualifications, davantage influencé par les rapports sociaux de production<sup>21</sup> que par les technologies. Le tout se situe dans le cadre de débats sur le taylorisme, en relation avec les perspectives de transformation de la « classe ouvrière ». La pression idéologique marxiste est globalement très forte. Pour aborder ces questions, les sociologues du travail français, par opposition aux économistes et à leurs collègues anglais et allemands, n'ont guère à l'époque d'approches en termes de sociologie de l'entreprise (*Sociologie du Travail* n° 1/80). Ils préfèrent cultiver une sociologie de l'atelier, seule ou combinée avec une sociologie de rapports de classes<sup>22</sup>. Plus précisément, encore plus qu'en économie, les approches en sociologie du travail, face au développement de la division du travail sous l'impulsion du taylorisme, sont traversées à l'époque par des ensembles dont les logiques d'actions divergent assez radicalement dans leur fondement, et surtout dans leurs perspectives (Durand, 1978).

– Un premier ensemble, qu'on pourrait qualifier de « réformiste humaniste » dans le prolongement de la sociologie industrielle américaine et des travaux du Tavistock Institute, pousse à l'expérimentation d'organisations du travail plus « autonomes » et plus « responsables » en s'appuyant sur une perspective « sociotechnique ». Il s'agit pour cet ensemble de porter le vaste mouvement de réorganisation du

<sup>20</sup> Seul ce type d'hypothèse permettrait de comprendre pourquoi quelqu'un d'aussi averti que F. Sellier éprouve encore le besoin d'écrire, en 1979 : « *Il s'agit de refuser un pur et simple déterminisme technologique et de reconnaître leur place et leur rôle aux politiques de main-d'œuvre* » (Sellier, 1979, p. 95).

<sup>21</sup> Dans leur introduction au n° 1-88 de *Sociologie du Travail* consacré au Colloque Georges Friedmann organisé à Bruxelles en l'honneur du dixième anniversaire de sa mort, M. Alaluf et P. Desmarez écrivent : « *Le débat sur la qualification – thème central de la sociologie du travail s'il en est – qui a émaillé le colloque est tout à fait significatif à cet égard. G. Friedmann formule en effet la thèse de la polarisation des qualifications d'une manière déjà très accomplie en décrivant deux grands courants : celui de la "despiritualisation" ... des anciens métiers unitaires, et celui de la "re-spiritualisation" par l'organisation de certains des métiers nouveaux* », p. 3.

<sup>22</sup> Sur ce sujet, on pourra se reporter au : « Débat, regards étrangers sur la sociologie du travail française », *Sociologie du Travail*, n° 1/80, pp. 55-75.

travail qui s'amorce dans la deuxième partie des années 70 et va se développer avec « *les nouvelles formes d'organisation du travail* » (*Économie et Humanisme*, 1976). Ce mouvement vise à casser les chaînes en s'appuyant sur des équipes « semi-autonomes » ; il aspire aussi à réussir une mise en œuvre concrète de l'autogestion ouvrière (Mothé, 1980), un des moyens étant de redécouvrir l'expérience ouvrière (Oddone, 1981)<sup>23</sup>. En prolongement, et sans les confondre, on peut situer le « *courant de la révolution scientifique et technique* » qui, avec Radovan Richta « *estime que la révolution scientifique et technique va conduire d'elle-même, sans grands bouleversements sociaux, à l'accès des masses à la culture* » (Durand, p. 10). Cette thèse peut être rapprochée de celle de Serge Mallet (1969) suivant laquelle les travailleurs des « *industries de pointe* » à haute technicité se trouveraient en position de développer une nouvelle forme de conscience révolutionnaire qui les conduirait à revendiquer et à accéder à une grande autonomie d'organisation et de gestion de leur travail.

– Un deuxième ensemble s'inscrit dans une perspective inverse et pousse à des mobilisations syndicales ouvrières, suivant une logique « réformiste contestataire » ou « réformisme militante ». Il dénonce les situations observées et prend une posture revendicative visant à modifier les pratiques d'organisation du travail et plus largement leur modèle, dans le cadre des rapports de force entre les salariés et les employeurs, mais sans remise en cause du capitalisme. Plus précisément, il dénonce l'exploitation des travailleurs au sein du capitalisme tel qu'il fonctionne. On peut placer dans ce courant la CFDT (Confédération française démocratique du travail) qui, présentant « *les travailleurs face au changement technique* », parle des « *dégâts du progrès* » (CFDT, 1977). Elle considère que les techniques intègrent l'exploitation, la domination, la séparation, la dépersonnalisation et veut dégager des pistes pour changer les modèles. Plus intéressante peut-être pour les chercheurs est la déclaration d'Edmond Maire dans

sa préface p. 7 : « *Ce livre apporte la confirmation que le travailleur est le seul véritable expert en ce qui concerne son travail* » [...] « *seul l'opérateur peut comprendre en profondeur ce que le spectateur ne fait qu'apercevoir*. » Il affirme en quelque sorte une disqualification de la démarche des chercheurs ; ceux-ci pouvant, au mieux, être là pour aider le travailleur à dire ce qui est la seule vérité.

– Un troisième ensemble, qu'on pourrait qualifier de « révolutionnaire », s'inscrit dans une démarche marxiste militante ; il considère qu'il ne peut y avoir de modification réelle de l'organisation du travail sans modification des rapports de production et donc disparition du capitalisme. Sa figure emblématique est André Gorz (Gorz, 1973). On peut y associer Robert Linhart et son « *Établi* » (Linhart, 1978). S'y rattachent par exemple des chercheurs comme H. Desbrosses et B. Peloille qui déclarent vouloir « *observer dans le régime économique actuel, la nature des positions ouvrières à l'égard des caractères sociaux de production* ». Ils estiment que saisir cette signification « *suppose la prise en compte de l'antagonisme qui marque le régime économique actuel, à savoir la contradiction fondamentale existant entre caractère social des forces productives dans l'industrie et régime privé de l'appropriation dans l'ensemble de la société* » (Desbrosses et Peloille, 1977 : présentation de leur étude). Dans cette étude, ils dénoncent toutes les théories « *anti-hiérarchiques* », et les perspectives de « *recomposition des tâches* », de « *groupes autonomes de production* », de même que celles de « *démocratie industrielle* » comme « *l'autogestion* » ou la « *société informationnelle* », comme des leurres, des os donnés à ronger en l'absence de transformation des rapports de production et de classes<sup>24</sup>.

Reste, enfin, un dernier ensemble qui, animé par des soucis scientifiques, est conduit à prendre des distances avec des présupposés idéologiques et avec l'action militante. Il adopte des postures plus « analytiques ». Violamment dénoncés par les précédents comme étant des « *scientistes* », les chercheurs appartenant à cet ensemble essaient de décrire le

<sup>23</sup> C'est à ce courant qu'on serait tenté de rattacher deux rapports, l'un de Yves Delamotte au ministre du Travail pour une organisation plus humaine du travail (Delamotte, 1972) ; l'autre de Pierre Sudreau au Président de la République, sur la *réforme de l'entreprise* (Sudreau, 1975). On mettrait assez volontiers dans cette catégorie tous les rapports plus ou moins officiels quelle que soit leur origine, par exemple le « *Rapport Riboud* » : Riboud A., *Modernisation, mode d'emploi*. Rapport au Premier ministre, Union générale d'Édition, Coll. « 10/18 », Paris, 1989.

<sup>24</sup> Comme le note Claude Dubard, en prolongement de cette posture, Jürgen Habermas, Herbert Marcuse et Yvan Illich insèrent la critique de la division du travail dans une révolte plus générale contre la science et la technique (Durand, 1978). En réaction à cette posture, on pourra lire avec intérêt : Gautrat J., « *Radioscopie de la théorie de la lutte des classes en entreprise* », *Les cahiers du CRIDA*, n° 1, Paris, CNRS/UNESCO, novembre 1988.

mieux possible, par eux-mêmes, les faits observés. Ils tentent d'interpréter les mécanismes associés à ces faits à partir de l'élaboration de cadres interprétatifs largement basés sur des méthodes inductives et susceptibles d'être remis en cause par les faits. Figurent en bonne place dans ce dernier ensemble, M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Silvestre, dont les travaux bi-disciplinaires, destinés à comprendre les modes de structuration des rémunérations par les entreprises, connaissent un premier aboutissement à la fin des années 70, avec ce qui sera familièrement désigné par « *France-Allemagne* » (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982). D'un point de vue méthodologique, cette recherche s'inscrit dans un courant de recherche qui, s'appuyant sur des comparaisons internationales, commence à se développer chez les sociologues (Dubois et Monjardet, 1979 et 1980) ; elle constitue une véritable rupture théorique. Elle s'essaie en effet à expliquer les différences structurelles de qualifications et de salaires dans les entreprises des deux pays, à partir de structurations « sociétales » qui reposent sur des constructions d'acteurs collectifs. À l'aide des « jeux » de ces acteurs qui « font structure » à travers des interactions entre des niveaux d'actions aussi bien « micro » que « macro », le cadre théorique et analytique qu'elle propose met en forme et donne sens à la variété des résultats constatés. Au moment de sa sortie, cette recherche est particulièrement mal accueillie par les chercheurs « marxisants » qui y voient, à juste titre, une remise en cause du caractère structurant des rapports sociaux de classes dans le cadre du système capitaliste.

## LES ANNÉES 80 ET 90 : LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU PARADIGME

Par rapport aux années 70, les années 80 et 90 marquent une forte rupture dans le modèle de croissance ; elles sont en effet caractérisées par une accentuation de la montée du chômage et la mise en crise de l'organisation productive dominante dans une économie de plus en plus ouverte à la concurrence internationale. Pour la France, elles débutent, à la suite de la loi de décentralisation de 1982, par des déplacements des politiques et des acteurs qui concernent tant l'emploi que la formation professionnelle. Enfin, avec les Lois Auroux, les entreprises se voient confrontées au « *droit d'expression des salariés* » (Chouraqui et Tchobanian, 1991).

Les travaux commandités par le CGP, au début des années 90, traduisent les décalages entre d'un côté les responsables d'entreprises et le « patronat », focalisés sur la compétitivité, et de l'autre les pouvoirs publics tout autant préoccupés par l'emploi et le chômage (Taddéi et Coriat 1993 ; Boissonnat, 1995). Comme après la guerre et au début des années 60, la question de la « modernisation » de la France se pose<sup>25</sup>. Toutefois, par rapport à cette époque, la réflexion prospective se situe en rupture ; elle s'inscrit dans le double cadre des analyses historiques longues sur la place et le sens du travail dans les sociétés (Méda, 1995) et des transformations économiques qui correspondent à un affaiblissement des « *économies-nations* », associées à un développement de réseaux mondiaux dominés par de nouvelles « *entreprises-réseaux* » (Reich, 1993).

## Des années de renouvellement pour la recherche sur le travail

À partir du début des années 80, les entreprises s'inscrivent dans des nouvelles formes de concurrence. À la recherche de « performances », elles s'appuient sur la fabrication de nouveaux produits et de nouveaux services et mobilisent des nouvelles façons de produire (flux tendu, zéro stock, zéro défauts). Pour ce faire, elles utilisent des nouvelles techniques, des nouvelles formes d'organisation, des nouvelles façons de gérer les ressources humaines ; leur objectif étant de parvenir à toujours plus de flexibilité/adaptabilité/réactivité, pour toujours plus de compétitivité et de rentabilité. La cause est entendue : aux chercheurs spécialistes du travail et de l'emploi de s'organiser pour dégager les bonnes questions et mettre en place les outils et les cadres conceptuels leur permettant d'y répondre. C'est ce qu'ils font, modifiant ainsi en profondeur les condi-

<sup>25</sup> En début de la première partie de son ouvrage édité pour la première fois en 1995, J.-B. de Foucauld, qui a été lui aussi Commissaire général du Plan écrit en effet : « *pendant les Trente Glorieuses, de 1945 à 1973, le plein emploi a été assuré sans grandes difficultés dans la plupart des pays. Seul subsistait, pour l'essentiel, un chômage frictionnel correspondant au passage d'un emploi à un autre. Aujourd'hui, plus de vingt ans après le premier choc pétrolier de 1973, la situation est complètement inversée : rares sont désormais les pays qui ont réussi à maintenir le plein emploi. Le chômage est redevenu le mal dominant de nos sociétés riches...* » (p. 15).

tions de production des connaissances sur l'organisation productive et le travail et sur les « besoins en formations ».

### *Des recompositions de questions et d'objets de recherche*

La question des rapports entre les changements techniques, les qualifications et « *une nouvelle productivité* » est ouvertement posée dès le début des années 80 (CGP, 1983). Les recherches sur les organisations s'intéressent aux objectifs d'organisations tournées vers la performance avec tout ce qui serait un après-taylorisme (Cohendet *et alii*, 1988 ; Stankiewicz, 1988), dans le cadre général d'une recomposition productive à la recherche de la compétitivité (Iribarne, 1989). Dans le même esprit, elles se penchent sur les nouvelles rationalisations de la production (Terssac et Dubois, 1992), et pointent les enjeux qui se nouent autour du Génie Industriel (Hollard, 1994).

La notion de technologie est élargie à la gestion qui, avec la mesure économique des performances (ECOSIP 1990 ; Lorino, 1997), est assimilée aux technologies invisibles (Berry, 1983). Les Cercles de qualité et leurs effets de mode (Midler, 1986), les normalisations et certifications qualité en relation avec la prise en compte des compétences des utilisateurs (*Revue d'Économie Industrielle*, 1996), la compétence de conduite de projets en lien avec le problème de la capitalisation et du développement des savoirs techniques dans les métiers (Midler, 1993), constituent autant de composantes de l'évolution du travail que les chercheurs doivent prendre en compte. En fait, ils sont plus largement confrontés à l'exploration des savoirs nouveaux d'expertise (Hatchuel et Weil, 1992), de mise en œuvre de processus de rationalisation orientés vers des apprentissages (Moison, 1997) ou de la part d'inventivité, de créativité et d'adaptabilité laissée aux acteurs, ainsi qu'aux usages qu'ils en font (Charue-Duboc, 1995). Ces questions rejoignent celles des sociologues de « *la gestion du désordre en entreprise* » (Alter, 1999) et de « *l'autonomie dans le travail* », en relation avec la mise en place de nouvelles formes d'automatisation liées aux systèmes experts et à l'élaboration de règles formelles dans la perspective d'une « *régulation dans les organisations* » (Terssac, 1992). Elles rejoignent également les questions des économistes avec la notion d'investissements immatériels destinés à créer des connaissances et des

compétences au sein des firmes (De Bandt et Gourdet, 2001).

En parallèle, les questions de Gestion des Ressources Humaines (GRH) deviennent incontournables. Elles se développent avec l'apparition de diverses formes de segmentation des marchés internes du travail (Sainsaulieu, 1987 ; Salais et Thévenot, 1986) ; à un noyau que les entreprises cherchent à stabiliser en s'appuyant sur de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences et les « *relations professionnelles* » (Mallet, 1991), elles associent une recherche d'adaptabilité à travers une « *flexibilité de la relation de travail* » qui repose elle « *sur des processus de coordination d'individus flexibles* » (Supiot, 1999, p. 55). Ainsi, la boucle est bouclée entre les disciplines à travers les relations professionnelles (Eyraud *et alii*, 1989), au cœur du dispositif de recomposition de la « *société salariale* » ; ce mouvement s'inscrit dans la perspective d'une réarticulation entre les gestions à dominante collective de la régulation fordiste et des gestions plus individualisées qui émergent au sein d'une nouvelle régulation.

Enfin, les recherches sur le travail se voient questionnées par celles sur l'innovation et sur leur inscription dans les territoires qui se rejoignent dans des perspectives de compétitivité collective ; cela conduit à articuler des jeux de coopérations internes et externes supportés par des « *réseaux* » qui brouillent à nouveau les frontières de l'entreprise. Ces interrogations dépassent les usages des technologies pour les étendre à leur production ; en cela, elles recoupent pleinement les questions des mises en relation des connaissances et de l'organisation, de mêmes que celles de la singularisation des produits dans une économie de la diversité s'appuyant sur des relations de service. Elles permettent d'intégrer, dans les analyses de l'organisation productive et des compétences, en lien avec les questions de développement local (Pecqueur 2000), les problématiques d'innovations institutionnelles dans les territoires (Tallard, Théret et Uri, 2000) ; parmi ces dernières figurent en bonne place les relations entre les entreprises et les divers offreurs de formation. Ces innovations sont jugées nécessaires si la France veut disposer de « *territoires pour apprendre et innover* » (Veltz, 1994), susceptibles ainsi de constituer des « *régions qui gagnent* » (Benko et Lipietz, 1992).

## Des recompositions de disciplines et des renouvellements théoriques

Dans ce contexte, les problématiques construites en termes de rapports globaux de classes en régime capitaliste s'affaiblissent au point de quasiment disparaître au profit d'analyses de catégories internes au salariat<sup>26</sup> ainsi que de critiques de « *l'entreprise néolibérale* » et de ses modes de gestion (Coutrot, 1998). L'évolution de ces questions et objets de recherche poussent à des recompositions importantes dans la délimitation des frontières entre les disciplines. Ainsi, les « *nécessaires conversations entre économistes et sociologues* » (Swedberg, 1990) s'élargissent à d'autres disciplines appartenant ou non aux sciences sociales – la gestion, les sciences du politique, l'histoire, l'anthropologie, l'ergonomie, la psychologie cognitive, les sciences pour l'ingénieur. À l'intérieur des disciplines, les frontières entre les sous-disciplines sont également remises en cause. L'économie et la sociologie du travail deviennent moins spécifiques et s'intègrent dans des ensembles plus larges qui leur permettent de se renouveler. Au sein de cette recomposition qui intéresse directement les analyses du travail<sup>27</sup>, on ne peut qu'être frappé par la rapide montée en puissance de la recherche en gestion. Elle se présente comme la science de l'efficacité dans l'action<sup>28</sup> et se place en position de pivot de l'interdisciplinarité élargie ; cette posture lui permet d'appréhender de manière privilégiée l'ensemble des processus de recomposition en cours dans l'organisation productive.

Nous serions tentés de dire que, en accompagnement de l'émergence d'un paradigme qui privilégierait la combinaison « *Structures-Comportement-Performance* » (Durand, 2000), une perspective unificatrice serait en train de naître autour d'analyses stratégiques : des stratégies de firmes articulées sur des espaces stratégiques nationaux et multinationaux (Gazier, 1990). Une telle perspective permettrait de mieux comprendre pourquoi on voit fleurir dans la « boîte à outils théoriques » la plus couramment utilisée par les chercheurs spécialisés sur le travail et

<sup>26</sup> On s'intéresse ainsi aux questions de corporatisme (Ségrestin, 1985), de professions (Paradeise, 1998), de groupes sociaux comme les cadres (Bouffartigue, 2001).

<sup>27</sup> À ce stade, il nous paraît nécessaire de ne plus parler de « sciences sociales » du travail, mais de parler d'application des sciences sociales à l'étude du travail.

<sup>28</sup> Toutefois, cette présence paraît fortement concentrée dans les « Écoles », en particulier Polytechnique et les Mines de Paris.

l'emploi, quelques approches de références qui viennent structurer leurs démarches. On peut les regrouper en trois ensembles :

- Un premier ensemble se situe au carrefour de l'économie et de la sociologie. Il est d'une part développé dans la mouvance du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) autour des « *économies de la grandeur* », des « *investissements de forme* » et des « *cités* », en prolongement des analyses institutionnalistes (Boltanski et Thévenot, 1987). Il est composé, d'autre part, des analyses en termes de « *mondes de production* » (Salais et Storper, 1993). Ces deux démarquent visent conjointement à dégager quelques grands types « normatifs » d'entreprises qui ont valeurs structurantes et qui correspondent à des modes spécifiques de production emblématiques de formes d'organisations du travail. Destinées à encadrer les démarches inductives, elles sont souvent utilisées dans les perspectives déductives et prétendent fournir les bases à la dynamique du travail.
- Un deuxième ensemble, propre à la sociologie, cherche à fonder des théories universelles de comportements collectifs à travers l'établissement des règles et des normes qui détermineraient les façons de travailler ensemble (Friedberg, 1993 ; Reynaud, 1992 ; Reynaud, 1995). Il intéresse les gestionnaires qui sont à la recherche de dispositifs leur permettant de comprendre et de mettre en place les bases d'une organisation efficace qui correspond à des déplacements vers des « *régulations procéduriales* ».
- Un dernier ensemble s'appuie à la fois sur des comparaisons internationales et des démarches inductives. Il vise à contextualiser ces règles et normes en fonction de spécificités nationales. On y retrouve d'un côté « l'analyse sociétale » déjà évoquée » qui, par hybridation avec les travaux du Céreq, évolue pour réintroduire de façon plus visible « *l'effet entreprise* » et les dynamiques de changements technologiques (Maurice, Eyraud, Iribarne, Rychner, 1986). Elle évolue également pour endogénéiser les questions de production de l'innovation (Lanciano, Maurice, Silvestre Nohara, 1998). On y trouve de l'autre côté, au carrefour de l'économie, de la sociologie, de l'anthropologie et des sciences du politique, les recherches sur la « *gestion des entreprises et des traditions nationales* » (Iribarne 1993 ; Iribarne, Henry, Segal, Chevrier, Globokar, 1998). La rencontre de ces deux orientations engendre des débats qui

rappellent étrangement ceux du début des années 80 qui accompagnaient l'émergence de « l'analyse sociétale » : alors accusée de « structuralisme », (ce dont ses auteurs se défendaient, la considérant comme avant tout basée sur des acteurs). Les auteurs de la « *gestion à partir des traditions nationales* » sont accusés à leur tour de « culturalisme » ; ce que, bien sûr, ils récusent. En fait, l'enjeu principal du débat est de savoir la place structurante que l'on accorde à l'histoire longue des peuples et des nations (Iribarne, 1993)<sup>29</sup>.

---

« S'agissant  
du fonctionnement  
des entreprises,  
la question  
des rapports entre  
les NTIC et  
les performances  
domine chez  
les économistes »

---

## Des nouvelles frontières pour la recherche : des TIC aux NTIC

Les « nouvelles frontières » de la recherche sur les évolutions technologiques, le travail et les qualifications se situent dans ce contexte de renouvellement de paradigme productif et de problématiques : les nouvelles frontières de la « société de l'information » et du « savoir ». Dans cette société, les sources principales de la performance proviendraient des nouvelles générations de technologies multimédia de l'information et de la communication en réseaux utilisant « l'Internet Protocole » (IP), généralement désignées sous le vocable générique de « NTIC ». Les entreprises, pour pouvoir convenablement valoriser ces technologies, auraient besoin de compétences d'autonomie, de créativité, de responsabilité et de coopérations, renvoyant à l'idée d'un para-

<sup>29</sup> On voit pourtant les grandes proximités de ces recherches. Elles ont pour caractéristiques communes de fournir un cadre explicatif aux diverses façons d'agir – donc de travailler – ensemble. Elles peuvent être réappropriées aussi bien par les approches « régulationnistes » que par les gestionnaires d'autant plus intéressés par elles qu'à travers leurs méthodes de comparaisons internationales, elles ouvrent des perspectives nouvelles de gestion multinationale.

digme « post-taylorien ». Cette vision ressort de l'impressionnante quantité d'ouvrages « managériaux » publiés dans des collections de gestion par des « enseignants/consultants » ou des « consultants/enseignants » qui s'appuient fortement sur les courants gestionnaires s'intéressant aux « systèmes d'information » et au management des organisations<sup>30</sup>. Toutefois, ces exigences n'étant pas accessibles à tous, nombreux seraient les exclus du travail (Lasfargue 2000 ; Rifkin 2000, Reich 2001).

### *Les Technologies de l'Information et de la Communication*

Malgré les profondes évolutions évoquées, tant dans les objets que dans les cadres conceptuels, les recherches effectuées dans les années 80 et au début des années 90 sur ce qu'on appellerait aujourd'hui les TIC, en relation avec les évolutions du travail et des qualifications, s'inscrivent dans le droit fil des recherches antérieures<sup>31</sup>. Elles en constituent simplement des approfondissements, comme le montrent les nombreux ouvrages et articles qui leur sont consacrés<sup>32</sup>.

Avec l'apport des travaux de H. Kern et M. Schumann sur l'Allemagne (1989) ; avec les résultats de la recherche du LEST sur « *Les entreprises en mutations dans la crise* » (Maurice, Eyraud, Iribarne, Rychner, 1986), et son volet de comparaisons internationales avec l'Angleterre, l'Allemagne et le Japon (Sorge, Hartmann, Warner et Nicholas, 1986 ; Maurice, Manari, Takeoka et Inoki,

<sup>30</sup> On citera à titre d'exemple : Bellier S., *Le e-Learning*, Paris, Éditions Liaisons, 2000 ; Ettighoffer D., *L'entreprise virtuelle. Nouveaux modes de travail, nouveaux modes de vie ?*, Paris, Éditions d'Organisation, 2001 ; Loilier T., Tellier A., *Nouvelle économie, net organisation*, Paris, Éditions Management et Société, 2001 ; Prax J.-Y., *Le guide du Knowledge management. Concepts et pratiques du management de la connaissance*, Paris, Dunod, 2000 ; Reix R., *Systèmes d'information et management des organisations*, Paris, Vuibert, 3<sup>ème</sup> édition, 2000.

<sup>31</sup> Ces TIC correspondent aux générations initiales d'informatique industrielle, de productique et de robotique, ainsi que de bureautique et d'informatique de traitement de données dans les activités de service.

<sup>32</sup> *Recherches Économiques et Sociales*, n° 8, 1983 ; *Projet*, n° 201, 1986 ; *Formation Professionnelle*, n° 11, 1983 et n° 1/87 ; Numéros spéciaux de *Sociologie du Travail* intéressant la qualification et l'organisation du travail dans les années 80 : « Nouvelles technologies dans l'industrie : l'enjeu des qualifications », n° 4, 1984 ; « La professionnalité », n° 1, 1978 ; « La gestion du travail, traditions et nouveautés », n° 1, 1988. *Sociologie du travail a 30 ans*, Actes 1989.

1988) ; avec la recherche comparative France/Japon de J. Magaud et K. Sugita (1993), le constat de la diversité des structures de qualifications dans différents pays et, au sein d'un pays, entre différentes entreprises industrielles utilisant des équipements voisins, n'est plus discuté : un double niveau structurant « sociétal » et d'entreprise est largement admis. Avec les comparaisons France/Japon sur les ingénieurs (Lanciano, Maurice, Silvestre, Nohara 1998) et les comparaisons France/Japon/États-Unis dans le commerce (Gadrey, Jany-Catrice, Ribault 1999), ce constat est élargi aux activités de services.

Reste à interpréter ce constat, sachant que cette diversité est associée à une grande variété dans les gammes de produits fabriqués, dans les « systèmes techniques » mis en œuvre, dans les choix organisationnels retenus et les types de main-d'œuvre utilisés ; ces diversités correspondent à ce qui peut être appelé, selon les points de vue retenus, des diversités de « configurations productives » (du Tertre, 1992) ou des « diversités de modèles » (Maurice, 1994). Ces interprétations sont nombreuses. Ainsi pour certains, parmi les formes d'organisation, les qualifications polarisées seraient plus efficaces que les autres et l'emporteraient à moyen/long terme (Adler et Borys, 1988)<sup>33</sup>. D'autres, comme R. Boyer, s'interrogent sur la compatibilité éventuelle entre ces diversités observées à un moment donné et l'existence de régimes d'accumulation qui maintiendraient un mécanisme unificateur de transformation de longue période, à travers des modalités spécifiques de régulation<sup>34</sup>.

### Les NTIC et l'organisation des entreprises

Par opposition aux TIC précédemment évoquées, le vocable de NTIC est ici utilisé pour désigner une nouvelle étape d'informatisation basée sur des applications diverses – courrier électronique, forum, *work flow*<sup>35</sup>, site *web* – supportées par des réseaux à IP. Face aux publications évoquées, les chercheurs académiques proposent principalement dans leurs ouvrages

<sup>33</sup> On retrouve là une vue bien connue chez les économistes : celle des combinaisons productives optimum de moyen terme.

<sup>34</sup> « Comment justifier les caractéristiques fordistes d'une accumulation dans son ensemble alors que les enquêtes sectorielles et plus encore les monographies d'entreprises exhibent une extrême variété des formes d'organisation du travail, des mécanismes de la régulation partielle et des déterminants de la rentabilité ? » (R. Boyer, Préface à Ch. Du Tertre, 1989, p. 7).

<sup>35</sup> Un « *workflow* » est une automatisation d'un processus de gestion ; on a par exemple en Gestion des Ressources Humaines des « *workflow* » de congés.

des cadres généraux conceptuels ou de raisonnement (Mayère 1990 ; Geoffrey *et alii* 1997 ; Petit, 1998 ; Foray 2000) sans fondements empiriques. Seuls quelques-uns, comme J. Gadrey (2000), essaient d'apporter des éléments factuels dans les débats généraux. La littérature empirique sur les entreprises, quant à elle, pose souvent problème ; en effet, elle se réfère à des « technologies de l'information » qui ne précisent pas les générations de « systèmes techniques » concernés ; ceux-ci correspondant souvent aux générations antérieures d'équipements qui relèvent de la productique<sup>36</sup>.

S'agissant du fonctionnement des entreprises, la question des rapports entre les NTIC et les performances domine chez les économistes (Jacot, Troussier 1992) ; ces performances étant liées aux réductions des coûts de coordination ou de transaction (Brousseau, 1997). En fait, la grande question qui les préoccupe, sous l'influence de la recherche américaine, est celle du « paradoxe de Solow » : pourquoi, ni en macro ni en micro économie, ne retrouve-t-on pas, sous forme de gains de productivité, les résultats des investissements effectués dans ces nouveaux équipements ? De façon classique, une partie importante du problème provient des instruments de mesure ; cela conduit les chercheurs à réfléchir sur les méthodes d'enquêtes qui permettraient de le cerner (Foray Mairesse 1999). Cependant, début 2000, l'explication est enfin trouvée : les gains de productivité et d'efficacité n'apparaissent dans les entreprises que lorsqu'elles accompagnent leurs investissements matériels d'investissements immatériels en organisation et en formation (*Économie et Statistique*, 2000). Quelle découverte ! Aurait-on envie de dire ...

En dépit de tout ce qui a été précédemment évoqué, les questions d'évolution des « métiers » et des qualifications restent posées de façon classique dans le prolongement des approches antérieures. En matière de transformation des métiers s'opposent une vision exprimée en termes de « création/disparition de métiers » (Danzin, Quignaux, Toporkoff, 2001) et une vision exprimée en termes « d'hybridation » des « vieux métiers » à travers un « encastrement » des NTIC dans les « systèmes techniques existants » (Iribarne, Tchobanian 2000). S'agissant de l'évolution de qualification, les questions sont abordées

<sup>36</sup> L'exemple flagrant est le « *reading* » de E.N. Heap *et alii* qui, publié en 1996, contient comme article de référence celui de Sorge et Warner de 1983 sur les MOCN (Heap, 1996).

suivant deux orientations qui s'appuient l'une sur la double enquête statistique réalisée par l'INSEE et la DARES, respectivement auprès des entreprises et des salariés (Gollac *et alii* 2000), l'autre sur des monographies en entreprises. La perspective d'une déqualification et d'une perte d'autonomie liée à ce qui serait l'émergence d'un néo-taylorisme est à nouveau évoquée à travers le contenu de travail (Linhart, 1991). De la même façon, la question des conditions d'accès aux emplois et de « l'intériorisation » des normes de travail renouvelées par les employeurs est en cause, faisant dire que « *l'informatique est aussi l'auxiliaire de nouveaux rapports sociaux* » (Gollac *et alii* 2000, p. 198). Des volets relativement nouveaux apparaissent autour des conditions de travail et du « stress » lié à des surcharges informationnelles, ainsi qu'autour des questions du contrôle des activités des salariés à travers les systèmes informatisés (Gadrey, 2001).

Cependant, les recherches empiriques menées sur les entreprises qui s'appuient sur les travaux antérieurs consacrés aux TIC, dans le but de cerner les relations entre ces technologies et les évolutions des organisations du travail dans les entreprises, restent limitées. Cette situation révèle la lenteur des déplacements des pratiques de la recherche académique. Tout en se déplaçant des « activités et métiers industriels » vers les « activités et métiers de service », ces recherches retrouvent les mêmes problèmes de taxonomie et de référentiels que celles des années 70. La question posée est moins celle des conditions de diffusion de ces technologies que celle des conditions de leur appropriation à travers les multiples applications qui viennent faire système avec les organisations.

Les premiers travaux empiriques sur les entreprises et les NTIC confirment tous les enseignements antérieurs issus des TIC (*Réseaux*, 2000)<sup>37</sup>. Ils témoignent, dans les relations entre les NTIC et les formes d'organisation, d'une très grande diversité de situations entre entreprises de différentes tailles appartenant à divers secteurs d'activité ; ces travaux mettent en évidence des diversités dans les mécanismes de transformation des contenus du travail ainsi que dans les évolutions des « compétences requises » ; en corollaire, ils révèlent les disparités dans les « besoins en formations » exprimés aussi bien par les directions d'entreprises que par les salariés à travers

leurs « pratiques d'usage ». Ces travaux, complétés par des recherches sur les usages « domestiques », permettent également de mettre à jour des brouillages de frontières importants entre les lieux et les temps d'activités, en particulier de formation et de travail ; ces brouillages laissent percevoir des possibilités de recompositions importantes et diversifiées des modes de vie (Iribarne, 2001).

Comme pour les TIC, les tentatives d'explications de ces diversités supposent des mises en évidence de positionnements dans des situations structurelles – localisation dans les chaînes de valeur, produits fabriqués, main-d'œuvre et systèmes techniques utilisés, aides externes mobilisées –, mais aussi dans des trajectoires (Gadille, Iribarne 2000). Les interprétations de cette situation restent en débat : caractère « ouvert » des nouveaux systèmes techniques qui laissent place à beaucoup plus de liberté organisationnelle que les anciens, ou situation transitoire liée à l'innovation et destinée à une « normalisation » ultérieure quand les configurations les plus « performantes » apparaîtront une fois les apprentissages organisationnels effectués ?

## ■ Des qualifications aux compétences

On connaît la nature des débats sur « la qualification » et « les qualifications » qui, au cours des années 70 et 80, ont animé économistes et sociologues, depuis *Sociologie du Travail* de 1973, à celui de 1987, en passant par « *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?* » de 1978 et « *L'introuvable relation formation-emploi* » de 1986. Dans l'ensemble, ces débats concernaient la définition d'une instrumentation apte à représenter : « le contenu » du travail ou des activités professionnelles ; les relations entre ces contenus et les mises en formes institutionnelles en relation avec les dispositifs de planification de l'éducation ; le sens de leurs évolutions en lien avec les évolutions technologiques et gestionnaires ; leurs relations avec les connaissances acquises au cours de formations formelles ou à travers des accumulations de formations professionnelles.

Ces débats avaient conduit à une certaine stabilisation des concepts qui distinguait : la qualification du travail de la qualification des personnes ; les qualifications acquises et les qualifications requises ; la reconnaissance des qualifications dans des classifications, en relation avec les questions de rémunération ; les savoirs et savoir-faire des personnes,

<sup>37</sup> Ce numéro de *Réseaux* est le résultat d'un séminaire qui s'est déroulé pendant un an sous la responsabilité de P.-J. Benghozi, P. Flichy et A. d'Iribarne.

---

« nous ne comprenons  
pas pourquoi,  
en France,  
la problématique  
de la compétence  
est majoritairement  
présentée comme  
une rupture par  
rapport à celle de  
la qualification »

---

de la gestion sociale du modèle productif taylorien/fordien.

*Une notion de « Compétence » en rupture  
avec celle de « Qualification »*

Une représentation de l'entreprise beaucoup plus attentive et plus exigeante envers ses ressources humaines est apparue ; d'une part, avec la montée en puissance, dans les années 80, de la recomposition gestionnaire et des générations successives de Technologies de l'Information et de la Communication ; d'autre part, avec l'émergence des logiques d'organisation ; ces dernières cherchant à mieux tirer parti de « l'intelligence humaine » pour permettre aux entreprises d'être plus compétitives. Cette attention était jugée positive quand elle conduisait à développer les capacités professionnelles des salariés dans des cadres stabilisés, et négative quand elle débouchait sur des précarités. Dans ce contexte la rhétorique de la « compétence » apparaît au début des années 80 ; elle se diffuse au cours des années 90 et se substitue peu à peu à celle de la « qualification », considérée comme dépassée. Ce phénomène n'est pas propre à la France (*Formation Professionnelle* n° 2/91, n° 1/94, n° 12 III/1997).

Pour la recherche française, deux éléments semblent avoir joué un rôle particulièrement moteur dans ce mouvement. Les publications de Philippe Zarifian

constituant les compétences des personnes et étant la base de leurs capacités productives dans le cadre d'organisations collectives du travail. L'ensemble était instrumenté pour permettre un double passage, d'un côté vers la gestion individuelle des entreprises à travers des descriptions d'activité ; de l'autre, vers la gestion collective, aussi bien des rémunérations, à travers les classifications, que des formations à travers des connaissances à mobiliser – ou « les êtres capable de ». L'ensemble constituait les fondements – la stabilité et l'efficacité –

qui, à travers le couple « *organisation qualifiante/compétence* », milite, dans une perspective réformatrice rappelant celle du Tavistok Institute des années 70, pour une recomposition productive « vertueuse », à la fois bénéfique pour l'employeur et pour le salarié (Zarifian, 1999). La publication des accords ACAP 2000 d'Usinor/Sacilor ont pour objectif, dans une perspective de sortie de crise, de renverser la logique « sociale » française qui donne, dans le couple du travail poste/individu, une primauté gestionnaire au premier sur le second. Un tel renversement était particulièrement congruent avec la volonté de « déstructurer » l'organisation du travail taylorisé pour libérer les énergies et surtout pour mieux mobiliser des capacités efficaces de régulation. Il s'inscrivait dans la perspective d'une « modernisation négociée » destinée à favoriser et à faciliter une « formation tout le long de la vie » qui autorise davantage « d'employabilité » et donc qui facilite les reconversions ou les mobilités en cas de besoin.

Ces aspects ressortent des nombreux ouvrages et articles consacrés aux « compétences » et à la « compétence » et en particulier dans les derniers numéros de *Sociologie du Travail* (n° 1, 2001) et de *Formation Emploi* (n° 74, 2001). Dans ces numéros, en accompagnement des effets bénéfiques escomptés, commencent à être convenablement soulevés les problèmes des risques sociaux d'enfermement des salariés lors de dialogues singuliers qui s'instaurent avec leurs employeurs, au sein de l'entreprise ; posant ainsi les questions d'une part de régulations collectives à travers la problématique de « certification des acquis » et d'autre part des risques de balkanisation du marché du travail.

Nous comprenons bien tout cela. Mais nous ne comprenons pas pourquoi, en France, la problématique de la compétence est majoritairement présentée comme une rupture par rapport à celle de la qualification – c'est le cas par exemple de Y. Lichtenberger et C. Paradeise (*Sociologie du Travail*, 2001). Une analyse comparative un peu serrée des concepts, des outils et de leur opérationnalisation gestionnaire montre en effet qu'il n'en est rien (Oiry, 2001). Un examen attentif des deux univers de références révèle qu'ils peuvent, sans grandes difficultés, être exprimés l'un dans l'autre, sachant que dans le monde de la qualification le terme de « compétence » était déjà largement présent.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> C'est ce que montre en particulier l'encadré concernant la préparation du 6<sup>ème</sup> Plan.

Tableau 1  
Les concepts de « qualification » et de « compétence » et leurs évolutions

Friedmann 1958	Iribarne 1978	Mandon 1990	Parlier 1994	Zarifian 1999
Attachée au poste de travail	Attachée au poste de travail	Attachée au poste de travail	Rupture avec le poste de travail	Rupture avec le poste de travail
Négation de l'individu	Prise en compte de la qualification de l'individu	Accent sur le sujet	Attribut de l'individu	Attribut de l'individu
Technique	Prise en compte de dimensions non techniques	Élargie au « savoir-être »	Élargie au « savoir-être »	Élargie au « savoir-être »
Abstraite	Contextualisée au niveau de la branche	Contextualisée	Contextualisée	Contextualisée
Rigide	Évolutive	Dynamique	Dynamique	Dynamique
	Apprise, exercée et socialement reconnue	Apprise, exercée et socialement reconnue		Apprise, exercée et socialement reconnue
	Négociée	Négociée		Négociée

Source : E. Oiry, 2001.

### Les motifs de cette volonté de rupture

Comment interpréter ce constat qui ne peut s'expliquer par la seule émergence d'un nouveau contexte ?<sup>39</sup> Pour cela, il est nécessaire à nouveau de s'appuyer sur les comparaisons internationales et sur une interprétation sociétale. En effet, comme le disent bien F. Lefresne et M. Campinos-Dubernet (*Formation Emploi* n° 74, 2001), cette vision de rupture est propre à la France : par opposition à l'Allemagne qui, avec sa régulation basée sur une logique de « métier », aurait simplement besoin d'ajustements « mécaniques » et au pire « organiques », la France nécessiterait, pour entrer dans le nouveau paradigme productif – voire dans les « sociétés de l'information et du savoir » –, un « changement structurel » dans la construction de ses qualifications, donc dans son organisation du travail et dans ses relations emploi-formation (Iribarne, Silvestre, 1987). Dans cette optique, la rupture

sémantique de la compétence accompagnerait, dans le domaine de la gestion des ressources humaines, celle du « nouveau paradigme productif » et des NTIC, dans une perspective de « refondation sociale » destinée à rompre le « pacte social français » jugé obsolète. Elle permettrait, en outre, de s'appuyer sur un outillage jugé efficace pour sortir les macroacteurs d'un enfermement dans le modèle français du taylorisme de la grande entreprise.

Une telle vision s'imposerait d'autant mieux que les principaux macroacteurs de la régulation – le pouvoir politique, les administrations centrales de l'Éducation, de la formation professionnelle et du travail, le patronat et les syndicats de salariés – sont, comme il est de tradition en France, centrés sur les grandes entreprises et singulièrement sur celles relevant de l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières) dont on connaît le rôle moteur tant dans la diffusion du taylorisme que dans sa remise en cause : chacun de ces acteurs, en ce qui le concerne et par rapport à ses objectifs, aurait intérêt à accréditer la vision de la rupture. Des logiques équivalentes se retrouveraient parmi les micro-acteurs au niveau des entreprises ainsi que parmi les acteurs périphériques constitués par les professions de consultants et de chercheurs.

<sup>39</sup> Ainsi, lors de la refonte du ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), l'ANPE justifie l'abandon du vocabulaire de la « Qualification » au profit de celui de la « Compétence », par la modification de contexte : « Le contexte social, technique et économique dans lequel l'émergence de la notion de compétence s'inscrit est marqué par deux facteurs clés : l'essor des nouvelles technologies et les exigences accrues de compétitivité. » (ANPE, 1993, p. 126)

Encadré 3  
Le passage à la compétence

Objectifs des macroacteurs :

- Le politique : réduire le niveau du chômage (gestion du marché du travail) ;
- Les administrations : faire levier sur l'Éducation nationale (certifications et diplômes) ;
- Le patronat : favoriser une rupture dans le « pacte social » français (refondation) ;
- Les syndicats :
  - CGT (confédération générale du travail) : logique métier, possibilité de néo-scientificité, nouveaux champs de luttes ;
  - CFDT (Confédération générale démocratique du travail) : participation, reconnaissance de la personne, « grain à moudre » ;
  - FO (Force ouvrière) : nouveaux champs de lutte (dérégulation sociale) ;
- Les consultants : générer un nouveau marché (gagner de l'argent) ;
- Les chercheurs : intervenir directement dans les micro et macro processus de changement ;

Objectifs des micro-acteurs :

- L'employeur : disposer de plus grandes capacités individuelles et collectives et ne payer que celles effectivement mobilisées pour produire ;
- L'encadrement : bénéficier de coûts réduits d'incitations/contrôles ;
- Les salariés : bénéficier d'une plus grande reconnaissance monétaire et humaine de leurs capacités

Des « Qualifications » aux « Compétences » : le désengagement du Céreq et sa « mise en transparence »

Dans le domaine de l'analyse du travail et des qualifications, le milieu des années 80 apparaît, pour le Céreq, comme un moment charnière, comme le montre la présentation de son programme d'activité

pour 1985. Il abandonne en effet les dispositifs lourds de collecte d'information. Il donne par ailleurs l'impression, sous couvert de faire évoluer ses problématiques en accompagnement de la montée en puissance de la rhétorique de la « compétence » et en substitut à celle de la « qualification », de se désengager d'approches centrées sur les *process* de travail, au profit d'approches qui privilégient les accès aux emplois des individus ; en cela, il se montre incapable de puiser dans ses acquis considérables pour prendre la parole sur les recompositions en cours et les débats qui leurs sont associés autour des NTIC et des compétences. Dans le même temps, les travaux du Céreq, centrés sur les analyses du travail et les qualifications, disparaissent complètement dans les références bibliographiques, au point qu'à leur lecture on pourrait croire que le Céreq n'a jamais travaillé sur ces sujets.

*Un abandon des dispositifs d'observation.*

Les dispositifs d'observations consacrés à l'analyse des emplois qui, dans ce domaine, constituent le socle stratégique du Céreq, connaissent un sort radical puisqu'ils sont amenés à disparaître, alors qu'ils étaient trois en 1985 :

- Le RFE (Répertoire français des emplois), dont il est annoncé qu'une mise à jour de ses « *emplois types particulièrement touchés par l'évolution des nouvelles technologies et de l'organisation du travail* » sera effectuée sous la forme de « *dossiers professionnels* », le premier étant consacré aux professions de l'informatique.
- Le « Programme d'Observation de l'Emploi et du Travail en Entreprise » (POETE) mobilisant le réseau des CIA, à partir de 1983, avait pour objectif « *d'analyser l'évolution de l'emploi et du travail à partir d'une connaissance approfondie des entreprises* », en s'appuyant sur « *un échantillon suivi d'entreprises* ». Cette décision avait été prise en raison du constat que la technique expérimentée pour actualiser le RFE était mal adaptée car « *le phénomène de mutation technologique a des conséquences très différentes en termes de tâches et d'emploi selon l'environnement économique et la*

*situation sociale des entreprises dans lesquelles il intervient* » (Céreq, 1985, p. 8). Ce Programme supposait une « *généralité des observations faites* » en s'appuyant sur des « *typologies d'entreprise dans les secteurs* » (p. 9).

- Des « *Dossiers Sectoriels* » réalisés en collaboration avec le CEE et le SESSI du ministère du Redéploiement industriel. Leur objectif était de rapprocher des informations économiques ainsi que des informations relatives au travail et à l'emploi, avec des informations saisies au niveau du secteur, des entreprises et des établissements. Ces dossiers devaient comporter des indications sur les institutions de branche (organisations syndicales et patronales, centres techniques et organismes professionnels) et devaient fournir des typologies d'établissement, notamment pour POETE.

Ces trois dispositifs ont rapidement été abandonnés. À l'achèvement des cahiers du RFE, en 1985, l'équipe du RFE est dissoute. POETE ne donne lieu qu'à la rédaction d'un document thématique en 1986 et à onze monographies par la suite<sup>40</sup>; le Céreq n'ayant pas été capable – ou n'ayant pas eu la volonté – de tenir le cahier des charges qu'il avait lui-même établi.

En parallèle, le Céreq s'engage sur un autre dispositif d'analyse du travail qu'il estime mieux à même d'intégrer une perspective dynamique et d'établir un passage avec la rhétorique nouvelle de la compétence. ETED – *Emploi-Type Étudié dans sa Dynamique* – s'inscrit dans cette perspective. Il est formellement présenté en 1990 comme étant le vrai « après RFE ». Il est assimilé à une méthode d'analyse des emplois. Pour répondre aux conditions actuelles d'évolution et aux problèmes de gestion anticipés des ressources humaines, il tient compte de la diversité des situations de travail. L'unité retenue pour regrouper des situations de travail est fondée sur l'analyse des « compétences » comprises comme des qualités, des capacités et des connaissances en action. Il est dit qu'ETED éclaire ainsi le rapport entre l'organisation (postes) et les hommes (savoirs) et en respecte les dynamiques propres.

Il est intéressant de constater que, sous couvert de continuité, ETED constitue, par rapport au RFE et à

POETE, une rupture de démarche. En interne, il est vécu comme un « anti-RFE » et un « anti-POETE » dont les dispositifs « industrialisés » servent de repoussoir. Ainsi, ses promoteurs dénie à tout autre que les intéressés eux-mêmes une capacité à décrire le contenu de leur activité, reprenant la posture adoptée par E. Maire. Ils cherchent moins à mettre au point un outil et un dispositif d'analyse et de « veille » qu'une méthode de gestion participative rejoignant les perspectives participatives/réformistes de Ph. Zarifian. Ils s'appuient enfin sur une démarche de développement d'un outillage qui fait l'objet d'expérimentations et d'échanges d'expériences au sein d'un réseau composé de praticiens-utilisateurs de la méthode dans le cadre de leurs activités normales<sup>41</sup>, le réseau constituant un lieu d'innovation instrumental. À nouveau, une telle démarche ne nous pose pas de problème, au contraire. En revanche, le fait que les résultats obtenus ne peuvent prendre leur signification en dehors de leurs lieux de constitution<sup>42</sup> pose davantage problème. Dans cette absence de transversalité, on retrouve les mêmes difficultés que celles que nous avons évoquées pour la logique « compétence » : cette destruction des relations d'équivalence qui enferme le salarié dans un dialogue singulier avec son entreprise.

#### *Un programme d'étude sur les qualifications et les professions qui s'étirole*

Au début des années 80, le Céreq achève sa dernière étude sectorielle conçue sur le modèle initial (Céreq, dossier n° 34, 1984). Consacrée au BTP, cette étude trouvera son réel aboutissement avec un colloque en 1988 à Paris, au cours duquel le Céreq montre qu'il a bien maîtrisé les fondements de « *l'analyse sociétale* » (Campinos-Dubernet, Grando, Möbus, Margirier, 1989). En matière de problématiques, un examen de son programme de 1985 révèle que le Céreq est plutôt en avance sur l'état de l'art puisqu'il s'appuie sur des conceptualisations qui finiront par s'imposer à la fin des années 80, combinant

<sup>40</sup> *Programme d'observation de l'emploi et du travail en entreprises : entreprises-gestions-qualifications*, Paris, Céreq, Documents de travail, n° 16, février 1986 ; Monographies POETE : 11 entreprises en changement, Paris, Céreq, Collection « des Études », n° 40, 11 fascicules, 1988.

<sup>41</sup> Ce réseau est appelé ETED Recherche-Développement.

<sup>42</sup> Mandon N., *La gestion prévisionnelle des compétences. La méthode ETED*, Paris, Céreq, Collection « des Études », n° 57, 1999 ; Mandon N., *Analyse des emplois et des compétences : la mobilisation des acteurs dans l'approche ETED*, Marseille, Céreq, Collection « Documents », n° 135, Série Cahier ETED, n° 2, 1998.

« analyse sociétale », « effet d'entreprise » et gestion des ressources humaines<sup>43</sup>.

Cependant, le Céreq abandonne les études sectorielles approfondies au profit de travaux plus légers correspondant à des « *contrats d'études prospectives* » réalisés à la demande de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et plus ou moins articulés sur des EDDEF (Engagements de développement de la formation). De même, il allège son programme d'étude qui reste, comme auparavant, principalement construit autour de questions qui lui sont posées par ses tutelles, le plus souvent en amont de la rénovation des diplômes professionnels, tout en se développant sur des bases qui varient leurs entrées. Celles-ci peuvent être des groupes professionnels spécifiques comme « *les emplois familiaux* » ou « *la restauration collective* » ou les « *emplois-jeunes à la RATP* ». Elles peuvent être également des catégories professionnelles spécifiques comme « l'encadrement intermédiaire » (*Bref*, n° 170) ou « les secrétaires » (*Bref*, n° 160), ou des fonctions comme la « maintenance industrielle » (*Bref*, n° 174).

Il résulte de ces orientations que, faute d'efforts pour gagner en généralité et en dépit de son potentiel, la présence du Céreq sur ce champ devient limitée à la satisfaction de demandes qui débouchent sur des rapports pour ses commanditaires. En effet, un rapide sondage pour repérer comment les études et recherches sur les qualifications et les professions se sont traduites par des publications dans *Formation Emploi* en prenant arbitrairement quatre années – 1983 année de sa création, 1987, 1990 et 1999 – fait apparaître, dans les années 80, une présence dominante de résultats intéressant les industries mécaniques avec des technologies faisant le pont entre TIC et NTIC, puis une réduction du nombre d'articles consacrés à ces questions en provenance du Céreq ; tandis que, par exemple, aucun auteur interne n'apparaît dans les n° 67 et 74 de la revue consacrés en 1999 et en 2001 à la question des compétences.

<sup>43</sup> Il indique en effet que les nouvelles technologies viennent « *s'encastrent* » dans des évolutions de produits et de services, dans des resserrements de gestion, dans des formes d'organisation renouvelées associées à « *la mise en œuvre de procédures de gestion des ressources humaines différentes, en fonction des contraintes qu'elles peuvent supporter, voire d'habitudes ou de comportements sociétaux, dans les domaines de l'emploi ou dans celui de la formation par exemple* » (Céreq, *Présentation du programme d'activité*, Document de Travail, n° 8, juillet 1985, p. 11).

## La perte de visibilité académique du Céreq et ses conséquences

Ainsi, au cours des années 70 et 80, le Céreq a beaucoup publié – dans ses collections propres mais aussi dans des revues –, sur les trois questions au cœur des débats qui animent l'économie et surtout la sociologie du travail : la capacité des évolutions technologiques à influencer sur les évolutions des qualifications et des compétences ; le sens de ces évolutions et la nature du contenu de ces dernières. Ces publications révèlent également que les résultats des travaux du Céreq ont été bien reçus par les institutions de l'État chargées de la préparation et de la mise en œuvre des politiques publiques sur le travail et les relations entre emplois et formations. C'est en particulier le cas du CGP et de l'INSEE, qui ont régulièrement utilisé ses travaux et y ont fait référence. Il en va de même pour l'ANPE qui, lors de la refonte du ROME, opère le passage à la problématique de la compétence en s'appuyant explicitement sur le RFE (ANPE, 1993). En revanche, un examen des bibliographies des chercheurs montre que les travaux du Céreq, déjà initialement relativement mal référés, disparaissent peu à peu de la visibilité collective<sup>44</sup>.

On ne se livrera pas ici à un examen des causes de ces constats et à leur interprétation, qui nous amènerait trop loin par rapport à notre objet<sup>45</sup>. On s'intéressera plutôt à leurs conséquences. En interne, on peut légitimement penser que cette absence de visibilité académique a contribué au retrait du Céreq de ce champs au profit du Centre d'Étude de l'Emploi, ainsi qu'à son déplacement vers une entrée par les

<sup>44</sup> En fait, il existe un problème qui n'est pas nouveau pour le Céreq : celui de la structure de ses publications et de la capacité de son personnel à publier. On voit que son dispositif de base est constitué par les collections des « Dossiers », « Rapports », etc., qui ont le statut de « littérature grise » et par « *Bref* » qui est destiné à les faire connaître. Pour les chercheurs en compétition pour la notoriété, il s'agit d'une littérature qui est intéressante parce que « *pillable* » et non « *référable* », alors que pour les praticiens en quête d'informations rapides, il s'agit d'une littérature intéressante parce que « *fiable et informative* ».

<sup>45</sup> Un rapide examen montre cependant de nettes différences de comportement entre les économistes et les sociologues, et suivant qu'il s'agit d'articles rendant compte de travaux empiriques ou prétendant faire le point sur ces questions. Pour rendre compte de ces comportements, il faudrait combiner, outre les pratiques standards des chercheurs, des rapports de disciplines, des rapports de « noblesse » de statuts, des rapports de pratiques professionnelles dans les relations au « prince », ainsi que, bien entendu, des rapports idéologiques.

formations où il était bien plus reconnu. En externe, on peut penser que le passage des qualifications aux compétences – ou de la Qualification à la Compétence si on préfère se référer aux concepts –, se serait opéré différemment si le Céreq avait été plus présent. En effet, la thèse d'une rupture entre compétences et qualifications a pu se développer en toute quiétude, faute d'une connaissance suffisante de la réalité concrète des travaux consacrés à cette dernière (Oiry, 2001).

\* \*  
\*

Ce rapide aperçu de trente ans de recherches françaises sur le travail, les qualifications et les professions révèle l'ampleur des mouvements qui se sont opérés dans la période, aussi bien dans les questions posées par les chercheurs spécialistes du champ, que dans la manière dont ces derniers ont évolué dans leurs problématiques et dans leurs objets de recherche pour tenter d'y répondre. Il met aussi en évidence le caractère récurrent de ces interrogations. Dans ce vaste mouvement, un examen des travaux du Céreq dans le champ montre un retrait dans les moyens qui leur sont consacrés et une faible présence sur les questions combinant « NTIC » et « compétence » ; Ce phénomène est associé à une perte de visibilité dans les milieux académiques, alors que les travaux du Céreq restent présents dans la sphère de l'action publique.

Tout s'est passé comme si ces mécanismes de minimisation de rôle avaient conduit le Céreq à mésestimer ses apports et à profiter des évolutions de rhétorique pour se désengager massivement d'un champ de recherche sur lequel il avait mobilisé des moyens importants. En bonne logique, il a redéployé ses moyens. Ce basculement au profit d'autres approches plus centrées sur les individus, sur leurs compétences liées à leurs formations et sur leurs performances, exprimées en termes de fonctionnement du marché du travail – accès aux activités, types d'emplois tenus, niveaux de rémunération et perspectives de carrières –, l'a de fait conduit d'un paradigme centré sur la demande de travail par les entreprises, qui avait été fortement amendé, à un paradigme de l'offre beaucoup plus proche des logiques du capital humain. En cela, il a opéré un double déplacement qui le rend scientifiquement plus proche des problématiques économiques classiques et idéologiquement plus proche des logiques libérales.

Une telle situation nous paraît dommageable sur plusieurs points. D'une part, elle a facilité, lors du passage de la rhétorique de la « Qualification » à celle de la « Compétence », la diffusion de l'idée que cette dernière était éminemment novatrice, alors que les ruptures proposées étaient largement fallacieuses, tant d'un point de vue conceptuel qu'instrumental. D'autre part, elle semble avoir conduit le Céreq et ses Centres Associés à une perte de savoir-faire dans la maîtrise de dispositifs complexes d'analyse des demandes de travail par les entreprises. Or, les conditions actuelles de transformation tant des demandes de travail que de leurs rencontres avec les formations à travers les personnes, montrent toute l'intérêt que revêtraient de tels dispositifs pour l'accès à une vision plus exacte des mécanismes actuels de recompositions économiques et sociales.

En effet, la problématique de demande, qui avait présidé aux recherches des années 70 et 80, retrouve une force inusitée à travers les phénomènes actuels de recomposition productive. Une problématique de la compétence, convenablement resituée dans sa dynamique conceptuelle et dans son instrumentation, montre en particulier toute la pertinence de la combinaison « *Analyses sociétales / Analyse des « effets d'entreprises » / Analyse des pratiques de « gestion des ressources humaines »* pour aborder les questions d'évolution du travail et de « *besoins en formation* » dans le cadre de paradigmes renouvelés tant productifs qu'éducatifs (Iribarne, Lemoncini, 1999)<sup>46</sup>. Ces constats incitent à mettre l'accent sur des dynamiques diversifiées dans le cadre de stratégies d'entreprises. Ils pointent également la nécessaire mise à jour des relations d'équivalences, afin d'assurer des transversalités indispensables à des gestions collectives. Ils conduisent inévitablement à repenser à la mise en place de dispositifs lourds d'observations et de recherches rappelant étrangement celui qui avait été conçu pour « POETE ». En outre, un tel dispositif devrait être élargi à l'Europe, soulevant la question de la création d'un « Observatoire européen des compétences dans la société de l'information et de la communication ». S'offre là, à nos yeux, pour le Céreq, un des défis les plus importants pour les années à venir.

<sup>46</sup> Ces besoins sont d'autant plus pressants pour tous les acteurs concernés qu'on retient une problématique « d'hybridation », plutôt que de destruction/création de nouveaux métiers, qu'on accorde une grande attention aux « *Tacite knowledge* » (Jones et Woods, 1987), et au « *Learning-by-doing* », et qu'on accepte l'idée d'effets possibles d'induction des stratégies de formation sur la structuration du travail.

---

## Bibliographie

---

- Adler P.S. et Borys B. (1998), « Automatisation et travail : le cas de la machine-outil », *Formation-Emploi*, n° 21, janvier-mars, pp. 5-25.
- Alter N. (1999), *La gestion du désordre dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », (Nouvelle édition augmentée, première édition 1993).
- ANPE (1993), « Le nouveau Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi », *Grand Angle sur l'emploi*, n° 6, octobre.
- Azouvi A. (1975), « Qualification ouvrière et rentabilité des entreprises », *Économie et Statistique*, n° 70 septembre, pp. 3-16.
- Benko G., Lipietz A., eds. (1992), *Les régions qui gagnent*, Paris, PUF.
- Berry M. (1983), *Une technologie invisible ? L'impact des instruments de gestion sur l'évolution des systèmes humains*, Rapport du CRG, Paris.
- Boltanski L., Thévenot L. (1987), *Les économies de la grandeur*, Paris, cahiers du CEE/PUF.
- Bouffartigue P. (2001), *Les cadres, Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute.
- Boyer R. et Durand J.-P. (1998), *L'après-fordisme*, 2<sup>ème</sup> Édition, Paris, Syros.
- Brousseau E. et Rallet A., (1999) (Rapport du groupe de travail présidé par), *Technologies de l'information, organisation et performances économiques*, Paris, CGP.
- Cohendet P., Hollard M., Malsch T., Veltz, eds (1988), *L'après-Taylorisme, Nouvelles formes de rationalisation dans l'entreprise en France et en Allemagne*, Économica.
- Campinos-Dubernet M., Grando J.-M., Möbus M., Margirier G. (1989), *Europe et chantiers. Le BTP en Europe : Structures industrielles et marché du travail*, Actes du colloque des 28 et 29 septembre 1988, ministère de l'Équipement et du Logement.
- Charue-Dubroc F., (sous la direction de) (1995), *Les Savoirs en Action : contribution à la recherche en Gestion*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Logiques de Gestion », pp. 175-198.
- Chouraqui A., Tchobanian R. (1991), *Le droit d'expression des salariés en France. Un séminaire International*, Institut International d'Études Sociales, Genève, Série de recherche n° 89.
- Cedefop, (1983), « Les nouvelles technologies », *Formation Professionnelle*, n° 11, juin.
- Cédefop (1987), « L'usine de l'avenir et l'avenir du travail », *Formation Professionnelle*, n° 1.
- Cédefop (1991), « Quid des qualifications ? », *Formation Professionnelle*, n° 2.
- Cédefop (1994). « Compétences : les mots, les faits », *Formation Professionnelle*, n°1.
- Cédefop (1997/III), « Que savons-nous ? Mesurer les connaissances, les qualifications et les compétences sur le marché de l'emploi », *Formation Professionnelle*, n° 12, septembre-décembre.
- Céreq (1999), « Activités du travail et dynamique des compétences », *Formation Emploi*, n° 67.
- Céreq, (2001), « Compétences et enjeux sociaux dans les pays européens », *Formation Emploi*, n° 74, avril-juin, pp. 5-20.
- Céreq (2000), « De la secrétaire à l'assistante, un processus qui requiert un accompagnement », *Bref*, n° 160, janvier.
- Céreq (2001), « Les syndicats face à la logique compétence : nouveaux risques, nouveaux enjeux », *Bref*, n° 173, mars.
- Céreq (2001), « La validation des qualifications. Quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ? », *Bref*, n° 177, juillet-août.
- CFDT (1977), *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique*, Paris, Seuil, Coll. « Points ».

- Commissariat général du Plan (1971a), *Rapport des commissions du 6<sup>ème</sup> Plan, Emploi II*, Paris, La Documentation française.
- Commissariat général du Plan (1971b), *Rapport des commissions du 6<sup>ème</sup> Plan, Formation, Qualification Professionnelles*, Paris, La Documentation française.
- Commissariat général du Plan (1976a.), *Rapport du Groupe technique de prévisions Emploi-Formation, Préparation pour le 7<sup>ème</sup> Plan*, Paris, La Documentation française.
- Commissariat général du Plan (1976b), *Rapport du Comité Emploi et Travail, Préparation pour le 7<sup>ème</sup> Plan*, Paris, La Documentation française.
- Commissariat général du Plan (1978), « La Qualification du Travail : de quoi parle-t-on ? », *Économie et Planification*, La Documentation française, Paris.
- Commissariat général du Plan (1979), « Emploi et système productif », *Économie et Planification*, La Documentation française, Paris.
- Commissariat général du Plan (1980a), *L'avenir du Travail, Préparation du 8<sup>ème</sup> plan 1981-1985*, La Documentation française, Paris.
- Commissariat général du Plan (1980b), *La société française et la technologie, Préparation du 8<sup>ème</sup> plan 1981-1985*, La Documentation française, Paris.
- Commissariat général du Plan (1983), « Changement technique et qualification : vers une nouvelle productivité ? » *Recherche Économiques et Sociales*, nouvelle série n° 8, 4<sup>ème</sup> trimestre.
- Coriat B. (1979), « La recomposition de la ligne de montage et son enjeu : une nouvelle "économie" du contrôle du temps », *Sociologie du Travail*, n° 2, avril-juin, pp. 19-32.
- Coutrot T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?* Paris, Éditions La Découverte, Coll. « Textes à l'appui ».
- Danzin A., Quignaux J-P, Toporkoff S. (2001), *Net Tr@vail : création/destruction de métiers*, Paris, Économica.
- De Bandt J. et Gourdet G. (sous la direction de) (2000), *Immatériel, nouveaux concepts*, Économica, Paris.
- Delamotte Y. (1972), *Recherche en vue d'une organisation plus humaine du travail*, La Documentation française, Paris.
- Desbrousses H. et Peloille B. (1977), *Positions des ouvriers à l'égard de la socialisation de la production*, Rapport CORDES, Centre de Sociologie Historique, Paris.
- DGRT/CÉREQ/CNRS (1981), *Les évolutions des systèmes de travail dans l'économie moderne*, Actes des journées nationales d'études, 1-3 décembre 1980, Paris, Éditions du CNRS.
- Doeringer P. et Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, New York.
- Dona-Gimenez A. (1979), *Travailleur collectif, autonomie ouvrière et crise du process de travail*, thèse, université de Grenoble.
- Dubois P. et Monjardet D. (1979 et 1980), *La division du travail dans l'industrie. Étude de cas Anglais et Français*, Tome I et II, Rapport CORDES, Groupe de Sociologie du Travail, CNRS/Université de Paris VII.
- Durand Cl. (1978), *Le travail enchaîné. Organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. « Sociologie ».
- Durand R. (2000), *Entreprise et évolution économique*, Belin, Paris.
- Du Tertre Ch. (1989), *Technologie, flexibilité, emploi. Une approche sectorielle du post-taylorisme*, L'harmattan, Coll. « Logiques Économiques ».
- ECOSIP, Giard V., Midler Ch. (sous la direction de) (1990), *Gestion industrielle et mesure économique*, Paris, Économica, Coll. « Gestion ».
- Eymard-Duvernay F (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue Économique*, n° 2, pp. 329-359.

- Eyraud F., Jobert A., Rozenblat P., Tallard M. (1989), *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales*, Paris, La Documentation française.
- Foray D. (2000), *L'économie de la connaissance*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères ».
- Foray D. et Mairesse J. ( sous la direction de) (1999), *Innovations et performances*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Friedberg E. (1993), *Le pouvoir et la règle : dynamique de l'action organisée*, Seuil, Coll. « Sociologie », Paris.
- Friedmann G. (1950), *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard.
- Gadille M., d'Iribarne A. (2000), « Les PME françaises et Internet », *Formation Emploi*, n° 72, octobre-décembre, pp. 59-88.
- Gadrey J. (2000), *Nouvelle économie, nouveau mythe ?*, Paris, Flammarion.
- Gadrey J. (2001), « Le discours de la nouvelle économie est-il fondé ? » *La Revue*, n° 41, mai, pp. 3-11.
- Gadrey J., Jany-Catrice F., Ribault T. (1999), *France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail. Essais de socio-économie comparative*, Paris, PUF, Coll. « Économie en liberté ».
- Gambier D., Vernière M. (1991), *Le marché du travail*, Paris, Économica, 3<sup>ème</sup> édition 1991.
- Gazier B. (1991), *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz.
- Gollac M., Greenan N., Hamon-Cholet S., (2000), « L'informatisation de "l'ancienne économie" : nouvelles machines, nouvelles organisations et nouveaux travailleurs », *Économie et Statistique*, n° 339-340, pp. 171-201.
- Goetz A. ( textes choisis et présenté par) (1973), *Critique de la division du travail*, Paris, Seuil, Coll. « Politique ».
- Hatchuel A., Weil B. (1992), *L'expert et le système*, Paris, Économica.
- Heap N., Thomas R., Einon G., Mason R., Mackay H., (a reader) (1995), *Information technology and society*, London, Sage.
- Hollard M. (dir.) (1994), *Génie industriel : les enjeux économiques*, Presses Universitaires de Grenoble.
- Iribarne A. d' (1974), « L'action du progrès technique sur l'évolution des qualifications », *Revue Économique*, n° 3, mai, pp. 362-394.
- Iribarne A. d' (1984), « Ateliers flexibles, organisation du travail et qualification », *Revue française de gestion*, pp. 31-36.
- Iribarne A. d' (1989), *La compétitivité, défi social, enjeu éducatif*, Paris, Éditions du CNRS.
- Iribarne A. d' (2001), *Les effets des usages domestiques d'Internet sur les déplacements de frontières entre les lieux et les temps sociaux*, Aix-en-Provence CNRS/LEST, avril, [www.univ-aix.fr](http://www.univ-aix.fr).
- Iribarne A. d', Lutz B. (1984), « Work organization in flexible manufacturing systems : first findings from international comparisons », Martin T. (ed.), in *Design of work in automated manufacturing systems*, proceedings of the IFAC Workshop, Karlsruhe, 7-9 november London, Pergamon Press.
- Iribarne A. et Ph. d' (1987), « Nouvelles technologies et culture française. Le mariage du noble et du vil », *Revue Française de Gestion*, septembre-octobre, pp. 44-50.
- Iribarne A. d', Silvestre J.-J. (1987), « Formation des actifs et compétitivité des entreprises : recherche d'une trajectoire de sortie de crise », *Formation Emploi*, n° 17, pp. 75-88.
- Iribarne A. d', Lemoncini S. (1999), « Eficacia en el uso de las nuevas tecnologías de l'information y de la comunicacion y les formaciones profesionales », *Economia de la Education, Revista de Education*, n° 318, Enero-Abril, pp. 89-111.
- Iribarne A. d', Tchobanian R. (2000), « Impacts des NTIC sur les "vieux" métiers », *La Revue*, n° 35 novembre, pp. 10-16.

- Iribarne Ph. d' (2<sup>ème</sup> éd. 1993), *La logique de l'honneur, Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, Coll. « Points/Essais », ( Première éd. 1989).
- Iribarne Ph. d', Henry A., Chevrier S., Globokar T. (1998), *Cultures et mondialisation*, Paris, Seuil.
- Jacot H. (sous la coordination de) (1984), *Travailleur collectif et relations sciences-production*, Paris/Lyon, Éditions du CNRS.
- Jacot H. (sous la direction de) (1994), *Formes anciennes et formes nouvelles d'organisation*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.
- Jones B. et Woods S. (1987), « Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies », *Sociologie du Travail*, n° 4, octobre-décembre, pp. 407-42.
- Journées de Sociologie du Travail* (1987), « L'entreprise, catégorie pertinente de la sociologie », Lille, Cahier du LASTREE, n° 2, mars.
- Kern H. et Schumann M. (1989), *La fin de la division du travail ? La rationalisation dans la production industrielle : l'état actuel, les tendances*, Paris, Éditions MSH.
- Lanciano C., Maurice M., Silvestre J.-J., Nohara H. (eds.) (1998), *Les acteurs de l'innovation et l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Dynamiques d'entreprises ».
- Lasfargue Y. (2000), *Techno mordus, Techno exclus ? Vivre et travailler à l'ère numérique*, Paris, Éditions d'Organisation.
- Linhart D. (1991), *Le torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises françaises*, Paris, Seuil, Coll. « Sociologie ».
- Linhart R. (1978), *L'établi*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Lorenzi J.-H., Pastré O., Tolédano J. (1980), *La crise du XX<sup>ème</sup> siècle*, Paris, Économica.
- Lorino Ph. (1997), *Méthodes et pratiques de la performance*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- Magaud J., Sugita K. (1993), « Autour du “ modèle ” japonais : automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail », *Gérer et Comprendre*, n° 31, pp. 60-68.
- Mallet L. (1980), *Le marché local du Travail*, Paris, Éditions du CNRS.
- Mallet L. (1991), *Gestion prévisionnelle de l'emploi*, Paris, Éditions Liaison.
- Mallet S. (1969), *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil (1<sup>ère</sup> éd. en 1963).
- Maurice M. (1980), « Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail. Un changement de paradigme ? », *Sociologie du Travail*, n° 1, pp. 22-37.
- Maurice M. (1994), « La question du changement technique et la sociologie du travail », in De Coster M., Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, Coll. « Ouvertures sociologiques », pp. 231-251.
- Maurice M., Eyraud F., Iribarne A. d', Rychener F. (1986), *Des entreprises en mutation dans la crise : apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs*, LEST, Aix-en-Provence.
- Maurice M., Mannari H., Takeoka Y., Inoki T. (1988), *Les entreprises françaises et japonaises face à la mécatronique*, ( Rapport de recherche), Aix-en-Provence, LEST.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982), *Politique d'éducation et Organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, Paris.
- Moutet A. (1997), *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Mayère A. (1990), *Pour une économie de l'information*, Paris/Lyon, Éditions du CNRS.
- Méda D. (1995), *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Alto Aubier.
- Mériaux B. (1978), « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue économique*, n° 1, pp. 120-140.

- Midler Ch. (1986), « La logique de la mode managériale », *Gérer et Comprendre*, n° 3, juin, pp. 74-85.
- Midler Ch. (1993), *L'auto qui n'existait pas : management de projets et transformation de l'entreprise*, Paris, Inter Éditions.
- Moison J.-C. (1997), (sous la direction de), *Du mode d'existence des outils de gestion*, Paris, Sali Arslan.
- Monnoyer, M.-C. ( sous la direction de) (1997), *L'entreprise et l'outil informationnel*, Paris, L'Harmattan, pp. 41-65.
- Mothé D. (1980), *L'autogestion goutte à goutte*, Paris, Le Centurion.
- Naville P. (1963), *Vers l'automatisme social ? problèmes du travail et de l'automation*, Paris, Gallimard.
- Oddone I., Re A., Briante G. (1981), *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail ?*, Traduction , Éditions sociales, « Problèmes », Paris, (Parution initiale 1979).
- Oiry E. (2001), *De la gestion par les qualifications à la gestion par les compétences : une analyse par les outils de gestion*, Thèse en sciences de gestion, université d'Aix-Marseille II.
- Paradeise C. (1985), Des savoirs aux compétences : qualification et régulation du marché du travail », *Sociologie du Travail*, n°1, janvier-mars, pp. 35-46.
- Paradeise C. (1998), *Les comédiens, Professions et marché du travail*, Paris, PUF, Coll. « Sciences sociales et société ».
- Pecqueur B. (2000), *Le développement local*, Paris, Syros, Coll. « Alternative », 2<sup>ème</sup> éd.
- Petit P. (sous la direction de) (1998), *L'économie de l'information. Les enseignements des théories économiques*, La Découverte, Coll. « Recherches ».
- Reich R. (1996), *L'économie mondialisée*, Paris, Dunod, Traduction française, 2<sup>ème</sup> édition.
- Reich R. (2001), *Futur Parfait. Progrès technique, défis sociaux*, Traduction, Paris, Village Mondial.
- Réseaux* (2000), « Internet en entreprise », Volume 18, n° 104.
- Revue *Critiques de l'économie politique* (1979), « Crises », n° 7-8, avril-septembre.
- Revue *d'Économie Industrielle*, « Organisation et dynamique industrielle », n° 51, 1<sup>er</sup> trimestre 1990.
- Revue *d'Économie Industrielle* (1996) « Normalisation et organisation de l'industrie », n° 75, 1<sup>er</sup> Trimestre 1996.
- Revue *Économique* (1969) « Recherche sur les prévisions d'emploi par professions », n° 4, juillet.
- Revue *Économie et Humanisme* (1976), « Tendances nouvelles en organisation du travail », n° 227, janvier/février.
- Revue *Économie et Statistique* (2000), « Nouvelles technologies et nouvelle économie », n° 339-340, 9/10.
- Revue *Sociologie du Travail* (2001), Dossier « Compétence », n° 1 Vol. 43, janvier-mars.
- Reynaud B. (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Christian Bourgois.
- Reynaud J.-D. (1995), *Le conflit, la négociation et la règle*, Octares, Toulouse.
- Reynaud J.-D., Eyraud F., et alii (eds) (1990), *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris/Lyon, Éditions du CNRS, pp. 155-167.
- Rifkin J. (1997), *La fin du Travail*, Paris, La Découverte/Poche, Essais, Traduction.
- Sainsaulieu R. (1990), (sous la direction de), *L'entreprise une affaire de société*, Paris, Presses de la FNSP.
- Salais R., Thévenot L. (eds.) (1986), *Le travail : marchés, règles, conventions*, Paris, INSEE/Économica.
- Salais R. et Storper M. (1993), *Les mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Segrestin D. (1985), *Le phénomène corporatiste. Essais sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard.

Silvestre J.-J. (1978), *Les inégalités de salaire*, Paris, PUF.

Sudreau P. (Présidé par) 1975, *La réforme de l'entreprise*, Paris, La Documentation française.

Sorge A., Hartmann G., Warner M., Nicolas I. (1983), *Microelectronics and Manpower in Manufacturing*, Hants, Gower Publishing Company.

Supiot A. (sous la direction de) (1999), *Au-delà de l'emploi*, Rapport pour la Commission des Communautés européennes, Paris, Flammarion.

Stankiewicz F. (Ed) (1988), *Les Stratégies d'Entreprises face aux ressources Humaines. L'après-taylorisme*, Paris, Économica.

Swedberg R. ( interviews with) (1990), *Economics and Sociology*, Princeton, Princeton University Press.

Tallard M., Thèret B., Uri B., (sous la direction de) (2000), *Innovations institutionnelles et territoires*, Paris, L'Harmattan.

Tanguy L. (sous la direction de) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi, un état de la recherche en France*, Paris, La Documentation française.

Thévenot. L. (1985), *Les investissements de forme, Conventions économiques*, Cahier du CEE, Paris, PUF, pp. 21-71.

Taddéi D., Coriat B. (1993), *Made in France. L'industrie française dans la compétition mondiale*, Paris, Le Livre de Poche, « Biblio essais ».

Terressac G. de et Dubois P. (sous la direction de) (1992), *Les nouvelles rationalisations de la production*, Toulouse, Cépaduès-Éditions, Coll. « Automatisation et Production ».

Touraine A. (1955), *L'évolution du travail ouvrier des usines Renault*, Paris, Centre d'Études Sociologiques/CNRS.

Veltz P. (1994), *Des territoires pour apprendre et innover*, Paris, Éditions de l'Aude, Coll. « Monde en cours ».

Zarifian Ph. (1999), *Objectif compétence*, Paris, Éditions Liaisons.

## Résumé

### Trente ans de Céreq : Des qualifications aux compétences : chronique d'un oubli accepté ?

Par Alain d'Iribarne

En dépit de profondes transformations intervenues dans les domaines économiques et sociaux et dans les sciences sociales appliquées au travail, les questions autour des NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication) et de la compétence révèlent plus de similitudes que de différences avec celles qui se posaient sur l'automatisation et les qualifications au moment de la création du Céreq. Comment expliquer, dans ce champ de recherche, la prédominance d'une vision de la rupture plutôt que de la continuité, conjuguée au retrait du Céreq de ce champ où il était à l'origine actif et innovant ? L'hypothèse avancée est qu'il existe une relation entre les deux phénomènes, la logique de rupture traduisant un jeu d'acteurs « socialement » construit, propre à la France.