

# BREF

ISSN 0758-1858

bulletin de recherches sur l'emploi et la formation N°4  
édité par le CEREQ septembre-octobre 1983

## editorial

Ce numero de BREF s'attache à réfléchir sur la signification et la réalité de la polyvalence que l'on présente souvent comme une évolution convergente du système éducatif et du système productif.

Il est de fait que le système éducatif français a connu et connaît dans le domaine des formations technologiques une tendance à l'élargissement des contenus et à l'élévation des prérequis en matière de formation générale avant de commencer une formation technologique. Ceci se traduit aussi bien par le désir de réduire le nombre des spécialités préparées que par le développement depuis quinze ou vingt ans des B.E.P. au niveau V et des D.U.T. au niveau III.

Au-delà de toutes les nuances qu'il faudrait apporter à un constat aussi rapide, on peut estimer que cette évolution est confortée par le développement des taux de scolarisation dans le second cycle secondaire et donc par

une certaine demande sociale d'éducation. Parallèlement, l'analyse de l'emploi dans certaines activités aussi bien industrielles que de service et particulièrement celles touchées par l'utilisation des nouvelles technologies fait apparaître un élargissement des activités : glissement de la fabrication à l'entretien, préoccupation de gestion dans les emplois de production, nécessité de bien saisir le fonctionnement de systèmes techniques et organisationnels sinon plus complexes, du moins différents, etc. L'ensemble de ces considérations paraît en harmonie avec les évolutions perçues ou escomptées dans le système éducatif et semble de nature à justifier les politiques voulant accélérer encore ces évolutions.

À la lumière des textes qui suivent, on constate toutefois qu'un même mot - la polyvalence - recouvre des réalités très différentes.

En fait, plutôt que de la fin de la spécialisation, il paraît préférable de parler de la transformation de cette notion. Cette transformation

n'a rien de mécanique et l'on constate des mouvements contradictoires, tant dans le système éducatif que dans le système productif tendant à maintenir ou à aménager la division traditionnelle des savoirs.

Enfin, ce que l'on voit émerger, c'est surtout une transformation des critères d'appréciation des connaissances et des compétences définissant la qualification, remettant en cause les modes habituels d'organisation du travail aussi bien que la nature des formations requises.

## sommaire

QU'APPELLE-T-ON SPÉCIALITÉS DE FORMATION ?	2
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET PROFESSIONNALISATION	3
ÉVOLUTION DES SPÉCIALISATIONS : L'EXEMPLE DES BANQUES	4
SPECIALISER, ÊTRE SPECIALISE, SE SPECIALISER, SPÉCIALISATION, SPÉCIALITÉ, SPÉCIALISTE	5
REPARTITION ET PARTAGE DES SAVOIRS	6
DÉFRICHONS LES CHIFFRES LE BILAN FORMATION-EMPLOI 1980	7
Le CEREQ publie Fréquence BREF	8

# QU'APPELLE-T-ON SPÉCIALITÉS DE FORMATION ?

## SPÉCIALITÉ :

Activité à laquelle on se consacre particulièrement, ensemble des connaissances acquises en ce domaine - Petit Larousse illustré.

## SPÉCIALITÉ :

Ensemble des connaissances approfondies sur un sujet d'études limité (considéré comme partie d'un domaine plus vaste) - Petit Robert.

Si l'on excepte les enseignements supérieurs, les formations dites « spécialisées » recouvrent les formations technologiques et professionnelles que l'on oppose ainsi aux formations dites « générales ».

Cette opposition que l'on introduit entre les deux types de formation doit être nuancée :

- d'une part, parce que les formations technologiques et professionnelles (en particulier les formations initiales) ne constituent jamais des entités autonomes totalement indépendantes des formations générales. Elles s'inscrivent souvent dans le même cursus scolaire, elles sont toujours la résultante d'une formation de base « générale » de niveau plus ou moins élevé et d'une formation « spécialisée » comportant elle-même une part d'enseignement général plus ou moins importante ;

- d'autre part, parce qu'à l'inverse, la formation dite « générale » n'est pas uniforme, qu'elle résulte de composantes multiples et offre un choix d'options diversifiées qui induisent, dans certaines disciplines, une réelle spécialisation, laquelle n'est pas sans incidence pour les poursuites d'études ultérieures (voir à titre d'exemple, les diverses préparations au baccalauréat).

Le présent article respectera le clivage traditionnel en limitant son propos aux seules formations technologiques et professionnelles. Compte-tenu de la place qui lui est impartie, et de la nécessité de faire « bref », il sera centré sur les préparations organisées dans le cadre de l'Éducation nationale, lesquelles occupent d'ailleurs une place prépondérante dans l'arsenal des formations initiales (1).

## LES SPÉCIALITÉS DE FORMATION À TRAVERS L'INTITULÉ DES DIPLOMES

Les spécialités de formation sont décrites et repérées par leurs appellations, lesquelles correspondent à l'intitulé des diplômes auxquels elles préparent.

Il existe une liste officielle des diplômes de l'enseignement technologique relevant du ministère de l'Éducation nationale dans laquelle sont répertoriées : quelque 300 spécialités au C.A.P., 68 au B.E.P., 63 au B.P., 58 au brevet de technicien, 18 au baccalauréat de technicien, 87 au brevet de technicien supérieur et 31 au diplôme universitaire de technologie.

Dans ce listing, les différentes options offertes, tout comme les mentions complémentaires sont comptées comme spécialités distinctes.

A titre d'exemple, on mentionnera la coiffure qui regroupe trois C.A.P. (coiffure dames, coiffure hommes, coiffure mixte) et deux mentions complémentaires (coloriste et permanentiste) soit cinq spécialités professionnelles !

Cette liste, qui sert de cadre aux travaux statistiques tient compte de l'existence juridique des diplômes et non de leur existence réelle. C'est ainsi qu'un certain nombre de C.A.P. et de B.P. anciens sont tombés en désuétude.

Sur les 300 C.A.P. répertoriés l'on relève : 65 C.A.P. (ou options) groupant moins de 10 candidats à l'examen et 81 entre 10 et 50 candidats. Seuls 55 C.A.P. comptent plus de 1.000 candidats dont 16 plus de 10.000 (ou proches de 10.000) représentant à eux seuls 64,3 % de l'ensemble.

En outre, les appellations des diplômes recouvrent, nous le savons, des réalités bien diverses. Si les dénominations des C.A.P. font référence à des métiers définis ou des spécialités professionnelles relativement étroites, les formations de techniciens, toujours pluridisciplinaires, sont repérées par les disciplines majeures (électronique, mécanique, etc.) sans tenir compte de l'ensemble des connaissances acquises. C'est ainsi, par exemple, que l'on pourrait penser qu'il n'existe aucune formation de dessinateur industriel de niveau IV, alors qu'une douzaine de brevets et baccalauréats de technicien peuvent, par le contenu des préparations, conduire à occuper de tels emplois.

## LES SPÉCIALITÉS À TRAVERS LES CONTENUS DE FORMATION

Les situations de travail se diversifient et deviennent plus complexes, nécessitant un niveau de culture générale plus élevé et faisant appel à un corps de connaissances techniques plus étendu voire à plusieurs disciplines, ce que d'aucuns s'efforcent de traduire en termes de polyvalence, pluridisciplinarité, pluritechnicité, etc.

Le système de formation technologique, quoi qu'on en dise, a suivi peu ou prou cette évolution. L'enseignement général y occupe une place importante, des formations moins spécialisées, parfois « polyvalentes », ont vu le jour, tandis que se développaient de nouvelles filières de formation (B.E.P., baccalauréats de technicien, I.U.T.).

La définition des formations technologiques se fait, depuis 1948, dans le cadre paritaire de 19 commissions nationales

professionnelles (C.N.P.C. devenues C.P.C.) dont le champ de compétences repose sur un découpage à la fois juridique et sectoriel des activités (2).

Les formations étant définies par rapport au secteur d'activités, aux technologies mises en œuvre ou aux produits fabriqués, l'on conçoit (compte tenu de l'évolution du monde du travail en particulier de la diffusion intersectorielle des technologies) que ces instances, au départ très cloisonnées, aient pu mettre en place des formations « propres » à contenus très proches sous des intitulés différents. Nous avons cité plus haut le dessin industriel qui constitue l'une des disciplines fondamentales de la majorité des formations technologiques industrielles en mécanique, métallurgie, électricité, électronique. Les techniques de gestion présentes dans nombre de formations occupent une place prépondérante par exemple dans le programme du B.E.P. mécanicien-auto ; le brevet de technicien de l'hôtellerie, le baccalauréat de technicien F 8 (sciences médico-sociales) ou le brevet de sciences du transport recouvrent des formations de type tertiaire appliquées à des secteurs d'activités économiques différents. Le C.A.P. mécanicien d'enlèvement est le type même d'une formation polyvalente...

Les travaux inter-commissions qui tendent à s'instituer ou se développer montrent bien la réalité du phénomène. Cela se traduit aussi dans l'appareil de formation lui-même, où l'on voit se développer des « années communes » ou des « tronc communs », tandis qu'à la sortie les candidatures multiples aux examens (singulièrement aux C.A.P.) s'accroissent.

La majorité des travaux se rapportant à la liaison entre emplois et formations repere ces dernières par leurs intitulés. Or, si l'on se livrait à une analyse des contenus réels des dites formations, on s'apercevrait que ce que l'on qualifie parfois d'inadéquation recouvre en réalité un potentiel de connaissances acquises tout à fait utilisables dans la situation de travail observée (3), voire des possibilités de transfert de compétences, soit directement, soit après une mise au courant rapide.

Françoise MEYLAN.

(1) Certaines formations technologiques et professionnelles relèvent d'autres départements ministériels (agriculture, santé, industrie, transports, etc.) ou de la profession.

(2) Les formations I.U.T. sont définies dans le cadre de commissions pédagogiques également paritaires et sectorielles.

(3) Une étude expérimentale légère portant sur les formations répertoriées dans les 24 premiers groupes de spécialités de la « nomenclature des formations professionnelles » vient à l'appui de cette thèse.

## Bibliographie.

### Le CEREQ en a parlé.

- J. MERCHERS, F. MEYLAN. « Les dessinateurs industriels », CEREQ, document ronéoté 1979.

- La nomenclature des formations en 47 groupes - Essai de classement réel à partir des contenus de formation (groupes 1 à 24)

- CEREQ, document ronéoté, décembre 1978.

### On en parle ailleurs.

- Liste des diplômes de l'enseignement technologique institués sur le plan national et relevant du ministère de l'Éducation nationale.

- Nomenclature analytique des formations relevant du ministère de l'Éducation nationale.

- Statistiques des enseignements - tableaux et informations - fascicule 6.1 « les examens et les diplômes dans l'enseignement technique et professionnel ».

Ces trois publications sont publiées annuellement par le Service de l'informatique de gestion et des statistiques du ministère de l'Éducation nationale.

# enseignement supérieur et professionnalisation

Les débats qui ont accompagné l'élaboration du projet de loi d'orientation de l'enseignement supérieur ont à plusieurs reprises posé le problème de la « professionnalisation » des formations universitaires.

Il s'agirait essentiellement de définir les conditions d'ouverture de celles-ci à l'environnement économique et industriel leur permettant de bénéficier d'une légitimité et d'un statut comparables à ceux des grandes écoles.

Si l'on adopte cependant une perspective historique, on s'aperçoit que l'université, comme formatrice d'enseignants, de médecins, de juristes, a contribué d'une manière essentielle à alimenter certaines activités professionnelles. L'enjeu réel du débat n'est donc pas d'instaurer une professionnalisation qui de fait a toujours plus ou moins existé ; il est de faire face au déclin progressif des débouchés traditionnels, en direction de l'enseignement notamment. Ce déclin, que soulignait déjà en 1974 le dossier n° 14 du CEREQ consacré aux universités et qui peut s'expliquer par une moindre croissance des effectifs scolaires et une certaine saturation de la demande d'éducation, pose un problème particulièrement grave pour des disciplines qui, telles les lettres et les sciences se trouvaient vouées jusqu'alors à la reproduction du corps enseignant.

La professionnalisation toutefois ne se réduit pas à l'existence de débouchés ni à l'adaptation des formations à ces derniers et il convient de s'interroger sur les fondements de cette notion. Elaborée en majeure partie dans le contexte de la sociologie anglo-saxonne elle désigne un processus qui aboutit à conférer à certaines activités les caractéristiques ou les attributs des professions - celles-ci se trouvant conçues selon le modèle des professions dites « libérales » (médecine, barreau, architecture...). Si les critères retenus pour identifier les professions et par là même le processus de professionnalisation ne font pas l'objet d'un accord général entre les auteurs, du moins citera-t-on ceux qui reviennent le plus souvent sous leur plume : la possession d'une formation (sanctionnée par un diplôme ou un concours),

l'exercice d'une compétence spécifique, l'existence de normes et de valeurs que des institutions ou des associations ont pour mission de promouvoir et de faire respecter, la reconnaissance enfin d'un statut comportant un certain nombre de garanties et au premier chef celle de pouvoir faire carrière au sein de la profession.

Plus généralement, la notion de professionnalisation comporte une pluralité de dimensions et significations qui méritent d'être approfondies :

- La professionnalisation tout d'abord suppose certes un minimum d'autonomie du travail et la possibilité de prendre quelque distance à l'égard de l'organisation. Il ne semble pas pour autant qu'on puisse opposer - comme ce fut souvent le cas - les « professionnels » aux hommes de l'organisation. C'est ainsi que dans la mesure où certaines entreprises ne se définissent pas seulement comme des organisations mais représentent de véritables institutions dépositaires comme telles d'une valeur centrale de la société (la recherche, le développement économique...) on comprend qu'il n'existe pas nécessairement de contradiction entre orientation vers la profession et orientation vers l'organisation.

- La volonté de contrôler l'accès à la profession et de défendre à tout prix des avantages acquis peut d'autre part faire dériver le processus de profes-

sionnalisation vers un corporatisme plus ou moins déguisé. Derrière des revendications de défense de la qualité (des soins, du service, etc.) s'abritent alors des intérêts purement catégoriels. Une telle attitude aboutit en fait à terme à un mouvement de déprofessionnalisation car elle dissocie le statut de l'activité exercée.

- Il est enfin à peine besoin d'insister sur le troisième sens d'un mouvement de professionnalisation : la référence à des valeurs et à des normes souvent maintenues et contrôlées par des représentants de la profession dans le cadre d'organisations professionnelles.

Sans doute s'est-il développé depuis quelques années au sein des universités et en liaison plus étroite avec les entreprises des filières dites « professionnalisées » (ainsi les maîtrises de sciences et techniques) dont le fonctionnement s'apparente à certains égards à celui des écoles. Dans ce cas la professionnalisation renvoie plutôt à des liaisons organisées avec les milieux professionnels concernant les débouchés comme l'organisation de l'enseignement. Novatrices ces expériences ont un caractère trop limité (les nouvelles filières universitaires) pour qu'on puisse décider s'il s'agit de réalisations qui ne doivent leur succès qu'au petit nombre des effectifs concernés.

Jean-Luc PIGELET.

## Bibliographie.

### Le CEREQ en a parlé.

A. Chariot et K. Bécirspahic. - « Les universités et le marché du travail. Enquête sur les étudiants à la sortie des universités et sur leurs débouchés professionnels. » Paris, la Documentation française. Dossier du CEREQ n° 14, 1977.

### On en parle ailleurs.

D. Bertaux, A. Chauvenet, M. Durand, M. Maurice, D. Monjardet et C. Raguin. - « Les professions », in Sociologie du travail, n° 2, avril-juin 1972.

O. Kuty. - « Le "cosmopolite" et le "local" », in Sociologie du travail, n° 3, juillet-septembre 1971.

M. Maurice, C. Monteil, R. Guillon et J. Gaulon. - « Les cadres et l'entreprise. Etude sociologique des rapports entre profession et organisation parmi les cadres, les ingénieurs et les techniciens de l'aéronautique. » Paris, I.S.S.I., 1967.

W. Kornhauser et W.O. Hagstrom. - « Scientists in industry. Conflict and accommodation. » Berkeley, University of California Press, 1962.

# ÉVOLUTION DES SPÉCIALISATIONS : L'EXEMPLE DES BANQUES

L'usage généralisé des moyens informatiques a travers l'ensemble des activités et des emplois a engendré le débat autour de la technique informatique comme objet de formation et de son intégration plus ou moins large à l'ensemble des formations existantes que celles-ci soient générales, techniques ou professionnelles. Les analyses des situations concrètes de travail menées notamment dans les banques et les assurances - secteurs pionniers en matière d'informatisation et où se développent en masse les emplois à composante informatique - conduisent à remettre en question cette façon de poser le problème, ainsi que l'illustre l'exemple de l'emploi de guichetier dans les banques.

Si l'on compare la description de l'emploi réalisée dans le cadre du Répertoire français des emplois en 1975 avec l'actualisation qui en a été faite en 1981, on constate, bien sûr, une certaine dématérialisation dans les procédures de traitement des informations du fait de leur saisie à partir d'un terminal remplaçant leur transcription sur un support papier. Toutefois cette substitution d'une procédure informatique à une procédure manuelle est loin d'être la seule caractéristique de la modification des activités du guichetier, et l'on est beaucoup plus frappé par l'accroissement du champ de ses interventions possibles :

- il peut assurer la manipulation des espèces, activité jusque-là dévolue au caissier ;

- il peut aussi être responsable d'une partie de la clientèle, se rapprochant ainsi de l'emploi de gestionnaire de clientèle « particuliers » ;

- il peut enfin être responsable d'un bureau périodique ou d'une antenne occupant quelques personnes, accomplissant alors des activités identiques à celles de certains promoteurs commerciaux.

On constate donc, et cela est valable pour l'ensemble du personnel des agences bancaires, une décroissance de la part des opérations purement administratives, du fait de leur traitement automatisé et de leur intégration dans la fonction commerciale. On constate parallèlement un accroissement de la polyvalence remettant en question

l'organisation classique du travail et la distinction des emplois traditionnels. Cette polyvalence entraîne deux transformations essentielles en ce qui concerne les compétences nécessaires pour occuper l'emploi :

- une meilleure connaissance des produits et des services offerts, plutôt que la maîtrise de tâches strictement affectées,

- la possibilité de se situer dans un système de circulation et de traitement de l'information plutôt que la connaissance technique des caractéristiques de l'outil qui permet la réalisation de ce processus.

Cela a plusieurs implications en matière de conception des programmes d'enseignement : il paraît d'abord nécessaire de porter l'attention et l'intérêt sur les utilisateurs d'information plus que d'informatique, de se focaliser davantage sur l'objet à traiter que sur l'outil de traitement. On pourrait alors projeter des formations aux systèmes d'information, à l'information, à son utilisation, sa production et sa gestion traités à l'aide des moyens informatiques (tels que les divers outils informatiques... ou bureautiques). Toutefois, et nous l'avons vu, cette connaissance n'a pas à se substituer aux connaissances spécifiques requises pour un domaine particulier d'activité, qu'il soit administratif, commercial, de gestion ou

autre. Il s'agit donc d'associer à l'enseignement de connaissances et de compétences particulières l'approche d'une matière première privilégiée - l'information -, dans sa dimension trans-disciplinaire du point de vue du savoir et trans-sectorielle du point de vue de l'activité.

Selon cette optique, des formations complémentaires ont été expérimentées en milieu hospitalier par exemple (1) pour l'ensemble des personnels administratifs, aides-soignants, infirmiers..., médecins, chefs de services dans le cadre d'une application de gestion des dossiers des malades. Cette formation était basée sur l'analyse du système d'information de l'hôpital et devait permettre à chacun des participants de situer ses interventions comme éléments d'un processus constituant ce système.

Une telle substitution du primat de l'information à celui de l'informatique suppose en matière de formation un changement radical de perspective et ainsi de perspective.

D'après les travaux  
de Chantal COSSALTER.

(1) Actions de formation conçues et menées depuis 1976 par les professeurs de la Cellule Informatique du Lycée Edouard GAND d'Amiens dans le cadre d'un GRETA.

## Bibliographie.

### Le CEREQ en a parlé.

C. Cossalter, G. Denis. - « L'informatisation des activités de gestion. Mutations en cours et perspectives. » Paris, la Documentation française, 1982. Dossier du CEREQ n° 33.

« Les emplois-types de la banque. » « Les emplois-types de l'assurance. » Version actualisée. Document ronéoté. CEREQ, 1982. Répertoire français des emplois.

O. Bertrand et R. Bieganski. - « Les emplois-types des banques. » Paris, la Documentation française. Cahier du Répertoire français des emplois, 1975.

### Le CEREQ en parlera.

C. Cossalter, L. Hézard. - « L'industrialisation des banques et des assurances » (titre provisoire). Collection des études du CEREQ à paraître.

C. Cossalter. - « D'une informatisation l'autre », in Formation Emploi. A paraître.

### On en parle ailleurs.

J.-C. Simon. - « L'éducation et l'informatisation de la société. » Paris, la Documentation française, 1981.

J.-L. Missika et alii. - « Informatisation et emploi : menace ou mutation ? » Paris, la Documentation française, 1981.

# SPÉCIALISER, ÊTRE SPÉCIALISÉ, SE SPÉCIALISER, SPÉCIALISATION, SPÉCIALITÉ, SPÉCIALISTE

Un rapide parcours du champ sémantique montre toute la simultanéité de sens que peuvent prendre ces termes.

Le plus généralement, ils évoquent «...un fait lié à l'accroissement constant des connaissances...», «...à la multiplicité et à la complexité de plus en plus grandes des diverses branches de la science et de la technique...» ou la condition de l'accroissement de la productivité. L'activité spécialisée peut apparaître comme «déterminée, restreinte, décomposée en tâches répétitives et faiblement qualifiée et qualifiante» (l'ouvrier spécialisé), ou exige au contraire des connaissances approfondies dans un domaine spécial «pour le posséder à fond et le faire progresser», elle est alors synonyme de haute qualification et de grande expérience (le spécialiste).

Il faut noter que l'usage actuel de ces termes est relativement récent. Dans l'ensemble, ils sont assez rarement utilisés jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle. Ils se sont imposés avec le développement de la science et des technologies, l'essor de l'industrialisation et constituent en quelque sorte un des principes fondateurs de l'organisation du savoir et du travail, des classements et des classifications.

L'observation des pratiques dans les entreprises, lors d'une étude récente sur la maintenance, est-elle révélatrice d'un changement dans la continuité, ou d'une discontinuité dans les mouvements de l'organisation du travail ?

Dans un premier temps, on serait tenté d'accréditer la théorie de la généralisation de la spécialisation qui tendrait à menacer des catégories professionnelles jusqu'alors épargnées :

- Ainsi les ouvriers de l'entretien qui avaient échappé au taylorisme paraissent subir à leur tour les effets d'une rationalisation visant par la division, la préparation du travail et la simplification des tâches à optimiser une fonction dont l'essor implique la maîtrise de son coût.

- Et il est vrai que le développement de l'automatisation et de l'informatique appliquée à la maintenance peut entraîner une banalisation d'une partie du travail (intégration dans l'outil de production des appareils de détection de pannes - remplacement des pièces, cartes ou modules défectueux, standardisation des procédures...).

Cependant, l'analyse des situations de travail incite à dépasser les concepts et schémas traditionnels et à se montrer moins catégorique quant aux conclusions à tirer en matière d'utilisation des compétences professionnelles. Sans revenir sur les tentatives assez peu probantes d'enrichissement des tâches, on évoquera ci-après quelques exemples appartenant à une logique différente de celle de la spécialisation. Soit :

- le projet qui consiste à confier à l'opérateur de production les rôles jusqu'alors dissociés de surveillance et de maintenance

de la machine-outil, ou dans un autre cas de figure, le rôle du programmeur ;

- le choix de confier à des ouvriers d'entretien la « responsabilité » d'un type de machine, d'un groupe de machines ou famille d'équipements - signifiant par là qu'ils auront à intervenir dans les domaines de l'entretien préventif, curatif ou de rénovation et à intégrer dans leur pratique d'exécutants la technologie, la méthodologie et la dimension économique du problème à résoudre ;

- toujours dans l'activité d'entretien et de maintenance, la constitution d'équipes d'intervention, stables ou opérationnelles, basées sur la complémentarité des compétences (disciplines différentes, expériences, savoir-faire, savoirs plus théoriques) ;

- les actions de formation qui visent à élargir les domaines de connaissance à partir des « métiers de base » qu'à perfectionner à l'intérieur de ceux-ci ;

- la tendance à limiter le nombre des effectifs et à accroître, en conséquence, la disponibilité du personnel pour intervenir dans un champ d'activité plus large et/ou pour s'adapter à l'évolution des technologies.

Au total, ce qui semble se dégager des enquêtes récentes, c'est que l'optimisation et finalement le dynamisme (la capacité d'innovation) des entreprises passent nécessairement par une transformation du fonctionnement interne et des relations avec les partenaires qui lui sont extérieurs.

Les raisons en sont évidentes, elles sont liées :

- à l'imbrication de la recherche fondamentale, de la recherche appliquée et à ses rapports avec l'industrie (prise en compte par la recherche des problèmes de l'industrialisation, décloisonnement des activités par le biais de structures communes, de projets menés conjointement) ;

- à l'intégration des technologies et des équipements les plus récents (mécanique - hydraulique - électricité - électronique) qui modifient l'approche et la résolution des problèmes : passage de la machine à un système de machines, interaction des

phénomènes et nouveaux types d'aléas, en raison de la complexité croissante des systèmes ;

- à la réappropriation d'un savoir propre à l'entreprise, par rapport aux constructeurs, pour adapter, fiabiliser les produits offerts ou exiger des matériels correspondant à des attentes mieux précisées ;

- à l'insertion des équipements et des outils automatisés et informatisés dans un système technique et social existant qui conduit à remodeler l'organisation du travail, à substituer de nouvelles procédures aux anciennes et qui suppose des phases d'expérimentation, de mise au point, concernant de proche en proche l'ensemble des services et des personnels ;

- à l'intégration de la gestion et de la production, aux possibilités offertes par les systèmes d'informations de suivre par exemple en temps réel la production et d'ajuster, au plus près, les moyens et les ressources tant matériels qu'humains.

Dans un passé récent, qui tend à se pérenniser dans les instruments de gestion et dans l'organisation des formations, la productivité avait pour base une organisation stable où les interventions de chacun étaient préalablement définies et délimitées dans leur contenu, ainsi que des relations hiérarchisées, étroitement subordonnées les unes aux autres. Désormais, on peut faire l'hypothèse qu'elle dépend de la capacité à développer et à maîtriser des comportements dont les caractéristiques principales seraient la dualité, l'aptitude à valoriser les différences et la complémentarité, l'acceptation des situations résolument contradictoires et évolutives. Ainsi, l'efficacité d'une fonction comme la maintenance dépend à la fois, de la compétence et de l'autonomie de son personnel et d'une compétence et d'une autonomie non moins égale des services qui sont ses interlocuteurs. L'activité, les projets, les décisions sont la résultante d'une intégration nécessaire d'objets, de perspectives, de points de vue souvent opposés, toujours différents, d'une prise en compte de l'interdépendance et de l'interaction des problèmes à traiter...

Gisèle DENIS.

## Bibliographie.

Le CEREQ en a parlé.

« L'informatisation des activités de gestion - Mutations en cours et perspectives. » Paris, la Documentation française. Dossier du CEREQ n° 33, 1982.

Le CEREQ en parlera.

« Division du travail et mouvement des qualifications. Application à la maintenance industrielle (titre provisoire). » A paraître.

« L'automatisation dans les biens d'équipement. » A paraître.

On en parle ailleurs.

SIRTES. - « Journées production et automatismes. » 1980.

B. Coriat. - « Differentiations et segmentations de la force de travail dans les industries de process - la division du travail. » Paris, éditions Galilée. Colloque de Dourdan, 1978.

C. Durand. - « Le travail enchaîné - Organisation du travail et domination sociale. » Paris, le Seuil, 1978.

# Répartition et partage des savoirs

Lorsqu'on cherche à définir les objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle, on peut recenser les problèmes d'adaptation rencontrés par la main-d'œuvre au sein de chaque unité de travail (emplois, entreprises, secteurs), ou s'intéresser à l'évolution des formations.

Quelle que soit l'approche retenue, pour éviter une vision réductrice du type - une formation - une spécialité - un emploi ou ne pas privilégier une seule dimension (telle la technologie en cas d'évolution ou de changement), on est conduit à prendre en compte les fondements de la répartition des savoirs.

Les analyses des contenus d'emplois mettent en valeur l'évidence de systèmes de travail articulant les phases de conception, de préparation, de suivi, de contrôle de chaque processus de production. La plupart d'entre eux sont communs à plusieurs entités que considère comme spécifiques l'analyse économique : les secteurs.

Une étude sur les emplois de l'électricité-électronique, du bois, du papier-carton et de l'agro-alimentaire dégage plusieurs systèmes de travail transversaux (voir tableau) à partir d'une série d'indicateurs (nature du travail ouvrier, rôle de la maîtrise, nature du contrôle de production).

Ces systèmes de travail concernent nombre d'emplois transversaux comme les conducteurs de machines, les surveillants de processus, les agents de maintenance, les préparateurs de fabrication, etc. inscrits dans une organisation taylorisée du travail. Ils posent la question d'une discontinuité entre opérations de fabrication et opérations de préparation - contrôle - et plus largement entre savoirs de production et savoirs de gestion.

Pour maîtriser des procès de travail de plus en plus complexes et abstraits en relation avec l'environnement, nombreux sont ceux qui soulignent la nécessité de développer des relais de participation technologiques, organisationnels et commerciaux impliquant les ouvriers dans la préparation du travail, articulant fabrication et commercial (problèmes de qualité). Nombreux sont ceux qui proposent le recours à la formation professionnelle continue. Or, Pessor sans précédent ces dernières années de la formation professionnelle continue, notamment parce qu'elle s'inscrit dans l'organisation du travail évoquée précédemment, privilégie l'accès de certains salariés (les mieux formés) aux responsabilités hiérarchiques et/ou de conception, les contenus de gestion et d'organisation par rapport aux contenus technologiques. En ce sens elle paraît renforcer la coupure entre savoirs technologiques et savoirs de gestion. Voilà quelques éléments à ajouter au dossier de la polarisation des qualifications.

Plusieurs axes de recherche contribuent à amorcer la réflexion sur les mécanismes de la répartition et donc de la production des savoirs : l'analyse du système éducatif initial, la mise en perspective des filières éducatives et de filières professionnelles, l'étude de l'entrée des jeunes dans la vie active sont les exemples les plus répandus.

Systemes de travail	Indicateurs	Secteurs
1. Contrôle hiérarchique de gestion	- peu de réglage ouvrier, - maîtrise classique - technique*, - contrôle de gestion.	- matériel électronique professionnel, matériel informatique, matériel électrique non d'équipement.
2. Contrôle hiérarchique de fabrication	- peu de réglage ouvrier, - maîtrise classique, - contrôle strict de fabrication.	- matériel électrique d'équipement, travail mécanique du bois.
3. Contrôle technique de fabrication	- réglage ouvrier fréquent, - maîtrise technique, - contrôle strict de fabrication.	- panneaux de bois, pâte à papier, papier-carton, boissons, lait.
4. Contrôle technique de gestion	- réglage ouvrier fréquent, - maîtrise technique, - contrôle de gestion.	- salaisons, pâtes - biscuits, confiseries chocolats, condiments.

\* *Maîtrise classique* : répartition du travail.

*Maîtrise technique* : préparation - assistance technique du travail.

d'après « Emplois de production et système de travail ». Dossier CEREQ n° 32, mars 1982.

- L'histoire de l'école française a mis en relief la segmentation de trois grandes filières éducatives initiales : générale et scientifique, technique, professionnelle.

- Les comparaisons avec d'autres pays incitent les analystes à souligner les insuffisances d'une formation minimale professionnelle pour tous, ainsi que la discontinuité entre les formations professionnelles existantes. Tel titulaire d'un C.A.P. pour devenir ingénieur devra combler un retard aussi bien scientifique que de culture générale.

- Le constat des échecs en matière d'insertion professionnelle des non-diplômés ou encore la réflexion sur les dimensions locales des relations entre formations et emplois mettent l'accent sur les aspects socio-

culturels de l'insertion professionnelle.

Toutes ces approches dénoncent l'opposition entre formation générale et formation professionnelle, formation technologique et formation culturelle. Elles rejettent toute formation initiale qui se réglerait sur une segmentation pointilliste des activités (postes de travail ou emplois).

Elles conduisent à associer les conditions de l'apprentissage des savoirs avec celles de leur mobilisation, et à les situer au niveau le plus large et le plus dynamique du développement économique et social.

Le recours aux notions de « qualification sociale » et de « qualification collective » montre la nécessité de définir les conditions minimales d'un partage des savoirs avant et pendant la vie active.

Roland GUILLON.

## Bibliographie.

### Le CEREQ en a parlé.

Ph. Mouy. - « La formation professionnelle initiale des ouvriers et l'évolution du travail industriel. » in « Formation Emploi » n° 1. Paris, la Documentation française, janvier-mars 1983.

R. Guillon. - « Emplois de production et systèmes de travail. » Paris, la Documentation française. Dossier du CEREQ n° 32, mars 1982.

D.G.R.S.T., CEREQ et C.N.R.S. - « L'évolution des systèmes de travail dans l'économie moderne. » Actes des journées nationales d'études D.G.R.S.T. - CEREQ - C.N.R.S. Paris, 1-2-3 décembre 1980.

R. Guillon. - « Enseignement et organisation du travail du XIX<sup>e</sup> siècle à nos jours. » Paris, la Documentation française. Dossier du CEREQ n° 21, juin 1979.

### Le CEREQ en parlera.

R. Guillon. - « Formation professionnelle continue et organisation du travail à travers

les observations d'emplois du Répertoire français des emplois. » A paraître dans la collection des études.

### On en parle ailleurs.

A. d'Iribarne. - « Le passage de la formation de base à la vie active dans le cadre de nouvelles technologies : la nécessité d'une éducation professionnelle. » C.E.E. C.E.D.E.F.O.P., juillet 1982.

M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Silvestre. - « Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale. » Paris, Puf, 1982.

L. Tanguy et A. Kieffer. - « L'école et l'entreprise, l'expérience des deux Allemagnes. » Paris, la Documentation française, 1982.

R. Sainsaulieu et le CESI. - « L'effort de formation dans l'entreprise. » Paris, Dunod, 1981.

C. Daubar. - « Formation permanente et contradictions sociales. » Paris, Editions sociales, 1980.

# défrichons les chiffres

## LE BILAN FORMATION-EMPLOI 1980

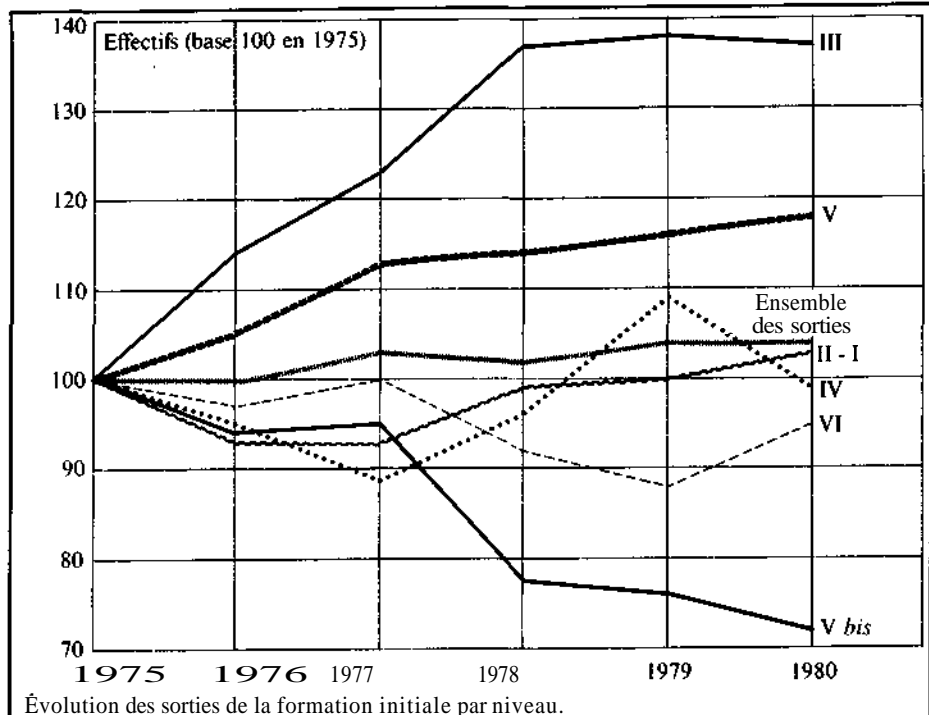
La série complète des Bilans Formation - Emploi 1977 à 1980, réalisées en commun par le CEREQ, l'I.N.S.E.E. et le S.I.G.E.S. (1), vient de paraître. Les résultats du Bilan 1980 étaient inédits jusqu'ici. Quelques exemples permettent de montrer, sur les données les plus récentes, le type d'informations que peut fournir cette source.

Sur longue période, le développement de l'appareil scolaire et universitaire a provoqué une élévation générale du niveau de formation des nouvelles générations qui se présentent sur le marché du travail. Mais cette évolution ne s'opère pas par un transfert progressif des niveaux les plus bas vers les niveaux les plus élevés : on observe des déformations structurelles dans la répartition des sorties par grands niveaux (graphique ci-joint).

Dans l'enseignement secondaire, les sorties de niveau V (C.A.P. et B.E.P. pour l'essentiel) sont de plus en plus prédominantes ; elles représentent en 1980 38 % de l'ensemble des sorties (2) ; le déplacement se fait au détriment des sorties aux niveaux inférieurs, mais la baisse des sorties en fin de scolarité obligatoire (niveau VI) semble se stabiliser aux alentours de 100.000 jeunes par an. Dans l'enseignement supérieur, le fait majeur est la croissance des sorties de niveau III (I.U.T. et S.T.S. notamment), qui constituent actuellement environ 10% de l'ensemble des sorties (soit 80.000 personnes) ; mais la encore l'évolution s'est ralentie ces dernières années ; les sorties aux niveaux les plus élevés (II - I) sont stables.

L'aggravation du chômage touche les jeunes sortant de l'appareil de formation à tous les niveaux. Mais l'écart entre ceux qui n'ont aucun diplôme et ceux qui ont poursuivi des études supérieures se maintient ; le taux de chômage diminue régulièrement au fur et à mesure que le niveau de formation s'élève, et à niveau égal le chômage des filles est plus important que celui des garçons (Tableau 1). La seule exception est constituée par les filles sortant au niveau III, dont une partie est issue d'écoles au recrutement sélectif et aux débouchés professionnels quasi assurés (formations paramédicales et sociales, écoles d'institutrices) : le risque de chômage est pour elles moins élevé que pour les filles pourvues d'un diplôme du niveau de la licence ou de la maîtrise.

De façon synthétique, les Bilans permettent de mettre en relation les formations et les emplois, selon une correspondance par grands niveaux. On observe la polarisation des débouchés de l'enseignement se-



condaire court, professionnel ou général, vers les postes d'ouvriers et d'employés ; des déclassements fréquents touchent les jeunes diplômés de l'enseignement technique court (35 % de titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. occupent neuf mois après leur sortie du L.E.P. des emplois non qualifiés). Avec un baccalauréat, les débouchés semblent plus ouverts ; mais un tableau par sexe montrerait que les filles deviennent majoritairement employées qualifiées, et que la diversité est plutôt le fait des garçons.

Enfin, il est possible d'interpréter les transformations de l'insertion professionnelle des débutants en les rapprochant des autres recrutements opérés par les employeurs. Au début de la crise, l'augmentation du chômage à la sortie de l'école résultait essentielle-

ment d'une baisse générale du niveau des embauches. C'est plus récemment, avec la constitution d'un stock important de jeunes chômeurs candidats à l'embauche, qu'on a pu mettre en évidence une diminution progressive de la part relative des jeunes sortant de l'école parmi les recrutements (Tableau 2)

Joëlle AFFICHARD.

(1) CEREQ, I.N.S.E.E. - « Bilan Formation - Emploi 1977 » - Collections de l'I.N.S.E.E. n° 78, 1981.

(2) Les résultats donnés ici sont calculés en n'incluant pas l'apprentissage dans la formation initiale.

Taux de chômage des jeunes débutants (\*) par niveau de diplôme (mars 1980).

Diplôme	Sans diplôme	B.E.P.C.	C.A.P./B.E.P.	BAC	Diplôme supérieur		Total
					de niveau III	de niveau II - I	
Hommes	42	29	21	19	12	11	26
Femmes	63	43	42	28	13	21	39

(\*) Éléves ou étudiants à l'enquête Emploi de mars 1979, qui se déclarent actifs/occupés (sauf apprentis) ou à la recherche d'un emploi (PDRE) en mars 1980.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{PDRE}}{\text{Actifs occupés sauf apprentis} + \text{PDRE}} \times 100$$

Recrutements de main-d'œuvre par les employeurs (\*).

2	Années	1973	1977	1978	1979	1980
	Effectifs recrutés (en milliers)	4.330	3.778	3.736	3.634	3.386
	Part des débutants dans les recrutements	11,2 %	11,9 %	11,5 %	11,4 %	11,0 %

(\*) Actifs occupés (sauf apprentis) à l'enquête Emploi de mars n + 1, qui ne l'étaient pas ou qui étaient occupés dans un autre établissement en mars n.



**Cahier de l'Observatoire national des entrees dans la vie active - N° 11.** « L'insertion dans la vie active apres la scolarisation obligatoire : niveaux VI et V bis de formation » - F. Amat, J. Biret et M.-C. Combes.

A la fin de l'année scolaire 1975-1976, plus de 200.000 jeunes sont sortis de l'appareil scolaire au cours du premier cycle de l'enseignement technologique, soit aux niveaux VI et V bis selon la nomenclature interministérielle des formations. Ces jeunes ont été interrogés lors d'une enquête réalisée en mai 1977, qui a déjà donné lieu en mars 1980 à la publication des tableaux de l'Observatoire national des entrees dans la vie active, volume n° 6 : « Acces a l'emploi des jeunes issus de formation générale du premier cycle ou de formation professionnelle courte » (édité a la Documentation française). L'étude présentée ici repose sur une analyse approfondie de ces résultats. Elle sera complétée ultérieurement par des informations obtenues en réinterrogeant les memes individus quatre ans plus tard (enquête de cheminement, 1981).

Les jeunes sortis aux niveaux VI et V bis de l'appareil de formation initiale ont en commun d'être en situation d'échec par rapport au systeme scolaire qu'ils ont quitté avant d'avoir accompli un cycle complet de formation générale (à l'exception de ceux ayant atteint la fin de la classe de troisième) ou de formation professionnelle. Ils sont jeunes : 74 % d'entre eux ont dix-sept ans et moins à la date de Penquete, ce qui signifie que tres majoritairement, ils ont quitté l'école à l'issue de la scolarité obligatoire. Cette population presente cependant une assez grande heterogeneite qui tient à la diversite des points de sortie du systeme scolaire et des circuits empruntés auparavant.

A cette heterogeneite des origines scolaires s'ajoute des différenciations suivant l'âge et le sexe :

- les plus ages sont ceux qui ont atteint le niveau le plus élevé dans le cursus scolaire : ainsi 87 % des jeunes issus de premiere année de B.E.P. et 50 % de ceux provenant de deuxième année de C.A.P. ont

# LE CEREQ PUBLIE

dix-huit ans ou plus au moment de l'enquête; ils ont donc quitté le systeme scolaire ages de dix-sept ans au moins. Par contre, les jeunes originaires de C.P.A. ou de quatrième pratique et C.P.P.N. ont dans leur tres grande majorité (respectivement 96 % et 94 %) dix-sept ans ou moins au moment de Penquete : ils sont sortis de l'école à seize ans ou moins ;

- la population feminine est plus agee que la population masculine : 20 % des garçons ont dix-huit ans ou plus au moment de Penquete, alors que c'est le cas pour pres d'un tiers des filles : celles-ci proviennent en plus grand nombre de l'enseignement technologique (B.E.P. premiere année ou C.A.P. deuxième année, 24,5 % au total, contre seulement 16,4 % pour les garçons). Au contraire, les sorties en provenance de C.P.A., qui sont les plus precoces, constituent 31,2 % des sorties masculines et seulement 15,7 % des sorties féminines.

Les taux de chomage sont souvent utilisés pour évaluer de façon simple les difficultés d'insertion professionnelle : la premiere partie de ce cahier s'attache à faire apparaître la diversite des situations que recouvre cet indicateur. Cette analyse prend en compte le role de l'apprentissage qui occupe une place intermédiaire entre la formation et l'entrée en activite : d'une importance variable selon l'origine scolaire, l'âge et le sexe, il intervient pour réduire les taux de chomage, mais ne peut être considéré comme equivalent à un emploi.

Les caractéristiques scolaires et socio-démographiques des jeunes sans formation, qui expliquent la diversite de leurs conditions d'entrée en activite, doivent être mises en rapport avec la nature des emplois pour lesquels ils sont recrutés. C'est cette question que s'efforce de traiter la deuxième partie de ce cahier.

L'insertion de ces jeunes renvoie en fin de compte à la connaissance des relations entre systemes de formation et structures socio-économiques, celles-ci pouvant varier de façon notable d'une région à l'autre. C'est la mise en évidence de cette diversite, dans les différentes régions, qui fait l'objet de la troisième partie.

Cahier n° 11 de l'Observatoire national des entrees dans la vie active, édité et mis en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07) au prix de 70 F.

Formation Emploi n° 3, juillet-septembre 1983.

« A propos de l'informatique : une nouvelle approche des relations entre l'emploi et la formation. » par M. Bel. L'approche historique de cette nouvelle profession montre comment les informaticiens sont peu à peu devenus un collectif de travailleurs identique aux autres, régi par les memes régies d'organisation et de mobilité.

« Roles et savoirs spécifiques des cadres ? Une analyse des contenus d'emplois de gestion. » par R. Guillon. Au sein de l'entreprise, les cadres participent tres inégalement aux activités de gestion. Ces dernières peuvent aussi être assurées par d'autres travailleurs. L'auteur interroge des lors la spécificité de l'activité professionnelle des cadres.

« Champ professionnel, savoirs et structures des tâches dans la mécanique. » par B. Hillau. L'étude des rapports internes entre activités professionnelles et savoirs dans un champ professionnel donne, ici la mécanique, transforme la vision que l'on peut avoir de la division du travail et de la mobilité professionnelle.

« Populations universitaires et acces a l'emploi. » par J.-L. Pigelet et F. Pottier. Les étudiants ne se différencient pas seulement par le type d'études qu'ils entreprennent et le niveau de diplôme qu'ils atteignent mais aussi par la précocité de leur engagement dans la vie active. Cette diversite doit être prise en compte pour interpréter correctement les modalités de l'insertion professionnelle des étudiants.

« Les universités, le marché du travail et les emplois : monopole, concurrence et déclassement. » par A. Chariot. Pour quels emplois est-il fait appel de façon privilégiée ou au contraire accessoire aux jeunes ayant reçu une formation universitaire ?

Revue Formation Emploi, éditée et mise en vente par la Documentation française (29-31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07) au prix de 50 F.

## fréquence BREF

### LES CHEMINS DE LA LECTURE

Les tourneurs sur bois à Aiguines. M. Wallet. Ed. Jeanne Laffitte - Les Mots doux. - Etude sociologique et technique d'une activité traditionnelle et d'une population de Haute-Provence à l'entrée des gorges du Verdon.

Gens du cuir, gens du papier. B. Ganne. Ed. du C.N.R.S. - Etude d'une agglomération au fil de ses transformations : Annonay en Ardèche semble constituer comme un raccourci saisissant des mutations en cours jusqu'au plan communal et local.

Avoir 20 ans et entreprendre. Autrement. - Une grande enquête sur tout ce qui passionne les jeunes aujourd'hui, dans les lieux où s'inventent les nouvelles pratiques sociales et culturelles.

### A VOS MAGNÉTOSCOPES

Le magazine de l'O.N.I.S.E.P. - T.F. | : Un métier pour demain.

- 28 septembre à 13 h 35 : L'insertion professionnelle des handicapés.
- 5 octobre à 13 h 35 : Couvreur.
- 12 octobre à 13 h 35 : Information et orientation scolaire (1).
- 19 octobre à 13 h 35 : Information et orientation scolaire (2).

### A TYMPANS PERDUS

Les chemins de la connaissance : Kenneth White, Max Weber. - France Culture : 30 septembre à 8 h 30

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Depot légal n° 49-459.

Administration CEREQ, 9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15. Tel. : 575-62-63.

Directeur de la publication : Paul-Pierre VALLI - Rédaction : Service d'information et de documentation.