

La « non qualification » Question de formation, d'emploi ou de travail ?

José Rose

Professeur de sociologie
Université de Provence
jose.rose@univ-provence.fr

Céreq,
**10, place de la Joliette, BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.**

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Juin 2009

SYNTHÈSE

Cet ouvrage part du constat de recrudescence inattendue des emplois non qualifiés à partir du milieu des années 1990 et analyse les diverses dimensions du phénomène de « non qualification ». Il s'appuie sur les travaux réalisés ces dernières années par divers organismes comme le Céreq, le Conseil d'analyse stratégique, la DARES ou l'INSEE. Il se propose notamment d'éclairer les questions suivantes. Est-ce l'emploi, le travail ou la personne qui sont non qualifiés ? Qui sont les sortants de l'école sans qualification et que deviennent-ils ? Qui occupe les emplois classés non qualifiés ? Le travail réputé non qualifié est-il en hausse ? Les travailleurs dits non qualifiés le sont-ils vraiment ? Comment peut-on requalifier le travail ?

Le premier chapitre précise la notion de qualification en la situant au cœur de la relation salariale et en reprenant la distinction établie de longue date entre qualification du travail, de l'emploi et de la personne. Il interroge la notion même de « non qualification » à partir du constat d'instabilité de la partition des qualifications. Il présente la dynamique des qualifications comme une construction sociale mettant en présence de nombreux acteurs et s'élaborant dans un contexte historique et sociétal précis et selon des processus classificatoires singuliers. La partition des qualifications subit ainsi l'effet de nombreux facteurs, tant internes qu'externes aux entreprises et qui varient selon les périodes et les secteurs d'activité.

Le deuxième chapitre caractérise les personnes sortant du système éducatif sans formation aboutie et sans diplôme ainsi que leur devenir professionnel. Il souligne l'interruption récente d'une tendance à la baisse du nombre des sortants sans qualification et le maintien d'un niveau encore problématique. Il montre que ces populations se singularisent par un cursus scolaire marqué de longue date par l'échec et des caractéristiques sociales défavorables. Leurs perspectives d'insertion et d'emploi ne sont guère favorables non plus puisque leur risque de chômage est élevé et la qualité des emplois obtenus assez médiocre. Cette situation est ancienne, non spécifique à la France, et plus hétérogène qu'on ne le pense au regard des parcours suivis par la suite.

Le troisième chapitre examine l'importance, l'évolution et la composition des emplois non qualifiés. Il souligne la remontée du nombre global de ces emplois au milieu des années 1990 alors qu'il avait beaucoup baissé auparavant. Ceci est dû au développement des emplois non qualifiés dans les activités tertiaires mais aussi aux politiques de réduction du coût salarial conduites par les pouvoirs publics. Ces emplois ont souvent un statut assez dégradé et ils sont occupés par une population marquée par une sur-représentation des débutants et des femmes, et plutôt de faible niveau de formation. Les perspectives professionnelles de ces personnes sont toutefois assez variables, l'emploi non qualifié initial oscillant entre mode d'insertion et confinement, entre stabilité relative et mobilités multiples.

Le quatrième chapitre étudie l'évolution des contenus du travail et de l'activité. Il montre que le travail réputé non qualifié est souvent plus qualifié qu'il n'y paraît à première vue. Il souligne que nombre d'activités de travail, même au niveau du travail d'exécution, mêlent autonomie et contrôle, prescription et polyvalence, intensité et disponibilité et exigent des compétences et des savoirs souvent importants. Quant à l'évolution récente, elle est marquée par une complexification des contenus d'activité et une combinaison de savoirs, ainsi qu'une tendance à la diversification des situations sectorielles. Dès lors, la question de la reconnaissance de ces qualités dans l'emploi et la rémunération se pose avec acuité.

Le dernier chapitre observe le rôle actuel et possible des politiques publiques. Examinant d'abord les politiques conduites ces dernières années, il montre la faible place des non qualifiés dans les politiques d'emploi et souligne les limites des politiques d'abaissement du coût salarial. Il met également en évidence l'importance des politiques de formation visant d'abord une amélioration de la formation initiale mais aussi un développement des actions de formation-insertion. En revanche, d'autres politiques ont finalement été peu utilisées comme l'atteste la faible présence des personnes et des emplois peu qualifiés dans les dispositifs de formation continue, de formation qualifiante différée ou de validation des acquis de l'expérience. Et d'autres politiques pourraient être développées mettant notamment l'accent sur le recrutement et l'accompagnement des parcours des moins qualifiés ainsi que sur la requalification du travail et la reconnaissance de la qualification des emplois.

La conclusion propose une réflexion prospective sur la « non qualification ». Après avoir souligné les difficultés de la prospective, quelques perspectives d'avenir sont tracées. On envisage ainsi un avenir marqué par une population de plus en plus formée et diplômée, des emplois classés non qualifiés toujours en grand nombre, un travail de plus en plus qualifié et des politiques publiques s'efforçant d'accompagner ce mouvement de requalification du travail.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCTION | 5 |
| CHAPITRE I. LA NON QUALIFICATION : DE QUOI PARLE-T-ON ? | 7 |
| 1. LA QUALIFICATION AU CŒUR DE LA RELATION SALARIALE | 9 |
| 1.1. LA QUALIFICATION ENTENDUE COMME CONSTRUCTION SOCIALE..... | 9 |
| 1.2. LES TROIS REGISTRES DE LA QUALIFICATION | 10 |
| 2. LA PARTITION INSTABLE DES QUALIFICATIONS | 11 |
| 2.1. LA NOTION DISCUTABLE DE « NON QUALIFICATION » | 12 |
| 2.2. LA MESURE PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOI NON QUALIFIÉ..... | 13 |
| 3. LA DYNAMIQUE DES QUALIFICATIONS | 14 |
| 3.1. UNE APPROCHE CONSTRUCTIVISTE DE LA QUALIFICATION | 14 |
| 3.2. DES ACTEURS AUX POSITIONS DIVERGENTES..... | 15 |
| 3.3. LE POIDS ESSENTIEL DU CONTEXTE HISTORIQUE ET SOCIÉTAL..... | 15 |
| 3.4. LES PROCESSUS CLASSIFICATEURS DE LA QUALIFICATION..... | 16 |
| 4. LES DÉTERMINANTS DE LA QUALIFICATION | 17 |
| 4.1. LE POIDS RESPECTIF DES FACTEURS INTERNES ET EXTERNES À L'ENTREPRISE..... | 17 |
| 4.2. DES MODES D'INFLUENCE TRÈS VARIABLES | 18 |
| 4.3. LES PHÉNOMÈNES À L'ORIGINE DE L'ÉVOLUTION RÉCENTE DES QUALIFICATIONS | 18 |
| 4.4. LES DIVERSITÉS SECTORIELLES | 19 |
| CHAPITRE II. TRAITS SPÉCIFIQUES ET PARCOURS DES PERSONNES « NON QUALIFIÉES » | 21 |
| 1. L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE ET SON ÉVOLUTION | 23 |
| 1.1. LA PART ACTUELLE DES SORTANTS « SANS QUALIFICATION »..... | 23 |
| 1.2. UNE TENDANCE À LA BAISSÉ DÉSORMAIS INTERROMPUE..... | 23 |
| 2. LES CARACTÉRISTIQUES DES SORTANTS NON QUALIFIÉS DU SYSTÈME ÉDUCATIF | 24 |
| 2.1. UN CURSUS SCOLAIRE MARQUÉ PAR L'ÉCHEC | 24 |
| 2.2. DES CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DÉFAVORABLES..... | 25 |
| 3. LES PERSPECTIVES D'INSERTION ET D'EMPLOI DES « NON QUALIFIÉS » | 26 |
| 3.1. DES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI TRÈS DÉFAVORABLES | 26 |
| 3.2. DES EMPLOIS PEU QUALIFIÉS ET PEU RÉMUNÉRATEURS | 26 |
| 3.3. UNE SITUATION ANCIENNE ET NON SPÉCIFIQUE À LA FRANCE | 27 |
| 3.4. UN PHÉNOMÈNE QUI RESTE TOUTEFOIS HÉTÉROGÈNE..... | 28 |
| 3.5. UNE SITUATION QUI PERDURE POUR BEAUCOUP AU DELÀ DE LA PHASE D'INSERTION..... | 28 |
| CHAPITRE III. ÉVOLUTION ET COMPOSITION DES EMPLOIS DITS « NON QUALIFIÉS » | 31 |
| 1. L'AMPLEUR ET L'ÉVOLUTION DE LA PART D'EMPLOIS NON QUALIFIÉS | 33 |
| 1.1. DES EMPLOIS NON QUALIFIÉS EN GRAND NOMBRE..... | 33 |
| 1.2. UNE BAISSÉ RÉGULIÈRE SUIVIE D'UNE PROGRESSION À PARTIR DE 1994 | 34 |
| 2. LA RÉPARTITION SECTORIELLE ET CATÉGORIELLE | 34 |
| 2.1. UNE RÉPARTITION DES EMPLOIS NON QUALIFIÉS CIBLÉE SUR CERTAINS TYPES D'ENTREPRISES..... | 34 |
| 2.2. DES TYPES D'EMPLOIS SINGULIERS | 35 |
| 2.3. DES EMPLOIS AU STATUT DÉGRADÉ..... | 36 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3. | LES PERSONNES OCCUPANT CES EMPLOIS | 37 |
| 3.1. | LES DÉBUTANTS SUR-REPRÉSENTÉS DANS LES EMPLOIS NON QUALIFIÉS | 37 |
| 3.2. | DES PERSONNES AYANT DES CARACTÉRISTIQUES SPÉCIFIQUES | 38 |
| 3.3. | DES PERSONNES PLUTÔT DE FAIBLE NIVEAU DE FORMATION MAIS PAS EXCLUSIVEMENT | 38 |
| 4. | L'ÉVOLUTION DES PERSONNES EN EMPLOI NON QUALIFIÉ | 40 |
| 4.1. | MODE D'INSERTION OU CONFINEMENT ? | 40 |
| 4.2. | STABILITÉ RELATIVE OU MOBILITÉS MULTIPLES ? | 41 |
| CHAPITRE IV. LE TRAVAIL RÉPUTÉ NON QUALIFIÉ ET LA DIVERSITÉ DE SES FORMES | | 43 |
| 1. | LES TRAITS GÉNÉRALEMENT ASSOCIÉS AU TRAVAIL NON QUALIFIÉ | 45 |
| 1.1. | ÉLÉMENTS DE DÉFINITION | 45 |
| 1.2. | AUTONOMIE ET CONTRÔLE..... | 46 |
| 1.3. | PRESCRIPTION ET POLYVALENCE | 47 |
| 1.4. | INTENSITÉ, PÉNIBILITÉ ET DISPONIBILITÉ | 47 |
| 1.5. | COMPÉTENCES ET SAVOIRS MIS EN ŒUVRE..... | 48 |
| 2. | UNE ÉVOLUTION PROBLÉMATIQUE..... | 49 |
| 2.1. | LA COMPLEXIFICATION DES CONTENUS ET LA COMBINAISON DES SAVOIRS | 49 |
| 2.2. | UNE TENDANCE À LA DIVERSIFICATION DES SITUATIONS | 49 |
| 2.3. | D'ABORD UNE QUESTION DE RECONNAISSANCE | 50 |
| CHAPITRE V. LES POLITIQUES PUBLIQUES FACE À LA QUESTION DE LA QUALIFICATION | | 51 |
| 1. | LES POLITIQUES D'EMPLOI À L'ÉGARD DES NON QUALIFIÉS | 53 |
| 1.1. | LES NON QUALIFIÉS DE MOINS EN MOINS PRÉSENTS DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES | 53 |
| 1.2. | LES POLITIQUES D'ABAISSEMENT DU COÛT SALARIAL ET LEURS LIMITES | 54 |
| 2. | LES POLITIQUES DE FORMATION POUR LES PEU QUALIFIÉS..... | 55 |
| 2.1. | L'AMÉLIORATION DE LA FORMATION INITIALE..... | 55 |
| 2.2. | LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS DE FORMATION-INSERTION | 56 |
| 2.3. | L'INTÉRÊT ET LES LIMITES DE LA FORMATION QUALIFIANTE DIFFÉRÉE | 58 |
| 2.4. | L'INSUFFISANT ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNES LES MOINS QUALIFIÉES | 59 |
| 3. | DES POLITIQUES INSUFFISAMMENT EXPLORÉES..... | 60 |
| 3.1. | LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE..... | 60 |
| 3.2. | LE RECRUTEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS | 61 |
| 3.3. | LA REQUALIFICATION DES EMPLOIS ET DU TRAVAIL..... | 61 |
| CONCLUSION - QUELLES PERSPECTIVES POUR LA NON QUALIFICATION ? | | 63 |
| BIBLIOGRAPHIE | | 67 |
| GLOSSAIRE..... | | 73 |

INTRODUCTION

La question de la qualification est ancienne et a constamment préoccupé les sociologues du travail. Elle est aussi d'actualité dans la mesure où la qualité du travail revient au devant de la scène. Et elle revêt diverses facettes car elle concerne aussi bien les emplois que le travail et les personnes elles-mêmes. Il n'est donc pas inutile d'en clarifier les termes et de voir comment la qualification a évolué ces dernières années.

La recrudescence inattendue des emplois non qualifiés

A cet égard, les dernières décennies ont été assez paradoxales. Après avoir annoncé la fin du travail non qualifié, attestée par une chute des effectifs au cours des années quatre-vingt, après avoir proclamé de triomphe de la société de la connaissance et la nécessaire montée de la qualification du plus grand nombre, on a soudain mis l'accent sur la recrudescence de l'emploi non qualifié. De fait, on a pu observer un accroissement de la part des emplois classés non qualifiés et rémunérés au salaire minimum, le maintien d'une frange non négligeable de travaux réputés non qualifiés et la stagnation de la part de sortants de l'école sans qualification ni diplôme. On est donc loin de la disparition des situations de non qualification.

Ainsi, selon les données de l'INSEE, la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi salarié, après avoir régulièrement baissé au cours des années 80, s'est mise à remonter à partir de 1994. Ce constat inattendu a suscité diverses interprétations. On a évoqué un problème de mesure et d'imprécision des nomenclatures, une évolution réelle des contenus de qualification dans certains secteurs d'activité marqués par des formes nouvelles de taylorisme, un effet des mesures publiques de réduction du coût de la main-d'œuvre non qualifiée, un développement des processus de déclassement, une dégradation du niveau des rémunérations, etc.. Aucune de ces explications n'a totalement emporté la conviction, ce d'autant que d'autres observations venaient relativiser ce constat, notamment l'hétérogénéité du groupe des sortants sans diplôme qui n'occupent pas tous des emplois non qualifiés, la variété des origines scolaires des personnes qui occupent des emplois non qualifiés ou et la relative complexité de travaux jugés non qualifiés.

De plus, cette question constitue aujourd'hui un enjeu social majeur car les personnes concernées vivent difficilement leur situation. Ainsi, ouvriers et employés non qualifiés « partagent une même déstabilisation identitaire, un sentiment d'exploitation et d'inutilité sociale » qui a d'autant plus frappé cette catégorie qu'elle se situe « dans un angle mort de la représentation sociale, aussi bien politique que syndicale, médiatique et sociologique » (Amossé, Chardon, 2006). Par rapport aux ouvriers et employés qualifiés, ils ont un moindre sentiment d'appartenir à une classe sociale, citent moins souvent leur métier, leur situation professionnelle ou leurs études pour se définir et se sentent moins souvent proches d'un parti, d'un mouvement ou d'une cause politique.

La question se pose alors de savoir si la société a encore besoin de personnel non qualifiés ou réputé tels. Elle s'impose d'autant plus que les observations sur l'évolution du travail sont assez contradictoires avec, tout à la fois, apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et maintien d'une division taylorienne des tâches, besoins accrus de qualification et conservation d'activités non qualifiées. Ainsi, nombre d'indices suggèrent que la polarisation des qualifications, présentée il y a plusieurs décennies par Freyssenet (1978) comme consubstantielle à la division capitaliste du travail, reste d'actualité dans de nombreux secteurs qui font coexister des exigences accrues en termes de compétences pour un grand nombre de métiers et des situations de travail peu qualifié.

Pourtant, les responsables politiques continuent à afficher des objectifs ambitieux, notamment en matière de formation initiale. Ce fut le cas pour la loi d'orientation de 1989 et la loi quinquennale de 1993 qui visaient à doter tout jeune d'une qualification. Ce fut aussi le cas au niveau européen avec la mise en avant, à Lisbonne 2000, d'un objectif d'amélioration des systèmes d'éducation et de formation destiné à développer une société de la connaissance ce qui exige une diminution du nombre de sorties précoces et sans qualification. Reste à savoir si cette montée de la qualification, à supposer qu'elle se réalise, trouvera son répondant du côté de l'emploi et du travail alors que l'on anticipe un accroissement des activités de service, généralement réputées peu qualifiées.

Une notion qui mérite d'être clarifiée voire contestée

S'interroger sur la place du travail non qualifié aujourd'hui nécessite donc une réflexion sur la notion même de qualification. Le terme semble désormais supplanté par celui de compétences mais la question subsiste, pour l'un comme pour l'autre de ces termes, de savoir ce que recouvre précisément le processus de

mise en œuvre et de reconnaissance des qualités des personnes dans leur activité professionnelle. En effet, qualification et compétence se distinguent certes par leur mode d'élaboration -notamment le dosage entre formation initiale, formation continue et expérience - et leur mode de reconnaissance, l'une étant plus collective et plus transférable, l'autre plus individuelle et située. Mais elles se ressemblent par le fait qu'elles expriment l'une et l'autre un certain rapport entre qualités des personnes, situation de travail et formes d'emploi.

Le premier chapitre de cet ouvrage s'efforcera donc de clarifier la notion de non qualification en reprenant la distinction établie de longue date entre qualification du travail, de l'emploi et de la personne. Ce sera l'occasion de revenir sur un débat important dans les années 70 et surtout d'en actualiser les termes. Puis, on regardera ce que représentent ces trois pôles de la « non-qualification ». Le chapitre 2 permettra ainsi de caractériser les personnes sortant du système éducatif sans formation aboutie et sans diplôme pour en cerner les caractéristiques et le devenir. Le chapitre 3 définira avec précision les emplois non qualifiés, leur évolution et leur composition et le chapitre 4 examinera les évolutions du contenu du travail et de l'activité. Enfin, le chapitre 5 traitera des politiques publiques conduites en la matière. Et la conclusion esquissera une réflexion prospective sur l'avenir du travail non qualifié.

Pour éclairer ce sujet, nous tirerons parti des réflexions conduites dans le groupe « Travail non qualifié » mis en place par la mission PMQ du Commissariat Général du Plan (Hubault, Santelman, 2007) et auquel nous avons contribué. Nous utiliserons également les travaux des équipes de recherche ayant participé à l'appel d'offre de la DARES portant sur ce sujet (Méda, Vennat, 2004) en prolongeant une réflexion personnelle amorcée dans cet ouvrage collectif. Nous utiliserons également les résultats des enquêtes et études du Céreq qui permettent de distinguer les conditions d'accès à l'emploi selon le niveau de qualification et d'autres publications adossées aux données statistiques de l'INSEE et de la DARES.

Ainsi pourront être explorés divers enjeux concernant aussi bien les individus que les entreprises, le système éducatif que le marché du travail, les groupes professionnels que les pouvoirs publics. Ainsi pourront être éclairées les questions qu'ils se posent : Est-ce l'emploi, le travail ou la personne qui sont non qualifiés ? Peut-on vraiment parler de non qualification ? Qui sont les sortants de l'école sans qualification ni diplôme et que deviennent-ils ? Qui occupe les emplois classés non qualifiés ? Le travail réputé non qualifié est-il en hausse ? Les travailleurs non qualifiés le sont-ils vraiment ? Comment peut-on requalifier le travail ?

Chapitre I.
La non qualification : de quoi parle-t-on ?

On partira d'une définition de la notion de qualification et de ce que l'on peut dénommer « non qualification » (1.). A cet égard, il est nécessaire de distinguer trois registres de la qualification : celles de la personne, de l'emploi et du travail. Puis, on examinera le processus de partition des qualifications (2.) en voyant s'il permet de distinguer un pôle de la non qualification. On traitera ensuite de la dynamique des qualifications, des acteurs concernés et des processus à l'œuvre (3.) et, enfin, on récapitulera les principaux déterminants de cette dynamique et les évolutions les plus significatives en la matière (4.).

1. LA QUALIFICATION AU CŒUR DE LA RELATION SALARIALE

La qualification est une construction sociale qui articule trois registres différents renvoyant aux qualités des personnes, au contenu des activités et aux modes de classification de l'emploi.

1.1. La qualification entendue comme construction sociale

On a coutume de distinguer deux conceptions de la qualification (Campinos-Dubernet et Marry, 1986). La première, dite « substantialiste », est associée à Friedman (1946) ou Freyssenet (1978) ainsi qu'aux économistes néoclassiques. Elle « cherche à saisir la qualification en elle-même au delà des formes juridiques ou institutionnelles qu'elle peut prendre » (p. 199). Les sociologues analysent alors les contenus de travail et ont tendance à réduire la qualification à la technologie tandis que les économistes néoclassiques considèrent qu'il existe une mesure objective de la qualification et la réduisent au salaire. La seconde conception, dite « relativiste et conflictuelle », se retrouve chez Naville (1956), Rolle (1988) et Tripiet (1991) mais aussi dans les théories de l'effet sociétal, de la régulation et de la segmentation. Ici, la qualification est considérée comme une notion située dans le temps, comme « un enjeu », comme « un processus social d'articulation entre plusieurs dimensions », valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail, formes d'usage du travail et modalités d'acquisition des qualités utilisées.

Cette distinction est utile mais elle mérite d'être nuancée car la qualification possède en fait ces deux dimensions, ce que la plupart des auteurs reconnaissent d'ailleurs volontiers. Certes, il convient de mettre en avant l'historicité de la notion de qualification et le fait qu'elle est l'expression de divergences de positions et l'objet d'enjeux sociaux (en ce sens il y a bien de la contingence et du relativisme) mais cette construction historique met en jeu les dimensions concrètes du travail et les modalités de reconnaissance des qualités exercées (en ce sens il y a aussi du substantialisme). Pour les salariés, la reconnaissance de leur qualification, toujours provisoire et négociée, n'est pas indépendante de la tâche effectuée, l'enjeu étant d'ailleurs de faire reconnaître ce lien.

La qualification a ainsi une dimension contingente dans la mesure où elle n'a de sens que dans un pays donné et à une période précise de son histoire. Et son caractère relatif vient également du fait qu'elle est le produit circonstanciel d'une multiplicité de facteurs ayant trait à l'état des techniques, du système éducatif, du marché du travail et des politiques d'entreprises. La qualification est ainsi un rapport social dans la mesure où elle est le résultat d'un rapport de force entre employeurs et salariés et un élément permanent de conflit et de négociation. Mais elle est aussi un rapport entre des situations d'emploi et un état de la société puisqu'elle dépend des valeurs dominantes en matière de reconnaissance du travail. La hiérarchie des qualifications est ainsi une production sociale et non un état de fait naturel. Et cette production a des dimensions politiques - au sens où la hiérarchie des qualifications est le résultat de délibérations d'instances collectives - économiques - dans la mesure où la hiérarchie dépend des disponibilités relatives des qualifications et des effets de concurrence - et sociales - puisque la hiérarchie s'adosse à des représentations classant les individus et les situations d'emploi.

Quatre distinctions permettent de clarifier la question de la partition des qualifications et de juger de l'éventuelle existence d'un pôle de la non qualification.

La première différencie contenu et valeur de la qualification. Dans le premier cas, l'accent est mis sur la qualité du travail et les facteurs qui la définissent tandis que, dans le second, on s'interroge sur la hiérarchie des qualifications et les processus qui la définissent. Autrement dit, la qualification concerne à la fois la

valeur d'usage de la force de travail, puisqu'elle contribue à la production de biens et de services, et sa valeur d'échange puisque le marché lui attribue un prix. La deuxième oppose réalité et reconnaissance du travail. Il n'y a en effet pas de raison, dès lors que la qualification est un rapport social, que convergent parfaitement la qualité effectivement mise en œuvre dans le travail réel et sa reconnaissance salariale. Il convient également de distinguer poste de travail et travailleur car la qualification attribuée au salarié dépend plus ou moins des qualités de la personne, par exemple des diplômes possédés ou de l'expérience acquise, et des caractéristiques du poste de travail, qui exige des qualités spécifiques pour être tenu convenablement. Enfin, on peut dissocier capacité et habileté. Une personne qualifiée peut en effet être capable de tenir un poste de travail mais la façon dont elle le tient varie selon son habileté. Comme on le dit simplement : il y a le travail fait et le travail bien fait. Et cela concerne également les personnes réputées non qualifiées qui peuvent exercer avec plus ou moins de compétence des tâches réputées simples¹.

Ainsi, cette notion est à la fois qualitative (quelles sont les qualités des personnes et des emplois ?) et quantitative (comment mesurer la qualification ?). Elle a une dimension cardinale (quelle mesure ?) mais aussi ordinale (quelle hiérarchie ?).

1.2. Les trois registres de la qualification

Les distinctions établies par Freyssenet (1978) restent commodes. La « qualification réelle requise » correspond à ce qui est nécessaire pour assurer « correctement » le poste de travail attribué, c'est-à-dire le savoir-faire que suppose la tâche pour être effectuée selon les critères de qualité du capital. La « qualification réelle du travailleur » se décompose en qualification réelle utile et divers savoir-faire qui ne sont pas utilisés pour le moment. La « qualification attribuée officiellement aux différents postes ou fonctions de travail » est le résultat des luttes sociales. La « qualification officiellement attribuée à un travailleur après une formation donnée » englobe la formation scolaire, l'apprentissage sur le tas et l'expérience. La « qualification exigée pour être embauché » dépend d'un éventuel effet d'abondance ou d'insuffisance de qualifications. La « qualification collective » correspond à l'ensemble des qualifications mises en œuvre dans un procès de travail donné à quoi il convient d'ajouter la « qualification attribuée par les organismes officiels de statistiques, soit aux emplois, soit aux salariés ».

De son côté, Goy (1978) distinguait la qualification d'un emploi (« les savoir-faire et connaissances nécessaires pour occuper cet emploi »), celle d'un individu (« la résultante des savoir-faire et connaissances acquis soit par la formation, soit par l'expérience professionnelle ») et la qualification salariale (« la qualification officiellement portée sur le bulletin de paie qui peut avoir des rapports plus ou moins étroits avec la qualification de l'emploi ou la qualification de l'individu selon l'état du rapport de force entre employeurs et salariés principalement » (p. 122).

Finalement, la qualification peut se définir sur trois registres ayant respectivement trait au travail effectué, à l'emploi occupé et à la personne concernée. Chacun d'eux ne met pas en jeu les mêmes processus ni les mêmes déterminants.

Le premier élément est le travail effectué ou l'activité de travail. La qualification est en effet liée au contenu du travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce. Ce travail peut être plus ou moins complexe, répétitif ou pénible, exiger plus ou moins de responsabilité, de contrôle et d'autonomie, autant d'éléments qui définissent le niveau de qualification. Cette dimension de la qualification est à la fois individuelle, car chacun a des tâches spécifiques à effectuer, et collective dans la mesure où celles-ci s'inscrivent dans une division du travail. Mais la qualification n'est pas forcément une spécialisation au sens où elle serait totalement définie au regard du seul travail réalisé. Elle est aussi une capacité à exercer diverses tâches et à évoluer dans les situations de travail. Enfin, elle est principalement définie au niveau des entreprises, les processus technologiques et les modes de répartition du travail jouant à cet égard un rôle déterminant.

Le deuxième référent de la qualification est l'emploi. Ici, la qualification est d'abord salariale puisque l'on associe à chaque emploi un salaire et des formes spécifiques de rémunération, mais elle se manifeste aussi

¹ Selon Naville (1956), « la qualification est simplement la capacité d'exécuter un processus de travail déterminé » (p. 17). « Tout travail doit et peut être qualifié selon sa mesure » au sens où le travail qualifié est « le travail bien fait, celui qui correspond à une fin précise » (p. 10). « Ce qu'on appelle d'ordinaire travail qualifié, c'est avant tout du travail habile (...) habileté, capacité, spécialisation, c'est à dire des critères au premier abord techniques et personnels » (p. 13).

par la mise en forme du contrat de travail. La classification individuelle, comme les systèmes de classifications, sont ainsi des modes de reconnaissance de la qualification, à la fois statutaire (classement et caractéristiques associées) et salariale (lien entre classement et rémunération de base), qui résultent d'un jeu d'acteurs (les employeurs, les syndicats, les pouvoirs publics) s'établissant à plusieurs niveaux (le cadre national, la branche, l'entreprise). Ce processus de mise en forme de l'emploi, socialement validée, contribue à la partition des qualifications.

Enfin, la qualification peut être examinée du point de vue des personnes et de leurs qualités personnelles. Elle recouvre alors l'ensemble des connaissances, savoirs, qualités, capacités, habiletés et compétences acquises et potentiellement utilisables en situation de travail. Ces divers éléments relèvent de registres pratiques et intellectuels, techniques et comportementaux et recouvrent des éléments abstraits et concrets, des savoirs et des comportements. La qualification individuelle est acquise par la formation initiale (niveau atteint, spécialité acquise) mais aussi par la formation à l'embauche et en cours d'emploi qu'elle soit formelle (apprentissage, formation continue) ou informelle (formation sur le tas, stage). Elle dépend également de l'expérience professionnelle et sociale de la personne et du déroulement de son processus de socialisation, donc des relations établies dans l'école, la famille et les réseaux d'appartenance.

Quels sont alors les liens entre ces trois pôles de la qualification ? Ils sont précis lorsque des conventions collectives associent des types d'activité à des niveaux et à des temps de formation mais celles-ci sont loin de régir l'ensemble des emplois. De fait, certaines entreprises ou certains secteurs établissent des modes de régulation de l'emploi fixant de façon assez précise des rapports cohérents entre niveau du travail, de l'emploi et de la personne tandis que d'autres attribuent à des tâches complexes une faible reconnaissance salariale et statutaire. De même, certains dispositifs de régulation collective établissent cette congruence mais cela varie selon le contexte, des personnes non qualifiées pouvant occuper des emplois qualifiés et inversement.

En fait, il n'y a pas de correspondance systématique entre ces trois façons de définir la qualification. Ainsi, le lien entre le travail effectué et la formation et l'expérience de la personne qui le réalise est plus flou qu'il n'y paraît. S'il est généralement considéré comme étroit, dans la mesure où les emplois exigent un certain degré d'adaptation pour occuper convenablement le poste, il ne s'observe pas pour tous les emplois et l'on constate une assez grande diversité des profils de formation et d'expérience des personnes occupant des situations de travail équivalentes. Le lien entre, d'un côté, l'emploi et le salaire attribué et, de l'autre, la formation et l'expérience acquise par la personne, n'est pas non plus automatique. Certes, les conventions collectives l'établissent précisément puisqu'elles associent des types d'activité à des niveaux de formation et distinguent par exemple le manoeuvre, qui n'a besoin de n'avoir suivi aucune formation et s'adapte quasi instantanément, l'ouvrier spécialisé, qui n'a pas de métier propre et effectue des travaux courants qui demandent un temps d'adaptation très court, et l'ouvrier qualifié, qui possède un diplôme spécifique. Mais, on constate aussi que des personnes non qualifiées occupent des emplois qualifiés tandis qu'inversement, des personnes diplômées peuvent occuper des emplois réputés non qualifiés ou correspondant à une spécialité très différente de celle possédée par la personne. Enfin le lien entre travail et productivité, d'un côté, emploi et salaire, de l'autre est l'objet de divergences de vue. Pour les économistes néoclassiques, la rémunération sanctionne la productivité du travail donc, d'une certaine façon, la qualification tandis que pour Naville (1956), c'est l'inverse : « ce n'est pas la catégorie professionnelle (c'est à dire le niveau de qualification) qui détermine l'indice de salaire, mais le contraire ».

2. LA PARTITION INSTABLE DES QUALIFICATIONS

La définition des qualifications procède d'une différenciation et d'une hiérarchisation des qualifications allant jusqu'à délimiter des situations de « non qualification ».

Les débats portent non seulement sur la définition des qualifications mais également sur leur hiérarchie qui définit des degrés de qualification et, éventuellement, une dichotomie entre emplois (et personnes) qualifiés et peu ou non qualifiés. Selon Naville (1956), cette hiérarchie est « toujours mêlée à une hiérarchie sociale des fonctions » (p. 12) et cela reste encore vrai dès lors que les niveaux de qualification expriment des valeurs économiques et les jugements qui sont exprimés sur elle. La hiérarchie des qualifications est en

effet tout à la fois l'expression d'une certaine forme de division du travail - laquelle distingue des travaux plus ou moins complexes - le résultat d'un rapport de force entre les employeurs et les salariés - qui définit la valeur salariale des qualifications - et l'expression d'un certain état de la société qui ordonne les activités. En ce sens, elle est la résultante d'un rapport social qui attribue des valeurs économiques et sociales différentes aux travaux.

2.1. La notion discutable de « non qualification »

Pour Santelmann (2004), « la frontière entre emplois qualifiés et non qualifiés a perdu de sa pertinence, essentiellement parce qu'il devient de plus en plus inapproprié d'établir une distinction de fond entre les blocs de compétences des uns et des autres » ceci parce que « la hiérarchie entre savoirs manuels et intellectuels ne s'applique plus à la plupart des emplois » (p. 340). Qu'en est-il précisément si l'on examine les trois registres de la qualification ?

Sur le versant du travail, la hiérarchie s'établit en fonction du degré de complexité de la tâche effectuée, de son caractère plus ou moins prédéfini, du degré de responsabilité accordé. Un travail peu, voire très peu ou même non qualifié, pourrait être un travail simple, courant, banal, parfaitement défini, un travail répétitif, spécialisé, rigide, sans autonomie, peu justifiable d'initiatives et de responsabilité, un travail dominé, sans maîtrise du procès de travail, un travail sans activité intellectuelle, purement concret, un travail ne produisant aucun effet d'expérience, sans exigence de connaissance préalable et à faible durée d'adaptation. Dans le registre de l'emploi, la hiérarchie est essentiellement celle des salaires, éventuellement des statuts et des perspectives offertes. Un « emploi non qualifié » sera alors un emploi non valorisé donc faiblement rémunéré. Ce sera un emploi désigné comme tel dans les nomenclatures (il se situera à la dernière échelle de la grille de classification), vécu comme tel par les travailleurs (qui se disent non qualifiés dans les enquêtes), rémunéré au salaire minimum (ou à peine au dessus), souvent occupé par des personnes sans formation ou de profils très variés, ayant un statut dégradé (temps de travail, instabilité) et n'offrant aucune perspective d'amélioration de la situation. Enfin, les « personnes non qualifiées » au regard de leurs acquis de formation et de leur expérience seront celles qui ont quitté le système éducatif à l'issue de leur scolarité obligatoire, sans diplôme, sans formation professionnelle amorcée ou achevée ou encore des personnes plus âgées ayant occupé uniquement des emplois non qualifiés.

Finalement, peut-on vraiment parler de « non qualification » ? Certes, tous les éléments évoqués ici correspondent bien à une vision spontanée de la non qualification. Ils correspondent aussi à des pratiques réelles et « la notion de travail non qualifié résulte en partie de la frontière établie entre les emplois dont l'accès suppose l'acquisition des diplômes professionnels correspondants et ceux qui n'en n'exigent pas » (Santelman, 2004, p. 323). Mais il semble difficile de considérer des travaux humains comme totalement sans qualification² ce qui ne nie pas le fait que certains sont placés en bas de la hiérarchie des qualifications et qu'il existe des dimensions peu qualifiées dans nombre de situations de travail. D'ailleurs, « l'ergonomie conteste l'idée même qu'il puisse exister un travail « sans qualité », sans qualification (...) non pas que toute personne qui travaille est compétente ou qualifiée par principe mais que tout travail, par nature, exige des compétences et relève, de fait, d'une qualification » (Hubault, Santelman, 2007, p. 26).

De plus, il y a dans la qualification des dimensions explicites et implicites. « Le travailleur apporte non seulement ses « compétences », son « savoir-faire », éventuellement sanctionnés par des diplômes, mais une origine familiale, sociale, une conception de sa place dans le monde, une idée de ce à quoi il peut « raisonnablement » aspirer (...) La « qualification » est un produit social longuement mûri au fil de l'enfance et de la vie du travailleur et les tentatives pour en donner une définition simple, « technico-économique », en termes d'« aptitudes à accomplir certaines tâches » semblent passer à côté de l'essentiel : un individu « qualifié » pour quelque chose est aussi simultanément « non qualifié » (ou « disqualifié ») pour autre chose » (Desrozières, 1978, p. 101).

² Comme l'écrit Naville, « La notion de « non qualification », qui est aujourd'hui utilisée dans l'industrie, devrait être rejetée. Elle suppose que de nombreux travailleurs n'ont appris aucun métier, et qu'ils sont juste bons à effectuer un travail qui ne nécessite aucune connaissance, qui peut être réalisé par n'importe qui et n'importe quand. C'est là un état de fait, mais qui devrait disparaître au fur et à mesure que l'apprentissage généralisé formerait des hommes et des femmes compétentes, même pour des tâches d'apparence simple » (*La formation professionnelle et l'école*, 1948, p. 48).

Quelle frontière peut-on finalement fixer entre personne qualifiée ou non, travail qualifié ou non, emploi qualifié ou non ? Et, est-il utile d'établir une telle frontière tant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics ? N'est-ce pas une catégorisation réductrice qui renvoie à une représentation dépassée de la division du travail et de la hiérarchie des emplois et à une vision étroite de la professionnalité ? N'y aurait-il pas plutôt à distinguer des degrés et des formes de qualification et non une dichotomie ? Dans ce cas, diverses situations-types pourraient être distinguées selon le degré de convergence entre les diverses dimensions de non qualification. On pourrait ainsi considérer la « non qualification », au sens fort du terme, comme une situation finalement assez rare où une personne considérée comme « non qualifiée » occupe un emploi classé non qualifié et effectue un travail réputé « non qualifié ». Inversement, on parlerait de « qualification » au sens fort du terme en présence d'un emploi qualifié correspondant à un travail qualifié tenu par une personne qualifiée. Entre les deux se situerait une gamme de situations possibles. Ainsi, lorsque le travail et la personne sont peu qualifiés mais que l'emploi est considéré comme qualifié, il peut s'agir d'un travail banal compensant la pénibilité par une rémunération convenable. Lorsqu'un emploi et un travail non qualifiés sont occupés par des personnes plutôt qualifiées, on peut parler d'un travail non qualifié masqué dans la mesure où, sous l'effet d'une abondance de main-d'oeuvre formée, le niveau des personnes est en décalage avec celui de l'emploi. Lorsque le travail et la personne sont qualifiés mais pas l'emploi, on peut parler de travail qualifié non reconnu puisqu'il n'est pas rémunéré à son niveau. Et lorsque seul le travail est qualifié tandis que l'emploi et les personnes ne le sont pas, il s'agit d'un travail qualifié déclassé et accessible.

2.2. La mesure problématique de l'emploi non qualifié

Cette incertitude sur la notion de « non qualification » s'est clairement manifestée lorsque plusieurs auteurs ont tenté de mesurer l'ampleur du phénomène.

Ainsi, pour Burnod et Chenu (2001), « la dichotomie proposée résulte de l'application d'un critère de niveau de salaire et secondairement de la prise en compte de la durée de formation. Elle est cohérente avec une analyse des conditions de travail et des formes d'organisation du travail » (p. 101). Constatant « les limites des informations sur les classifications professionnelles », ces auteurs ont fait appel à des « indicateurs indirects de qualifications » en considérant que « la qualification ne peut être ramenée à une « mesure » unique et commune de la complexité ou de la diversité des tâches à accomplir » (p. 96). Ainsi, « la distinction ouvrier qualifié/non qualifié sépare souvent deux niveaux dans les mêmes filières, alors que la distinction proposée parmi les employés tend davantage à séparer de grands domaines fonctionnels qui forment autant de mondes différents et relativement cloisonnés » (p. 104). Et le critère du salaire postule que toute compétence doit donner lieu à une reconnaissance salariale ce qui est conforme à la logique des conventions collectives mais il n'y a pas forcément convergence avec les PCS car « une profession peut être qualifiée au sens de la PCS sans que cette qualification soit « justement » rémunérée, parce que le rapport de forces est durablement en défaveur des salariés ».

De son côté, Chardon (2004) se réfère à l'adéquation entre contenu de la profession et spécialité de la formation en utilisant la nomenclature des PCS pour les ouvriers, car elle isole les ouvriers non qualifiés, et en retenant le critère de la formation des personnes pour les employés en les considérant comme qualifiés dès lors qu'une grande proportion d'entre eux possèdent un diplôme de la même spécialité que leur profession. Ceci présente l'avantage de ne pas supporter les effets du déclassement mais a deux inconvénients : il faut travailler sur des gros échantillons et toutes les professions n'ont pas de formation dédiée. Ces diverses façons de procéder, assez compréhensibles lorsqu'il s'agit d'effectuer une mesure à partir des statistiques disponibles, posent question dans la mesure où elles délaissent les contenus effectifs de travail.

Naturellement, l'option retenue pour la définition d'un phénomène affecte la mesure de son ampleur : les écarts de mesure restent toutefois raisonnables. Ils le sont beaucoup moins si l'on entreprend une mesure des trois référents de la qualification tels qu'on les a définis plus haut. Ainsi, Colin et Ryk (2004) ont effectué cette mesure pour les populations juvéniles à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq. Ils ont alors montré que la part de non qualification variait énormément selon le référent retenu. Ils ont ainsi estimé à 8% la part des personnes non qualifiées (les sortants de niveaux VI et V bis), à 15% la part des emplois non qualifiés si on les assimile à ceux rémunérés au salaire minimum (et même à 30 % si on fixe le seuil à 1,1 SMIC et à près de 50% pour un seuil de 1,3 SMIC) et à environ 20% la part des emplois non qualifiés appréciée à partir des PCS. De plus, la convergence des trois critères est rare et « la non qualification, au sens fort du terme, c'est-à-dire celle qui correspond à une parfaite congruence de la non-qualification individuelle, du travail et

salariale ne concerne qu'un peu moins de 3% des primo sortants de 1998 en emploi trois ans après ». Sont beaucoup plus fréquents les cas de personnes qualifiées occupant des postes classés en PCS non qualifiée et rémunérées en dessous du seuil de 1,3 SMIC (17%).

L'un des problèmes les plus délicats dans le choix des critères de mesure de la non qualification est celui de la formation suivie. Naville (1956) pensait que ce choix était pertinent puisque, pour lui, « *l'élément essentiel de la qualification d'un travail, c'est le temps nécessaire à son apprentissage (...)* et le temps nécessaire, c'est le temps minimum nécessaire dans un état social donné » (p. 72). Et, parmi les facteurs qui influencent cette durée d'apprentissage, il citait « le caractère plus ou moins complet et polyvalent des opérations apprises », « la difficulté intrinsèque des tâches », « le statut biologique de l'individu », « les méthodes pédagogiques », « le milieu d'apprentissage », « le fait qu'il s'agit d'une initiation ou d'un réapprentissage », « le niveau et la forme de la scolarité initiale », « le milieu social d'origine », « les régions géographiques », « la dimension des unités économiques où il se déroule », « les règlements » (p. 74). Freyssenet (1975) défend un point de vue équivalent lorsqu'il précise que « le degré de l'activité intellectuelle que nécessite une tâche, se mesure au temps nécessaire d'apprentissage et d'instruction pour pouvoir exercer à ce degré l'activité intellectuelle liée à cette tâche. Cette mesure a l'avantage d'être universelle ». « Ce qui différencie les emplois entre eux, c'est le temps nécessaire de réflexion sur la pratique » (p. 70), lequel est composé de trois parties : « le temps d'acquisition du savoir-faire de base, le temps d'adaptation de ce savoir-faire de base aux problèmes particuliers qui se posent, le temps d'innovation, à partir de l'expérience, enrichissant le savoir-faire collectif » (p. 72). Ceci est mesurable, même si c'est difficile du fait de la variété des situations, l'auteur précisant même qu'il convient de calculer ce temps « lors de la première occupation par les travailleurs les moins préparés à cela » (p. 73).

Pour autant, « cette correspondance entre niveau de poste et niveau de formation ne doit pas être interprétée strictement. D'abord parce que les connaissances ne sont qu'un des critères définissant le poste de travail, critère qu'il convient de lier à l'autonomie, la responsabilité et le type d'activité. Mais surtout, ces connaissances peuvent être obtenues soit par la voie scolaire ou par une voie équivalente soit *par l'expérience professionnelle* » (Caillaux, Dubernet, 1999, p. 113). De plus, « la mesure de la qualification individuelle à partir du type et du niveau de formation initiale suppose qu'il existe une certaine adéquation entre le contenu de cette formation et les capacités demandées dans les emplois occupés ensuite, autrement dit qu'il y a un réel apprentissage de ces capacités au cours de la formation » (Salais, 1976, p. 4). Se pose alors non seulement la question du niveau de la formation mais aussi celle de son contenu et des modes d'apprentissage.

3. LA DYNAMIQUE DES QUALIFICATIONS

La dynamique des qualifications se constitue à partir d'acteurs ayant des positions divergentes et dans un contexte historique et sociétal spécifique. En ce sens, la qualification est une construction sociale.

3.1. Une approche constructiviste de la qualification

En sociologie, l'approche constructiviste considère les phénomènes sociaux comme le résultat d'une construction historique conduite par des acteurs individuels et collectifs. Cette construction est sociale au sens où elle met en jeu des processus sociaux, des pratiques sociales, des rapports sociaux et dans la mesure où elle produit des cadres cognitifs, des systèmes de représentations et d'action qui affectent les comportements des agents en leur permettant de fonder leurs décisions sur des motifs reconnaissables et leurs actions sur des justifications acceptables.

Cette construction sociale revêt trois dimensions. Elle est le résultat des actions des sujets individuels et collectifs dont il faut mesurer la marge d'autonomie et saisir les mobiles et la nature de leurs rapports. Elle est une construction historique au sens où elle se déroule dans le temps et selon des processus généralement longs et incertains. Elle est enfin une construction sociétale dans la mesure où elle se déroule dans un espace géographique, politique, culturel et institutionnel spécifique. Ces trois dimensions s'interpénètrent. Ainsi, les

sujets contribuent à construire le contexte historique et sociétal dans lequel se déroulent ensuite leurs actions. Les réalités sociales sont donc à la fois le résultat des pratiques et des interactions sociales et le cadre dans lequel celles-ci se développent. Elles sont à la fois contraintes et points d'appui, champ des possibles et résultat de l'action. Dans une telle perspective, le social n'est ni pure représentation, ni simple produit de déterminations sociales, ni produit arbitraire et uniquement contingent, ni réalisation totalement maîtrisée par des sujets rationnels. Il est le résultat incertain et instable de pratiques de sujets sociaux, lesquelles relèvent à la fois de la simple adaptation au contexte et d'une volonté plus ou moins explicitement affirmée et se transforment selon l'état des rapports entre les sujets.

3.2. Des acteurs aux positions divergentes

La conception de la qualification n'est pas la même pour les acteurs et elle varie selon les moments de la relation salariale : en ce sens, elle est la résultante d'un rapport de force entre employeurs et salariés qui n'ont pas les mêmes intérêts³. Ainsi, les individus distinguent la qualification acquise à l'issue de leur formation initiale, celle qui leur est attribuée en cours de vie professionnelle et celle qui leur est socialement associée. De leur côté, les employeurs séparent qualification souhaitée à l'embauche, nécessaire pour occuper correctement un poste précis, et reconnue dans la rémunération. Ceux-ci entendent ne reconnaître que les qualités utiles pour l'activité productive tandis que les organisations syndicales essayent d'obtenir une reconnaissance salariale plus large des qualités des salariés.

Bien d'autres acteurs contribuent à cette construction de la partition des qualifications. Ainsi, les pouvoirs publics ciblent certaines de leurs aides sur des populations définies selon le critère de la formation et contribuent par là à isoler une catégorie de non qualifiés. Les intermédiaires de l'emploi et les organismes de formation ont des politiques ciblées selon le niveau de formation des personnes ou le niveau de qualification supposé des emplois, ce qui contribue à cette partition. Et les statisticiens distinguent des niveaux de qualification qui deviennent des repères, plus ou moins pris comme tels, pour la réflexion et pour l'action. Il n'est pas certain que les salariés reconnaissent ces distinctions comme légitimes.

3.3. Le poids essentiel du contexte historique et sociétal

La partition des qualifications, et l'opposition binaire entre qualification et non qualification, est le résultat de processus longs qui se développent dans des contextes précis. En France, le système des classifications a beaucoup évolué au cours des dernières décennies, en particulier le poids respectif des critères de formation et de contenu du travail dans la définition des niveaux de qualification. On est ainsi passé des arrêtés Parodi de 1946, qui fixaient une correspondance stricte entre savoir acquis, emploi occupé et salaire, à un accord national de 1975 qui définissait la classification professionnelle des ouvriers en référence aux niveaux de formation de l'Éducation nationale mais aussi au regard de critères définissant le poste en termes de type d'activité, d'autonomie et de responsabilité et en fonction de l'expérience professionnelle.

La qualification revêt enfin une dimension sociétale que les travaux de Maurice, Sellier et Silvestre (1982) ont bien mis en évidence. Par comparaison avec l'entreprise allemande, « l'entreprise française semble jouir d'une plus grande marge de liberté pour définir et organiser les postes de travail et la hiérarchie des emplois dans la mesure où le système de classification des emplois est en réalité peu contraignant et n'utilise qu'exceptionnellement les diplômes parmi ses critères » (pp. 110-111). Ainsi, « chaque emploi est affecté d'un coefficient qui le situe dans une échelle hiérarchique, celle-ci correspond à des types de postes de travail ou de fonctions : les coefficients s'appliquant donc aux postes de travail et non aux travailleurs, ce système évalue l'exigence « qualificationnelle » du poste plutôt que la « qualification » du travailleur » (p. 122). « Le principe du système de classification repose sur l'affectation de coefficients aux emplois, sans considération préalable de la qualité et du niveau de formation ou de diplôme des occupants » (p. 201)

³ « L'appréciation de la qualification diffère selon les agents intéressés : l'utilisateur du travail, le possesseur de la force de travail ou le régulateur de cette force. Elle diffère également selon que l'on se place dans l'optique de la contribution à la production ou dans celle de la rétribution/redistribution du fruit de la production » (d'Iribarne, de Virville, 1978, *La qualification, de quoi parle-t-on ?* p. 38).

Chaque pays établit ainsi une mise en forme spécifique de la hiérarchie des qualifications (Higelé, Khristova, 2004). En Grande-Bretagne, la construction des hiérarchies salariales s'effectue dans les négociations collectives d'entreprises ou de secteur et la non qualification recouvre l'absence de certification des compétences. En Allemagne, c'est traditionnellement le lien entre apprentissage et métier qui produit la qualification tandis que la liaison entre salaire et qualification est plus explicite et que le repérage de la non qualification se fait sur des critères relatifs à la formation. Et, dans ces deux pays ainsi qu'en Italie, la non-qualification ne constitue pas un enjeu en tant que tel des politiques publiques. La spécificité de la France se manifeste aussi quant à la notion d'emploi non qualifié. En effet, en Allemagne, cette notion n'a de sens que dans certaines nomenclatures professionnelles mais pas de façon globale : en référence au système dual, les personnes considérées comme non qualifiées sont celles qui ne disposent pas d'un certificat de formation professionnelle. Et, dans les pays nordiques et au Royaume-Uni, l'idée qu'il y ait des activités dépourvues de compétences n'a pas de sens : en revanche, la notion de personnes non qualifiées et non diplômées a un sens.

3.4. Les processus classificatoires de la qualification

Par quels processus sociaux s'établit en France cette mise à part de la « non qualification » ? Le système éducatif joue ici un rôle essentiel en décernant des diplômes qui constituent un ensemble hiérarchisé de signes de qualification, en construisant des cursus élaborés à partir de référentiels définissant les qualités nécessaires pour occuper les emplois et en constituant de ce fait une catégorie de sortants sans diplôme ou « sans qualification ». De plus, avec la mise en place, au début des années soixante, d'une nomenclature des niveaux de formation, on a instauré la formation comme principe de classement des qualifications et établi « un principe d'équivalence entre deux sphères perçues comme relativement autonomes » : la formation et l'emploi. « Ainsi se trouve occulté ce fait majeur : la qualification échappe largement à l'école puisqu'elle se réalise sur le marché du travail et la formation n'en n'est qu'une dimension parmi d'autres comme l'a montré P. Naville en 1956 dans un essai dont les principales conclusions ont résisté au temps » (Tanguy, 2004, p. 66).

De leur côté, les classifications constituent un système de hiérarchisation des qualifications par excellence et jouent un rôle important dans la distinction entre travaux réputés qualifiés ou non qualifiés. Elles établissent en effet une correspondance étroite entre contenu des tâches, niveau de rémunération et conditions d'occupation des postes. Ce système est un repère essentiel de reconnaissance des qualifications et de transférabilité de celles-ci. Il est le résultat de négociations et d'accords tentant de résoudre les différences de vue entre les acteurs et se présente comme un compromis social, une construction sociale institutionnalisée.

Pour leur part, les statisticiens fixent des seuils de différenciation des qualifications qui dépendent du contexte⁴. Dès le recensement de 1962, les ouvriers étaient classés selon leur position professionnelle ce qui conduisait à distinguer manœuvres et ouvriers spécialisés des ouvriers qualifiés ; en revanche, on ne différencie toujours pas les employés qualifiés et non qualifiés. De son côté, la nomenclature de 1969 définit un niveau VI, correspondant au « personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au delà de la fin de la scolarité obligatoire », et un niveau Vbis supposant « une formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature ». Enfin, les politiques de l'emploi utilisent, voire créent, cette distinction entre qualification et non qualification, lorsqu'elles ciblent leurs actions sur les personnes non diplômées ou non qualifiées ou lorsqu'elles accordent aux emplois non qualifiés un régime spécifique.

⁴ Selon Naville (1956), « les niveaux de qualification spécifiés dans les statistiques expriment de façon plus ou moins arbitraire l'effet de plusieurs facteurs ou critères : niveau des salaires, genre de travail, temps de formation nécessaire, rapport de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre. Chacun de ces éléments étant affecté d'une certaine élasticité, il en résulte que l'appréciation des niveaux relatifs de qualification est elle-même assez élastique » (p. 127).

4. LES DÉTERMINANTS DE LA QUALIFICATION

La qualification est « à la convergence du système productif et du système éducatif » (Campinos-Dubernet, Marry, 1986, p. 197). Elle ne peut être appréciée en elle-même car « elle s'inscrit dans un ensemble de représentations et dans la société toute entière » (Freyssenet, 1975, p. 50). De fait, la hiérarchie des qualifications, est le résultat d'un ensemble de facteurs qui s'entrecroisent et dont le poids varie selon les dimensions de la qualification concernées. Parmi eux, la division du travail, l'état des relations professionnelles et celui du marché du travail jouent un rôle majeur.

4.1. Le poids respectif des facteurs internes et externes à l'entreprise

Les premiers facteurs à prendre en considération sont internes à l'entreprise. Les uns correspondent aux conditions de l'activité de travail. Ainsi, les grilles à caractère classant définissent des niveaux de qualification à partir de critères exprimant les compétences requises par les postes de travail et ayant trait le plus souvent à l'autonomie, l'initiative, la responsabilité et le niveau de formation. A cet égard, de fortes évolutions ont eu lieu ces dernières années avec un mouvement contradictoire de diversification et de resserrement des exigences de qualification et l'émergence de besoins nouveaux de qualification, par exemple dans les services avec intégration de la dimension commerciale dans l'activité et diversification permanente des services offerts. Les autres ont trait aux technologies mises en œuvre qui exigent de nouvelles qualités et rendent possible un contrôle du travail d'une autre nature : ainsi, l'automatisation dans les industries de process a généré une élévation du niveau de diplôme à l'embauche et le déclin numérique des ouvriers non qualifiés.

Il y a aussi l'organisation et la division du travail, qui fixent le cadre et la hiérarchie de la qualification, et également la gestion du travail et les conditions de travail car les conditions d'exercice de l'activité affectent le contenu des qualifications. Ainsi, pour les activités de services et de commerce, la pression est souvent forte, qu'elle provienne du client ou de la hiérarchie, et cela se répercute sur les qualités exigées. Les caractéristiques générales des entreprises jouent également leur rôle, notamment la façon dont elles s'organisent et le contexte relationnel dans lequel elles se développent, lesquels affectent les modes de reconnaissance des qualifications et donc la partition entre activités réputées qualifiées ou non. Interviennent également les modes de gestion de la main-d'œuvre et l'état des relations professionnelles.

Un second ensemble de facteurs est externe aux entreprises. La situation du marché du travail joue à cet égard un rôle déterminant car il pèse, tant au plan local que global, sur la reconnaissance salariale des qualifications. Comme l'écrivait Naville (1956), « la concurrence joue un rôle déterminant dans l'éventail des salaires réels, beaucoup plus que les capacités acquises, c'est-à-dire que la qualification proprement dite »⁵. A cela s'ajoute l'effet de la conjoncture. Selon le niveau général d'activité, selon l'ampleur du chômage, les qualifications des personnes seront plus ou moins valorisées, les critères de recrutement plus ou moins exigeants, les décalages entre qualification individuelle et classification des emplois plus ou moins forts. Ainsi, dans un contexte d'abondance relative de main-d'œuvre, les écarts entre les trois pôles de la qualification vont logiquement s'accroître et inversement en contexte de pénurie : de fait, en période de chômage élevé, les entreprises augmentent logiquement le niveau de recrutement et réduisent celui de la rémunération.

La situation locale et nationale du système éducatif est également essentielle pour comprendre la partition des qualifications. En effet, la diffusion des diplômes ou leur rareté relative pèsent, pour des raisons de concurrence, sur leur reconnaissance et donc sur la hiérarchie des qualifications. Dès lors, dans un contexte de développement de la scolarisation, l'écart entre les pôles de la qualification s'accroît logiquement. Les politiques publiques sont également à considérer car elles ciblent certaines de leurs aides sur les populations les moins formées et contribuent donc à isoler une catégorie de non qualifiés : elles peuvent aussi influencer sur le prix relatif des facteurs en accordant des exonérations de charges pour certains types d'emplois ou de populations, ce qui peut modifier les comportements des responsables d'entreprises.

⁵ « La répartition de salaires dans les emplois semi-qualifiés a tendance à se resserrer autour de moyennes qui tiennent de moins en moins compte des spécifications de postes parce que leurs fluctuations restent réglées par le marché » (pp. 65-66).

4.2. Des modes d'influence très variables

Ces divers facteurs pèsent différemment sur chacun des pôles de la qualification et sur les relations qu'ils entretiennent entre eux.

Ainsi, le pôle individuel de la qualification est d'abord affecté par l'état du système éducatif, et plus généralement par l'ensemble des dispositifs de formation, car celui-ci joue un rôle essentiel dans la construction de la qualification individuelle. Mais l'état général de la société, avec les formes diverses de socialisation qu'elle développe, favorise ou non une partition des qualifications. Enfin, les trajectoires des personnes permettent ou non, via la construction de l'expérience, de conforter et d'étendre les qualifications acquises initialement. De son côté, le pôle travail de la qualification est plus directement influencé par les dimensions technologiques et organisationnelles de l'activité. Les objets techniques utilisés, les formes de division du travail, les conditions de travail pèsent sur la division des qualifications et l'éventuel accroissement des travaux considérés comme non qualifiés. Enfin, le pôle emploi de la qualification dépend avant tout de l'état du marché du travail, la pénurie ou l'abondance d'emploi favorisant plus ou moins la reconnaissance salariale des qualifications.

Les relations entre les trois pôles de la qualification sont également affectées par ces variables de façon singulière. Ainsi, le lien entre qualification du travail et niveau de salaire dépend de l'état du marché du travail mais aussi de celui des relations professionnelles car ce sont des effets de pénurie et de rapports de force qui expliquent la reconnaissance salariale du travail effectué, de sa complexité et du degré de responsabilité qu'il exige. De son côté, le lien entre caractéristiques des individus et niveau des salaires se fonde sur l'idée que les qualités des individus sont plus ou moins reconnues dans le salaire soit pour des raisons économiques soit pour des causes politiques : dès lors, le niveau de formation est supposé avoir un impact positif sur le salaire mais l'état du marché du travail et la norme sociale influencent également cette relation avec, par exemple, un lien plus distendu pour les femmes que pour les hommes. Enfin, dans un contexte de chômage élevé, le lien entre formation et travail est marqué par une divergence en niveaux génératrice de déclassements.

Au final, l'évolution des qualifications dépend d'un ensemble de déterminants très différents. Les uns sont économiques puisqu'ils relèvent de la production, de l'échange et de la répartition du travail. Les autres sont sociologiques et correspondent aux processus de catégorisation et de partition sociale des qualifications ainsi qu'aux modes de représentation de la qualification. Les derniers sont politiques et mettent en jeu les pouvoirs respectifs des groupes sociaux et les processus de régulation institutionnelle des qualifications. Ainsi, la partition des qualifications est le résultat de processus de marché, liés à la rareté relative des qualifications et au degré de concurrence entre elles, de processus de production, liés à la place de chaque type de qualification dans la production de valeur, et de rapports de force entre employeurs et salariés. La difficulté réside dans la hiérarchisation de ces divers déterminants, l'appréciation de leur combinatoire et la définition de leur influence respective sur chacune des dimensions de la qualification.

4.3. Les phénomènes à l'origine de l'évolution récente des qualifications

L'évolution des qualifications est affectée par des évolutions majeures. Le premier est un mouvement de très longue période, étudié par Freyssenet (1978), et qui conduit à considérer l'évolution de la partition des qualifications comme le résultat incertain de processus de déqualification et de requalification. De ce point de vue, on ne peut en rester au constat apparent et récent d'une progression du travail non qualifié. Il y a certes des éléments qui vont dans le sens de la déqualification, laquelle est notamment liée à une conjoncture économique marquée par un taux de chômage élevé, à des politiques publiques qui réduisent le coût de l'emploi non qualifié, à une évolution de l'activité elle-même qui peut se simplifier dans certains cas. Mais, inversement, il existe des processus d'accroissement des qualifications. Dans certains cas, il peut s'agir d'un pur effet conventionnel avec changement de grille de classification, comme on a pu l'observer dans le bâtiment il y a quelques années. Dans d'autres cas, il s'agit d'un simple effet de marché du travail, particulièrement visible dans les périodes d'insuffisance d'emplois (comme on le voit par exemple dans la professionnalisation des activités domestiques), ou d'un effet d'évolution de l'organisation du travail (comme c'est le cas pour les employés de commerce). Dans d'autres cas, notamment dans certains secteurs industriels, l'effet de requalification est lié aux évolutions technologiques et aux transformations dans

l'organisation du travail, comme on a pu l'observer lors de la mise en place de dispositifs d'enrichissement des tâches ou à l'occasion du mouvement de professionnalisation des activités domestiques.

La seconde évolution majeure correspond à un changement de contexte historique. Durant la période de régulation administrée, il y avait une relative convergence macro-sociale entre les trois pôles de la qualification notamment grâce à un cadre juridique et institutionnel prégnant qui fixait des équivalences assez précises entre complexité du travail, niveau de salaire et niveau de formation. A ce moment là, les conventions collectives et les grilles de classification ainsi que le cadre de la fonction publique établissaient, pour un grand nombre d'emplois, une correspondance forte entre les caractéristiques de la personne, celles du travail et celles de l'emploi. On pouvait alors considérer que la non qualification correspondait à des situations de travail simple, rémunérées au salaire minimum et occupées par des personnes non diplômées. Certes, cela ne concernait pas l'ensemble des secteurs d'activité et cela ne s'était pas imposé spontanément, mais c'était suffisamment fort pour constituer une norme sociale.

A partir du moment où la régulation était plus concurrentielle, où la relation salariale s'individualisait, où les conventions collectives voyaient se réduire leur champ d'application, où la relation salariale se faisait plus instable et la logique de compétence plus prégnante, où les cadres juridiques et conventionnels se délitait, où la segmentation accrue des populations générait une instabilisation et un relatif éclatement de la relation salariale, alors les divergences entre les divers aspects de la qualification devenaient plus fréquentes. A mesure que le contexte se faisait plus flou, instable et éclaté, se multipliaient des situations de déclassement salarial, de déclassement de l'emploi, de diversification des personnes occupant des emplois équivalents. Et l'on pouvait alors constater, notamment dans les statistiques, une certaine faiblesse du lien entre qualification du travail, salaire et niveau de formation des salariés. Dès lors, la partition des qualifications se faisait plus incertaine, les diverses dimensions de la qualification se déconnectaient, des travaux qualifiés pouvant être plus ou moins reconnus comme tels dans le salaire et des tâches faiblement qualifiées pouvant être réalisées indifféremment par des personnes formées ou non. Il est alors apparu plus difficile d'isoler un ensemble homogène de situations de travail et d'emploi réputées non qualifiées.

4.4. Les diversités sectorielles

Derrière ces tendances générales se révèlent de grandes variations sectorielles que l'on peut illustrer sur trois secteurs d'activités étudiés à l'occasion d'une recherche pour la DARES (Grasser, Rouyer, 2004).

Dans le secteur papetier, on constate une raréfaction de l'emploi non qualifié sous l'impulsion de l'évolution technologique des processus de production et des formes organisationnelles que l'on peut considérer comme qualifiantes : la polyvalence et la suppléance conduisent ainsi à une redistribution des tâches simples, à une ré-agrégation de certaines d'entre elles, à une diminution de la division traditionnelle du travail et à la disparition des tâches élémentaires en tant qu'emplois spécifiques. Chez les conducteurs-livreurs, on observe une opposition entre un pôle émergent et encore minoritaire marqué par une évolution plutôt qualifiante et un pôle traditionnel dans lequel les rythmes, contraintes et contrôles ont plutôt tendance à s'intensifier. Enfin, les centres d'appels illustrent une situation contradictoire avec, d'un côté, un contenu de travail indubitablement qualifié - ce qui explique le niveau élevé des diplômes exigés à l'embauche - et, de l'autre, une activité devenant vite routinière, des conditions de travail stressantes, des contrôles permanents, des perspectives de carrière faibles et des rémunérations réduites.

Les écarts entre les trois pôles de la qualification se confirment dans ces trois secteurs mais sous des formes différentes. Ainsi, dans les papeteries, on note un décalage entre l'augmentation du niveau de qualification du travail, l'élévation du niveau de diplôme exigé à l'embauche et la stagnation de la qualification salariale. Dans les centres d'appels, on constate plutôt une absence de convergence entre qualifications des personnes, travail effectué et des emplois ainsi que des effets de déclassement et des liens très flous entre emplois et formation des personnes.

Dans les trois cas, se confirme le rôle déterminant des relations professionnelles sur la partition des qualifications. Ainsi, dans les centres d'appels, la coexistence de plusieurs organisations professionnelles n'ayant pas les mêmes positions rend difficile la mise en place de dispositifs conventionnels de gestion des qualifications tandis que la faiblesse syndicale ne favorise pas leur reconnaissance salariale. De ce fait, les différences entre les trois secteurs sont fortes quant à l'état des classifications professionnelles. Dans les papeteries, une grille à caractères classants a été mise en place. Combinant les critères de contenu d'activité,

d'autonomie, de responsabilité, de connaissances requises et d'informations traitées, elle présente un certain intérêt, notamment en terme de gestion des compétences, mais elle pose aussi problème, notamment pour le recrutement et la promotion, car elle est très resserrée. Chez les conducteurs-livreurs, la distinction se fait selon le tonnage du camion. Par opposition aux chauffeurs de gros engins, les classifications des chauffeurs livreurs d'engins de faible tonnage ne font pas référence au diplôme. Pour autant, l'écart entre les deux types n'est pas très fort, notamment en termes de rémunérations et les entreprises n'ont pas les mêmes intérêts, certaines souhaitant disposer d'un cadre conventionnel précis afin de stabiliser leur main-d'œuvre et d'accroître son engagement, d'autres se satisfaisant d'un cadre imprécis dans la mesure où il offre plus de flexibilité. Enfin, chez les téléopérateurs, on voit émerger le thème des classifications mais les discussions sont loin d'être achevées du fait des divergences entre salariés et employeurs et de l'hétérogénéité du secteur, certains souhaitant, via la signature de conventions, améliorer leur image de marque et donc la qualité du recrutement et la stabilité de la main-d'œuvre, d'autres se satisfaisant tout à fait du flou des règles. A cela s'ajoute l'effet des comportements spécifiques des acteurs concernés, notamment celui des stratégies organisationnelles des entreprises : logique de rationalisation dans les centres d'appels, stratégie centrée sur les types de produits et de clientèle dans les transports, évolution de la division du travail dans les papeteries.

Se pose ainsi la question de la définition même de chacun de ces métiers, donc de leur qualification. L'emploi de télé-opérateur est très hétérogène, certains mettant en œuvre des compétences techniques élevées liées au produit lui-même (dans l'assistance ou l'assurance par exemple) tandis que d'autres ont surtout des qualités relationnelles et commerciales (comme dans l'out-sourcing). Le métier de chauffeur-livreur est également difficile à définir car il s'agit d'une activité transversale dépendante du secteur dans lequel elle s'exerce, d'une activité évolutive car elle est au cœur de transformations économiques, logistiques et urbaines importantes, d'une activité accessible sans diplôme, uniquement sur la base du permis de conduire, et qui, en même temps, exige des qualités variées. En revanche, la division du travail semble beaucoup plus nette dans un secteur industriel traditionnel comme les papeteries, ce qui confère une certaine cohérence aux emplois ouvriers de ce secteur. Se manifeste ainsi de plus en plus nettement une volonté de professionnaliser le métier et l'activité afin d'améliorer l'image du secteur, ce qui pourrait avoir des effets bénéfiques en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Enfin, chaque secteur d'activité recouvre en réalité des situations très variables d'une entreprise à l'autre ce qui rend encore plus difficile un discours général sur l'évolution des qualifications. Ainsi, dans le secteur de la livraison, on observe une nette distinction entre petites structures de transports et grands groupes mondiaux, entre entreprises à compte propre et à compte d'autrui et cela se répercute sur la mise en forme des qualifications. Et, dans les centres d'appels, la qualification des téléopérateurs varie selon les entreprises (centres externes ou internes, nouveaux ou anciens, grands ou petits), la clientèle (occasionnelle ou non), les produits offerts (techniquement élaborés ou plus simples) ou les services rendus (commercialisation ou assistance), la clientèle (occasionnelle ou non) et la situation de l'entreprise.

Chapitre II.
Traits spécifiques et parcours des personnes
« non qualifiées »

Une première dimension de la « non-qualification » concerne les personnes elles-mêmes et plus particulièrement celles qui sortent du système éducatif. Sont ainsi généralement considérés comme « sans qualification » les jeunes quittant l'école aux niveaux VI, correspondant aux années intermédiaires du premier cycle de l'enseignement secondaire (SES, sections adaptées), et V bis, correspondant aux années terminales du premier cycle (troisième et quatrième technologique, enseignement spécial) ou intermédiaires du second cycle court (CAP, BEP). La question est alors de savoir ce que représente cette population et comment elle a évolué (1.), quel type de population elle recouvre (2.) et quelles sont ses perspectives professionnelles (3.).

1. L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE ET SON ÉVOLUTION

Longtemps en baisse, la part des « sortants sans qualification » stagne désormais à un niveau qui reste problématique dans la mesure où les conditions d'accès à l'emploi de ces populations restent nettement moins bonnes que celles des autres.

1.1. La part actuelle des sortants « sans qualification »

Aujourd'hui, selon les données du MEN, environ 60 000 jeunes sortent du système éducatif aux niveaux VI et V bis mais il y en a également près de 50 000 qui sortent des filières CAP-BEP sans avoir obtenu le diplôme : ceci porte à environ 110 000 le nombre de sortants sans qualification certifiée. Un chiffre similaire est avancé par le Conseil économique et social (2008) qui estime à 117 000 le nombre de jeunes sortant chaque année de l'enseignement secondaire sans diplôme ou munis du seul brevet. Et, si l'on se réfère à la nomenclature internationale CITE, on peut estimer à environ 150 000 le nombre de jeunes sortant sans qualification (BEPC exclu) soit 20 % d'une classe d'âge. Enfin, l'enquête Emploi de 2005 estime à 6,6 % la part des sortants du système éducatif en première année de CAP/BEP, premier cycle ou en deçà, ce qui correspond aux niveaux VI et V bis en France et aux classes 0 et 1 de la CITE de l'Unesco.

Le phénomène de sortie de l'école sans qualification reste donc d'ampleur mais elle nettement moindre que pour la population totale, a fortiori pour la population au chômage. Ainsi, selon l'enquête Emploi de 2004, la part des personnes sans diplôme ou titulaire du seul CEP était croissante avec l'âge que ce soit pour les hommes (15,8 % chez les 25-34 ans, 21,7 % chez les 35-44 ans et 28,4 % chez les 45-54 ans) ou pour les femmes (respectivement 10,6 %, 18,2 % et 30,6 %).

Ceci ne constitue pas une spécificité française, la plupart des pays européens étant confrontés à ce phénomène même si les taux d'échec scolaires varient fortement d'un pays à l'autre et si certains tirent bien leur épingle du jeu. Ainsi, les scores favorables des pays nordiques sont liés à un mode d'organisation de l'école moins sélectif, à des dispositifs d'accompagnement plus développés et un système d'apprentissage tout au long de la vie qui permet de reprendre des études. De leur côté, l'Allemagne et l'Autriche doivent leur faible taux d'échec scolaire à un « système dual » qui permet au plus grand nombre d'obtenir une qualification professionnelle.

1.2. Une tendance à la baisse désormais interrompue

Cette situation provient d'une évolution marquée d'abord par une forte chute au cours des années 60 à 80 puis par une stabilisation. Ainsi, les effectifs de non qualifiés de niveaux VI et V bis sont passés de plus de 300.000 au début des années 1960 à plus de 200.000 dans les années 1970, environ 100.000 à la fin des années 1980 et environ 60.000 en 1997. De ce fait, « de l'ordre de 4 jeunes sur 10 terminaient leur formation initiale sans qualification en 1963, puis 30 jeunes sur 100 en 1970, 15 en 1980 et 10 en 1990 » (Pouillet-Coulibando, 1999, p. 13). Et la part des personnes sans aucun diplôme ou titulaires du seul CEP ou d'un brevet parmi l'ensemble des sortants chute, selon le MEN, depuis plusieurs décennies : 54,9 % en 1973, 38,9 % en 1980, 31,2 % en 1990, 20,4 % en 1996 et 17 % en 2004. De son côté, la part des sans diplôme ou

titulaires d'un seul CEP dans l'ensemble de la population a fortement chuté, passant de plus de 60 % en 1971 à 45 % en 1983, 35 % en 1991 et environ 21 % en 2005.

Le mouvement de baisse s'est particulièrement accéléré au milieu des années 70 avec l'extension des CAP et des BEP. Mais, depuis le milieu des années 90, ce nombre semble se stabiliser comme si l'on avait atteint un niveau difficilement réductible. Ainsi, selon les données de la DEP, la part des sortants de niveaux VI et V bis a très légèrement baissé entre 1996 et 2002 tant en effectifs (de 64 400 à 50 000) qu'en proportion (de 8 % à 6 %) et les données de l'enquête Génération 2004 du Céreq sont très proches de celles obtenues sur la Génération 98.

Selon Lefresne (2005), cette baisse trouve son origine dans trois facteurs : « la forte démocratisation de l'accès à l'enseignement secondaire à la fin des années 1960 ; le redéploiement des formations professionnelles à la fin des années 1970 (...) et, plus près de nous, la suppression du palier d'orientation en fin de cinquième ». Mais le phénomène a changé aussi de signification car « quitter l'école sans qualification laisse aujourd'hui, bien davantage qu'il y a quarante ans, les jeunes démunis pour entrer dans la vie active » (p. 7).

2. LES CARACTÉRISTIQUES DES SORTANTS NON QUALIFIÉS DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Les sortants sans qualification cumulent généralement les facteurs défavorables à la réussite scolaire et professionnelle.

2.1. Un cursus scolaire marqué par l'échec

Le risque de sortie sans qualification est avant tout lié aux caractéristiques scolaires et notamment à l'âge, signe de redoublements, et au niveau d'entrée au collège. Ainsi, Gasquet (2003) estime, au vu des données de l'enquête Génération, à 14 % la part de sortants sans qualification ayant au moins deux ans de retard en sixième alors qu'ils ne sont que 8 % parmi les sortants de niveau V.

Ce constat est fait depuis plusieurs années. Ainsi, Caille (1999) estime que ces jeunes sortants sans qualification « ont connu des difficultés massives à l'école élémentaire », ils sont plus âgés lors de l'entrée en sixième et ont plutôt été orientés vers des classes spécialisées que vers l'enseignement professionnel. « Fréquemment, ceux-ci sont arrivés au collège avec un retard scolaire consécutif à un ou plusieurs redoublements à l'école élémentaire ou des déficits marqués en matière d'acquisition cognitive en français et en mathématiques. Les élèves sortis sans qualification cumulent le plus souvent ces deux handicaps : 71 % sont dans cette situation ». Cet échec à l'école est l'aboutissement d'un lent processus de désintérêt à l'égard de l'école qui est devenue une obligation et non une chance, une contrainte ne faisant pas sens, une situation perçue sans intérêt et sans lien avec la vie.

Au sein de cette population, il y a toutefois des différences internes non négligeables, et parfois négligées, notamment selon le type de filière suivi. Ainsi, la fréquence d'abandon des études avant l'obtention d'une formation qualifiante est supérieure à la moitié pour les SES-SEGPA, de l'ordre de la moitié pour les élèves de CPA ou CPN, du tiers pour les quatrièmes aménagées et les troisièmes d'insertion, du quart pour les quatrièmes technologiques ou les préparations de CAP en apprentissage ou lycée professionnel et de seulement 6 % pour les élèves en cours de préparation d'un BEP ou d'un CAP en deux ans. Et finalement, le cursus scolaire des sortants sans qualification est plus diversifié qu'on ne le pense puisque, toujours selon Caille (1999), 54,2 % sont sortis dès le premier cycle (20,2 % d'une filière générale, 12,4 % d'une filière technologique, 21,6 % d'une filière spécialisée) et 39,4 % de l'enseignement professionnel.

Mais ces difficultés, certes supérieures, ne sont pas l'apanage des seuls sortants sans qualification. Ainsi, les élèves sortants sans diplôme ont plus souvent redoublé que les autres : 39,4 % ont connu un redoublement au collège (et 4,7 % en ont connu deux) mais leur part est tout de même de 34 % pour les sortants aux

niveaux V et IV. Ils sont également plus âgés à l'entrée en sixième : 30,1 % avaient 13 ans et 48,8 % douze ans contre respectivement 22,2 % et 46,1 % pour les sortants de niveaux V et IV.

Enfin, on constate que la part des sorties sans qualification varie assez nettement d'une région à l'autre ce qui révèle tout à la fois l'effet de spécificités du système éducatif et celui de la composition sociale et scolaire des populations.

2.2. Des caractéristiques sociales défavorables

On note d'abord une nette surreprésentation des jeunes hommes, qui représentent les deux tiers de cette population de sortants non qualifiés, ce qui s'explique essentiellement par une meilleure réussite scolaire des filles (Rosenwald, 2006). De son côté, l'enquête Emploi estimait, pour l'année 2005, à 7,4 % la part de garçons sortants du système éducatif aux niveaux VI et V bis en France contre 5,7 % pour les filles.

Cette population se distingue aussi par des caractéristiques familiales concernant notamment la situation du chef de famille, la scolarité des parents, la structure parentale ou la place dans la fratrie. Ainsi, les sortants sans qualification viennent souvent d'un milieu familial assez éloigné de l'école et fortement touché par le chômage avec des parents eux-mêmes plus souvent peu qualifiés que les autres.

Les constats faits par Poulet-Coulibando (2000), à partir des données du MEN, sont particulièrement nets à cet égard. Pour elle, « la situation des parents par rapport à l'emploi (chômage et/ou inactivité) a un impact déterminant sur le risque de sortir sans qualification ». « L'emploi d'un des parents (ou le fait qu'il bénéficie d'une retraite) qu'il s'agisse du père ou de la mère, réduit considérablement les risques d'abandon précoce ». « Les non qualifiés ont plus souvent un père manœuvre ou ouvrier spécialisé que les autres : 1 sur 4 contre 15 % pour les sortants de niveau CAP et 6 % aux niveaux supérieurs ». « Ce qui distingue les mères des jeunes qui sortent sans qualification est moins leur groupe socioprofessionnel que le fait qu'elles ne s'identifient à aucune profession. Plus d'une mère de non-qualifié sur 5 est très éloignée du monde du travail contre 1 sur 8 parmi les sortants de niveau CAP et moins d'1 sur 12 au delà (...) L'absence de diplôme maternel (« une forte extériorité à l'école ») est également un des facteurs qui accroît le risque de sortir sans qualification ce qui confirme le fait que « l'échec scolaire présente un aspect « intergénérationnel ». « Plus souvent issus de familles monoparentales, les non qualifiés ont aussi plus souvent que les autres un parent veuf ou divorcé ». Et les non qualifiés sont plus souvent issus de familles très nombreuses : 16 % sont de familles ayant au moins 5 enfants contre 10 % pour les sortants de niveau V et une part infime au delà. Enfin, « vivre en HLM augmente le risque d'abandon précoce quelle que soient les caractéristiques de la famille ».

L'origine nationale est également un facteur important de différenciation. Selon Gasquet (2003), 28 % des jeunes sans qualification avaient leur père né hors de la communauté européenne contre 15 % parmi les sortants de niveau V. Pour autant, « l'immigration n'est pas « en soi » un facteur augmentant les risques d'échec. Ce sont les conditions sociales associées qui sont responsables des fréquences élevées de sortie sans qualification ». De fait, on observe plutôt un cumul des « handicaps », les sortants non qualifiés étant à la fois « plus touchés par les retards scolaires, plus souvent issus d'une famille touchée par le chômage et de père né hors de la Communauté européenne ».

3. LES PERSPECTIVES D'INSERTION ET D'EMPLOI DES « NON QUALIFIÉS »

Comme le confirment régulièrement les enquêtes Génération du Céreq, les conditions d'insertion professionnelle des jeunes sortants sans qualification sont particulièrement défavorables et ceci de longue date. Elles sont toutefois plus diversifiées qu'on ne le pense parfois, certains connaissant tout de même des conditions assez convenables.

3.1. Des conditions d'accès à l'emploi très défavorables

La forte influence du niveau de formation initiale sur la plupart des indicateurs d'insertion est constamment attestée par les enquêtes Génération du Céreq. Cette tendance générale laisse toutefois apparaître un net décrochage pour les sortants d'un niveau de formation inférieur au CAP ou au BEP (Rose, 2005). Leur chance de trouver un emploi est en effet beaucoup plus faible, leur risque de chômage plus élevé (tant le taux que la part ou la durée de ce chômage) de même que celui de précarité tandis que leur salaire est nettement plus bas.

Ainsi, selon l'enquête Génération 2004, le taux de chômage à trois ans est de 32 % pour les non diplômés contre 17 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 14 % pour l'ensemble. Et 36 % des non diplômés ont passé plus d'un an au chômage durant les trois premières années contre 22 % pour les titulaires de CAP ou BEP et 17 % en moyenne. Les données du MEN sur la situation sept mois après des sortants en 2004 faisaient un constat similaire avec des non diplômés majoritairement au chômage (54,9 % contre 38,2 % pour l'ensemble des sortants et 41,8 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP) et rarement en emploi (22 % contre 50,6 % pour l'ensemble).

De plus, toujours selon l'enquête Génération 2004, les non diplômés ont moins souvent une trajectoire dite d'« accès rapide et durable à l'emploi » (34 % contre 55 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 58 % pour l'ensemble des sortants) et plus souvent une trajectoire « éloignée de l'emploi » (28 % contre 13 % et 10 %). Au cours de leurs trois premières années de vie active, ils ont également moins souvent connu une mobilité hors de leur région de formation (19 % contre 29 %) mais cela ne les distingue pas des titulaires de CAP ou BEP (20 %). Trois ans après, ils sont beaucoup moins en emploi (58 % contre 76 % pour les CAP-BEP et 77 % en moyenne) et beaucoup plus en chômage (27 % contre 16 % et 13 %). Ils sont également beaucoup moins en emploi à durée indéterminée (44 % contre 58 % pour les CAP-BEP et 63 % en moyenne) et beaucoup plus en EDD (52 % contre 38 % et 33 %) et en temps partiel (20 % contre 15 % et 13 %).

3.2. Des emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs

Selon Minni (2004), « au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève, la probabilité relative d'occuper un emploi non qualifié baisse » et, « au delà de l'aspect conjoncturel, on constate un accroissement tendanciel de la probabilité relative d'occuper un emploi non qualifié à chaque niveau de diplôme entre 1982 et 2002 » (pp. 216-218). Audric (2001) note même que la part de l'emploi non qualifié chez les salariés non diplômés ou ayant seulement le CEP a progressé sur la période 1996-2000, passant de 43,8 % à 47 %, pour rejoindre son niveau de 1983 alors qu'elle avait régulièrement baissé entre temps. Pour autant, selon les données de l'enquête Génération 1998 exploitées par Lebeaux (2004), la probabilité d'occuper un emploi non qualifié lors du dernier emploi occupé, augmente certes avec le niveau de formation initiale mais elle n'est négligeable pour aucun niveau : ainsi, elle est de 70,3 % pour les sortants de niveaux V et VI non diplômés, de 64,7 % pour les niveaux V diplômés et de 57,6 % pour les niveaux IV non diplômés et de 45,7 % pour les niveaux IV diplômés mais encore de 24,7 % pour les niveaux III et de 17 % pour les niveaux II.

L'enquête Génération 2004 montre que, pour les non diplômés, le premier employeur appartient souvent aux secteurs de la construction (15 % contre 8 % en moyenne), du commerce (19 % contre 18 %) et des

services aux particuliers (17 % contre 12 %). Un constat similaire était fait par Bordigoni (2000) qui pointait les services domestiques, le nettoyage, les industries de l'habillement, du textile et du cuir, de la construction, de l'agriculture, du travail du bois, de la restauration comme les secteurs d'activité les plus ouverts aux jeunes de niveau VI. Ils y occupent principalement des fonctions d'installation, d'entretien, de réglage et de réparation (26,3 %), de production, fabrication et chantiers (14,1 %), de commerce et vente (11,9 %), de manutention, transports, magasinage et logistique (11 %). Mais leur spécificité est toute relative à cet égard. Ainsi, selon Chausseron (2000), les sortants sans diplôme deviennent surtout ouvriers spécialisés ou agricoles (24,4 % des cas mais 28 % pour les titulaires d'un CAP), employés de service ou militaires (22,4 % mais 20,4 % pour les titulaires d'un CAP), employés de commerce (16,1 % et seulement 6,1 % pour les titulaires d'un CAP) et ouvriers qualifiés (12,5 % contre 34,4 % pour les CAP). L'effet différenciateur de la faiblesse de la formation initiale n'est donc pas aussi systématique que cela.

En revanche, les écarts de salaires selon le niveau de formation initiale sont plutôt faibles. Ainsi, selon les résultats de l'enquête Génération 2004, le salaire mensuel médian du premier emploi se monte à 1000 euros pour les non diplômés, 1070 euros pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 1100 euros en moyenne ; il en est de même pour le salaire du dernier emploi occupé sur la période de trois ans avec respectivement 1130 euros, 1300 euros et 1200 euros. Ces écarts étaient plus forts auparavant, la période 1969-1993 étant marquée par un resserrement de la grille salariale vers le bas.

Quant aux différences de statut elles sont et restent nettes. Selon cette même enquête Génération 2004, le premier emploi des sortants non qualifiés est moins souvent un CDI (23 % contre 28 % pour les titulaires d'un CAP ou BEP), plus souvent un contrat d'intérim (27 % contre respectivement 22 % et 19 %), un emploi à temps partiel (25 % contre 19 % et 20 %) et un peu plus un contrat aidé (13 % contre 12 % et 11 %). Ce décrochage, net à la sortie de l'école, l'est également par la suite. Ainsi, pour les non diplômés, la part de CDI progresse certes entre le premier emploi et celui occupé à trois ans mais moins que pour les autres : on passe ainsi de 23 % à 44 % alors que l'on passe de 28 % à 58 % pour les titulaires de CAP et BEP et de 30 % à 63 % pour l'ensemble de la génération. Et ils sont les plus nombreux à mettre en priorité en fin de troisième année de vie active le souhait de trouver ou conserver un emploi stable (57 % contre 48 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 45 % pour l'ensemble).

3.3. Une situation ancienne et non spécifique à la France

Cette situation est ancienne et assez constante, la dégradation se faisant au rythme de la dégradation générale mais elle subit de façon accentuée les variations conjoncturelles.

La comparaison des trois dernières enquêtes Génération du Céreq atteste du décrochage structurel des sortants sans diplôme. Ainsi le taux de chômage est systématiquement plus de deux fois supérieur à la moyenne. De même, la part de jeunes en emploi à durée déterminée est toujours plus d'une fois et demi supérieure comme la part de jeunes en emploi à temps partiel et le salaire médian inférieur au salaire médian général du septième.

Déjà la génération 98 révélait ces difficultés d'insertion propres aux sortants non diplômés. Ainsi, la part du temps passé en emploi était de 57 % pour eux alors qu'elle était de 74 % en moyenne et de 73 % pour les sortants diplômés de CAP et BEP. De même, la part du temps en contrat de travail ordinaire était nettement plus faible (34 % contre respectivement 54 % et 52 %) tandis que le temps de chômage était supérieur (26 % contre 15 % et 17 %) de même que le temps en inactivité (12 % contre 7 % et 7 %). Et l'enquête Génération 2001 montrait que 40 % des sortants « non qualifiés » étaient au chômage trois ans après (contre 31 % pour les sortants de niveau CAP-BEP sans diplôme et 15 % pour les sortants diplômés de ce niveau) tandis que 52 % des personnes en emploi avaient un CDI (contre respectivement 59 % et 68 %). Et Bordigoni (2000) observait déjà sur la Génération 92 que « sur le marché du travail les « non qualifiés » sont en situation particulièrement difficile » avec un très fort taux de chômage, une durée longue d'accès à l'emploi, des emplois le plus souvent d'ouvriers et d'employés non qualifiés et sectoriellement assez concentrés.

Les données de l'enquête emploi, collectées sur la période 1975-1995, montrent ainsi que le taux de chômage un an après les études est nettement supérieur pour les « sans diplôme » révélant un « handicap » à peu près constant sur les vingt années et une tendance à suivre les mêmes variations conjoncturelles mais à un degré supérieur. En revanche, la dégradation cinq ans après les études est beaucoup plus marquée pour les sans diplôme à partir des années 1980.

Enfin, l'étude de panel du MEN sur les élèves entrés en sixième en 1989 et ayant effectué au maximum six ans d'études, montrait que la chance d'avoir un emploi était beaucoup plus faible pour les sans diplômes (36,8 %) que pour les titulaires d'un Brevet (55,5 %), d'un CAP (61,4 %) ou d'un BEP (70,1 %). Inversement, ils étaient plus nombreux à être à la recherche d'un emploi (44,2 % contre respectivement 29,1 %, 25 %, 16,1 %) et bénéficiaient moins d'un contrat de travail ordinaire : 24,5 % contre, respectivement, 40,4 %, 55,6 % et 58,4 %.

3.4. Un phénomène qui reste toutefois hétérogène

Une étude approfondie des données de l'enquête Génération 98 (Gasquet, 2003) a montré que la population des sortants sans qualification est loin d'être homogène à l'égard de l'insertion. « Les jeunes ayant arrêté leurs études au niveau du collège connaissent, et de loin si l'on exclut les sortants de SEGPA, les plus grandes difficultés d'insertion (...) ils ne sont que 29 % à accéder rapidement et durablement à l'emploi contre 45 % des jeunes sortis de première année d'enseignement professionnel ». Ainsi, seulement 54 % des sortants de collège ont un emploi au bout de trois ans de vie active contre 65 % pour les sortants de première année de CAP ou BEP et cet emploi est plus souvent temporaire (58 % contre 47 %) et non qualifié (63 % contre 52 %). La trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi est également moins fréquente (29 % contre 45 %).

On sait également que la situation des filles, pourtant moins nombreuses parmi la population des sortants sans qualification, est moins bonne au regard de l'insertion. Ainsi le taux de chômage à trois ans des sortants sans diplôme est, selon l'enquête Génération 2004, de 38 % pour les femmes et de 29 % pour les hommes alors qu'il est pratiquement identique pour l'ensemble des sortants mais connaît des différences fortes pour les détenteurs de CAP-BEP (respectivement 23 % et 14 %).

L'enquête Génération 92 (Bordigoni, 2001) donnait déjà un aperçu de cette hétérogénéité de la population des sortants sans diplôme. Ainsi, on pouvait dégager six groupes de poids à peu près équivalents au regard de l'intégration professionnelle et familiale. L'emploi stable concernait 28 % des personnes avec les indépendants (15 %) et les personnes chez « papa-maman ». L'emploi temporaire concernait 33 % des cas avec 16 % en logement indépendant et 17 % encore chez leurs parents. L'absence d'emploi concernait 38 % des cas avec 17 % vivant chez eux et 21 % dépendants. Et ce confirmait également le fait que « la situation des jeunes de niveau V bis et VI est nettement plus difficile que celle de leurs camarades ayant atteint le niveau V, même sans diplôme ».

3.5. Une situation qui perdure pour beaucoup au delà de la phase d'insertion

Ces difficultés d'insertion des sortants sans qualification se poursuivent généralement au delà et, même si certains vont finalement parvenir à s'inscrire dans une trajectoire d'emploi, l'écart ne se comble pas.

A partir d'une analyse des données de l'enquête Génération 98 à sept ans (Gasquet, Roux, 2006), on peut distinguer sept classes de trajectoires des sortants sans diplôme : l'accès rapide à un emploi stable (32 %), le maintien en EDD (21 %), le chômage massif (19 %), les mesures pour l'emploi en début de parcours (11 %), les mesures pour l'emploi en fin de parcours (5 %), l'inactivité en début de parcours (7 %), le retrait progressif de l'activité (6 %). Et les différences selon le niveau de formation initiale subsistent puisque les sortants sans diplôme sont beaucoup plus souvent au chômage en fin de période (la part est de 22 % contre 9 % en moyenne et 11 % pour les sortants diplômés de CAP ou BEP), moins souvent en CDI (68 % contre respectivement 81 % et 77 %) et plus en intérim (11 % contre 3 % et 5 %).

Leur trajectoire relève beaucoup plus souvent du « non emploi prolongé » (33 % contre 13 % en moyenne et 15 % pour les détenteurs d'un CAP ou BEP), est beaucoup moins de type « stabilisation en emploi à durée indéterminée » (29 % contre respectivement 53 % et 47 %) et ils ont plus souvent occupé au moins un emploi aidé (26 % contre 18 % et 19 %) tandis qu'ils changeaient plus souvent d'employeur surtout dans les dernières années. De plus, ils ont tenté plus que les autres de se réorienter puisque 18 % ont fait plusieurs réorientations (contre 12 % en moyenne et 15 % pour les titulaires de CAP et BEP) ceci avec moins de succès (12 % contre 8 % et 9 %). Quant à leurs priorités professionnelles au bout de sept ans, elles consistent

plus que les autres à gagner plus d'argent (27 % contre 21 % et 25 %) et à obtenir un emploi à vie (20 % contre 11 % et 17 %). Et, pour les trois quarts qui déclarent chercher à progresser dans leur carrière, ils sont moins nombreux à établir des restrictions du type « pas à son compte » (61 % contre 69 % en moyenne), « pas en changeant de région » (50 % contre 55 %), « pas en changeant de métier » (37 % contre 42 %). L'enquête Génération 92 montrait déjà ce maintien d'un différentiel au sein d'une amélioration de situation puisque le taux de chômage cinq ans après était de 44,7 % pour les sortants de niveau VI (59 % un an après) contre 34 % pour ceux de niveau V bis (42 % un an après) et 18 % pour ceux de niveau V (25 % un an après). La part du chômage en fin de période donnait la même tendance avec respectivement 34 %, 25 % et 18 % des personnes concernées.

Chapitre III.
Évolution et composition des emplois dits
« non qualifiés »

Vu sous l'angle de l'emploi, la question de la non qualification est apparemment claire puisque des emplois sont explicitement répertoriés dans les nomenclatures comme « non qualifiés », ceci de longue date pour les ouvriers et plus récemment pour les employés. Ainsi, les enquêtes de l'INSEE utilisent cette distinction en faisant « l'hypothèse que les personnes enquêtées sont en général capables de se situer d'elles-mêmes dans une grille » qui correspond finalement à celles des conventions collectives. Pour autant, comme l'a montré Chenu, cela ne va pas de soi et « la frontière entre ouvriers qualifiés et non qualifiés mesurée par la seule variable de classification professionnelle est inévitablement floue » (p. 78). Ceci se complique encore pour les employés¹ ce qui peut conduire à une définition purement relative de l'emploi non qualifié comme « le « dernier wagon » du train de l'emploi : des emplois que l'on peut tenir avec un temps d'adaptation bref, où une personne peut être substituée à une autre, et que le salarié quitte volontiers pour un emploi plus désirable, mieux payé et/ou moins pénible (Coutrot, Kieffer et Silberman (2004, p. 95).

Malgré ces divergences de méthode, les constatations chiffrées sont finalement assez convergentes, ce qui autorise des conclusions robustes. « Les définitions proposées fournissent des estimations de l'emploi non qualifié largement convergentes si l'on tient compte du flou qui enveloppe inévitablement la frontière entre qualifiés et non-qualifiés, dont on a rappelé la nature conventionnelle. Les situations tranchées sont repérées sans ambiguïté quel que soit le critère employé » écrit Biscourp (2004, p. 90).

Il est donc possible de mesurer l'ampleur du phénomène et son évolution (1.) et de savoir où se trouvent ces emplois dits non qualifiés (2.), qui les occupe (3.) et ce que deviennent les personnes concernées (4.).

1. L'AMPLEUR ET L'ÉVOLUTION DE LA PART D'EMPLOIS NON QUALIFIÉS

Les emplois qualifiés représentent aujourd'hui une part importante des emplois et, après avoir régulièrement diminué, ils se sont orientés à la hausse depuis une décennie.

1.1. Des emplois non qualifiés en grand nombre

Selon les données de l'enquête Emploi 2005, les personnels non qualifiés représentent 5,4 millions d'emplois. De leur côté, Alonzo et Chardon (2006) estiment, à partir de l'enquête FQP 2003 de l'INSEE, à 4,4 millions le nombre d'emplois non qualifiés.

Naturellement, l'option retenue pour définir ce phénomène affecte la mesure de son ampleur. Ainsi, Chardon (2001) estimait à plus de cinq millions le nombre d'emplois non qualifiés en 2001 tandis que Burnod et Chenu (2001) évaluaient, pour l'année 2000, les employés non qualifiés à 3,1 millions (alors que les qualifiés étaient au nombre de 3,6 millions) et les ouvriers non qualifiés à 2,2 millions (pour 4,1 millions de qualifiés). De leur côté, Audric-Lerenard et Tanay (2000) estimaient à 4,5 millions le nombre d'ouvriers et employés non qualifiés en mars 2000 soit environ trois salariés sur dix.

¹ Pour ces derniers, la logique retenue consiste désormais « à qualifier l'emploi exercé par une personne interrogée à une enquête à partir non plus de sa déclaration de classification professionnelle, mais de sa profession (ou de sa catégorie socioprofessionnelle). La variable de profession synthétise les compétences requises par l'emploi. La qualification des employés est alors construite en affectant chaque profession d'employé aux groupes des employés qualifiés ou non qualifiés. Les professions non qualifiées sont celles pour lesquelles le niveau de compétences moyen est jugé faible, selon différents critères : durée moyenne de formation des personnes qui l'exercent, salaire moyen, adéquation de la formation des entrants dans la profession au métier exercé, etc. » (Chenu, p. 90).

1.2. Une baisse régulière suivie d'une progression à partir de 1994

Après avoir régulièrement baissé depuis 1984, la part de l'emploi non qualifié dans l'ensemble des emplois salariés comme dans l'emploi à temps complet s'est stabilisée à partir de 1994 pour remonter légèrement ensuite. Ainsi, selon Chardon (2001), le niveau atteint en 2001 est équivalent à celui de 1982.

Le bilan formation-emploi de 1996 avait déjà signalé cette inflexion en observant que la part des employés et ouvriers non qualifiés dans les recrutements des primo-entrants avait fortement progressé en 1994 et 1995 pour atteindre 28 % alors qu'elle était restée à peu près stable autour de 22 %-24 % sur la période 1990-1993.

Ceci provient avant tout d'une forte progression des effectifs d'employés non qualifiés (2,3 millions en 1982, 2,5 en 1990 et 3,1 en 2000) tandis que le nombre d'ouvriers non qualifiés chutait sur cette même période² (2,9 millions en 1982, 2,5 en 1990 et 2,2 en 2000). Ainsi, la part des employés non qualifiés dans l'ensemble des emplois est passé de 10,7 % à 13,4 % entre 1982 et 2000 (alors que la part des employés qualifiés restait stable autour de 15,5 %), tandis que celle des ouvriers non qualifiés passait de 13,8 % à 9,5 %, les qualifiés restant stables autour de 17,5 %.

Gafsi, L'Horty et Mihoubi (2004) confirment l'existence de ces deux grandes phases. « Quelle que soit la convention retenue pour définir la qualification, il y a bien une rupture de tendance dans l'évolution de l'emploi peu qualifié, avec un retournement qui intervient entre 1993 et 1995 selon la façon dont on mesure l'emploi peu qualifié (...) La première décennie (1982-1994) est marquée par une baisse régulière. Alors que l'emploi qualifié a augmenté d'approximativement 200 000 salariés, plus de 800 000 emplois peu qualifiés ont été supprimés. Au cours de la seconde décennie (1994-2002), l'emploi peu qualifié a en revanche enregistré une progression sensible, avec plus de 400 000 emplois créés » (p. 121).

Les mêmes auteurs estiment que cette rupture de tendance « est confirmée quel que soit le statut d'emploi observé (...) elle est effective dans chaque grand secteur d'activité même si elle est d'ampleur contrastée ». De son côté, « le coût du travail peu qualifié relativement au coût du travail qualifié connaît également une rupture après 1992 (...) celle-ci est confirmée quel que soit le statut d'emploi observé (...) et elle est effective dans chaque grand secteur d'activité (...) Après 1993, la croissance semble être plus riche en emploi peu qualifié » (p. 135). Ainsi, selon Chardon (2001), « cette reprise de l'emploi non qualifié coïncide avec le retour de la croissance, mais aussi avec un ensemble d'allègements de cotisations sociales sur les bas salaires ». Plus précisément, ceci « pourrait illustrer l'effet des mesures d'allègement des cotisations sociales à la charge des employeurs introduite à partir de 1993 pour les salaires au voisinage du SMIC » (Gubian, Ponthieux, 2000).

2. LA RÉPARTITION SECTORIELLE ET CATÉGORIELLE

L'emploi non qualifié se concentre sur certains types d'emplois et des secteurs d'activité spécifiques.

2.1. Une répartition des emplois non qualifiés ciblée sur certains types d'entreprises

L'emploi non qualifié concerne avant tout le secteur tertiaire. Selon les données de l'enquête Emploi 2005, sur les 5,4 millions d'emplois non qualifiés, 4 millions sont dans le tertiaire, 800 000 dans l'industrie, 350 000 dans le bâtiment et près de 250 000 dans l'agriculture.

² La rupture concernant les ouvriers a eu lieu en réalité dès 1975. « Alors qu'entre 1962 et 1975 les effectifs d'OS et de manœuvres s'étaient accrus de 20% depuis 1975, une évolution exactement inverse s'est produite. Si cette évolution peut s'expliquer, en partie, par des changements intervenus dans les grilles de classification internes à certaines branches professionnelles, elle reflète largement les bouleversements profonds dans les caractéristiques de recrutement de certains secteurs et dans la nature des procès de travail industriels où la place des ouvriers non qualifiés paraît de plus en plus réduite » (Dayan, Lochet, Podevin, 1985, p. 62).

De leur côté, Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004) estimaient que « 77 % des non-qualifiés travaillent dans les services et seulement 67 % des qualifiés » (p. 178). En 2002, la part de non qualifiés parmi l'ensemble des employés et ouvriers varie ainsi de 28 % dans l'industrie à 78 % dans l'agriculture en passant par 44 % dans le tertiaire. Mais, dans ce dernier secteur, la part est de 78 % dans les services personnels et domestiques contre 40 % dans l'hôtellerie-restauration. Il y a ainsi « une concentration forte et croissante des ENQ dans les secteurs d'activité du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services personnels et domestiques » (p. 179).

Cette forte différenciation sectorielle des emplois avait déjà été observée par Audric-Lerenard et Tanay (2000) à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE. Leur part était particulièrement forte dans le secteur agriculture, sylviculture, pêche (75 %), plutôt faible dans l'industrie (23 %) - mais avec des proportions nettement supérieures dans les IAA (42 %), le textile (32 %), l'habillement et cuir (30 %), le bois et papier (29 %) - de l'ordre de 20 % dans la construction et de 32 % dans l'ensemble du tertiaire. Mais, dans ce dernier cas, les emplois non qualifiés sont majoritaires dans quatre secteurs : les services personnels et domestiques (où ils représentent 94 %), le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et les services opérationnels, et ils sont également très élevés dans le secteur privé santé-action sociale (42 %) et dans les activités immobilières (40 %).

Ces dernières années, la progression a été particulièrement forte dans les services aux particuliers (assistance maternelle, garde d'enfants) mais aussi dans les services aux entreprises du fait du développement de la logistique (manutention, emballage), de l'entretien (nettoyage), de la surveillance (sécurité), des commerces et de la restauration. Et le secteur tertiaire a été particulièrement sensible aux mesures prises en 1993 sur l'allègement des charges sociales sur les bas salaires³.

2.2. Des types d'emplois singuliers

Les contingents principaux de personnels non qualifiés sont, selon les données de l'enquête Emploi 2005, les agents de service (833 000), les employés de commerce (696 000), les assistantes maternelles (431 000), les aides à domicile (416 000), les personnels de manutention et logistique (405 000), les employés de maison (349 000), les employés de la restauration et de l'hôtellerie (339 000), les nettoyeurs (295 000), les agents de sécurité et gardiens (196 000) et les employés administratifs (78 000). Du côté de l'industrie, il s'agit principalement d'ouvriers non qualifiés des industries de process (347 000) et des industries mécanique et du travail des métaux (247 000).

Alonzo et Chardon (2006) confirment ce constat à partir des données de l'enquête FQP 2003 en dénombant 974 000 salariés de particuliers, 764 000 agents de services, 530 000 employés de commerce, 334 000 ONQ des transports, 293 000 employés des hôtels, cafés et restaurants, 276 000 ONQ des industries de process, 269 000 du bâtiment, 231 000 de la mécanique, 219 000 de l'entretien, 210 000 de l'agriculture, 144 000 des industries légères, 58 000 de l'électricité-électronique et 105 000 agents de surveillance. Ils isolent « un noyau dur de professions qui cumulent bas niveaux de qualification dans les conventions collectives, faibles salaires et formations peu spécialisées : il s'agit, pour les employés, des agents de services de la fonction publique, des employés de l'hôtellerie-restauration, des caissiers et employés de libre service du commerce, des salariés de particuliers, des concierges et des vigiles ; au sein des ouvriers, ce sont les manutentionnaires et agents de tri, les ouvriers d'entretien, les ouvriers non qualifiés de l'industrie et du BTP ainsi que les ouvriers agricoles » (p. 205).

En termes relatifs, selon Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004), les principales professions exercées par les employés non qualifiés sont les suivantes : les assistantes maternelles, qui représentaient 21 % des ENQ en 2002, les agents de service de l'État et des collectivités publiques (21 %), les vendeurs

³ Une part de la progression des emplois non qualifiés dans le tertiaire peut toutefois s'expliquer par l'extériorisation de certaines activités transversales comme le gardiennage ou le nettoyage qui représentaient des contingents importants d'ouvriers non qualifiés et qui sont sans doute classés aujourd'hui dans les services marchands aux entreprises. Il en est de même pour les emplois de manutention, de tri ou d'emballage qui sont désormais occupés par des intérimaires et classés ainsi dans les services. La baisse de l'emploi non qualifié dans l'industrie est aussi la manifestation du déplacement de ces emplois vers les pays où la main-d'œuvre n'est pas formée et peu coûteuse.

(19 %), les employés de libre service et les caissiers (9 %), les employés de maison (8 %), les serveurs et employés de l'hôtellerie (10 %), les personnels de surveillance (5 %).

La progression a été particulièrement forte depuis 1984 pour les assistantes maternelles - qui sont trois fois plus nombreuses et passent ainsi, en part relative, de 10 % à 21 % - mais aussi pour les vendeurs en alimentation qui ont plus que doublé en nombre et passent ainsi de 6 % à 9 %. Au total, la sur-représentation de certaines familles professionnelles s'observe depuis déjà deux décennies mais avec des évolutions différentes selon les cas. Selon Audric-Lerenard et Tanay (2000), les ONQ de la manutention représentaient 18,7 % des ONQ en 2000 avec une hausse très nette entre 1984 et 1994, ceux des industries de process représentaient 16,8 % en légère baisse depuis deux décennies, les agents d'entretien étaient en forte progression en début de période pour atteindre 15,7 % en 2000 et les ONQ de la mécanique sont restés stables à hauteur de 10 %. Dans le tertiaire, les vendeurs représentaient plus du quart des employés non qualifiés sur toute la période tandis que les assistants maternels et aides familiaux étaient en progression constante (6,6 % en 1984, 13,6 % en 1994 et 20,1 % en 2000) et que les caissiers et employés de libre-service étaient stables à environ 11 %.

2.3. Des emplois au statut dégradé

Selon Chardon (2001), 17 % des non qualifiés étaient en CDD (7 %), en intérim (6 %) ou en stage (4 %) contre 7 % pour les salariés plus qualifiés. De leur côté, Audric-Lerenard et Tanay (2000) estimaient que 22 % des ouvriers non qualifiés travaillaient sous contrat temporaire (CDD ou intérim) alors qu'ils étaient moins de 10 % parmi les ouvriers qualifiés. Ainsi, selon Gubian et Ponthieux (2000), « la « flexibilisation » a touché l'emploi non qualifié avec plus d'intensité » et cela s'observe depuis plusieurs décennies, le nombre d'emplois en CDI régressant du côté des emplois non qualifiés au rythme d'environ 1 % par an sur la période 1984-2000.

Les emplois non qualifiés sont également beaucoup plus souvent que les autres à temps partiel. Ainsi, selon Gadrey et alii (2004), « le travail à temps partiel concerne 16 % de la population active en 2002, 13 % des actifs qualifiés et près du tiers des non-qualifiés (31 %) » (p. 169), dont la moitié peuvent être considérés, selon Chardon (2001), comme contraints. Gubian et Ponthieux (2000) estiment que le nombre d'emplois non qualifiés à temps partiel a progressé de 5 % par an entre 1984 et 2000 tandis que celui des emplois à temps complet régressait de 1,2 % par an ; dans le même temps, les emplois qualifiés à temps partiel progressaient aussi rapidement (4,9 % par an) mais le temps complet également (1,1 % par an). Et, selon Audric-Lerenard et Tanay (2000), le temps partiel est particulièrement élevé chez les employés non qualifiés (43,8 %) et les employés qualifiés (24,3 %) mais aussi chez les ouvriers non qualifiés (17,8 %) contre seulement 4,3 % pour les ouvriers qualifiés, tous ces chiffres étant fortement à la hausse entre 1984 et 2000.

La situation salariale n'est pas non plus très bonne. Ainsi, selon Amossé et Chardon (2006), « pour les ouvriers et les employés, il existe un véritable fossé salarial entre qualifiés et non qualifiés » et il reste visible sur toute la période 1990-2002 (p. 208). Déjà, Gubian et Ponthieux (2000) observaient que 78 % des emplois non qualifiés et 27 % des autres emplois avaient un salaire inférieur à 1,3 SMIC en 2000 (contre respectivement 65 % et 18 % en 1993). Et ces écarts de salaires entre qualifiés et non-qualifiés ont même tendance à augmenter avec l'âge.

Enfin, les données de l'enquête Génération 1998 (Lebaux, 2004) montrent que ces conditions d'emploi affectent l'opinion des personnes puisque ce sont les employés non qualifiés qui sont les plus inquiets pour leur avenir professionnel (23,8 %) ainsi que les ouvriers non qualifiés (20,7 %). Viennent ensuite les employés qualifiés (16,6 %) et les ouvriers qualifiés (13,6 %) à même hauteur que les professions intermédiaires et supérieures (13,2 %). Le même classement s'observe, mais avec des écarts moindres, concernant le fait que la situation actuelle ne convient pas à la personne avec 40,3 % chez les ENQ et 37,6 % chez les ONQ contre 28,8 % dans les professions intermédiaires et supérieures, 32,9 % chez les employés qualifiés et 30,5 % chez les ouvriers qualifiés.

3. LES PERSONNES OCCUPANT CES EMPLOIS

L'emploi non qualifié affecte surtout les jeunes et les débutants, les femmes et les étrangers, les personnes d'origine modeste et celles qui ont un niveau de formation peu élevé. Ceci confirme le caractère cumulatif des facteurs de différenciation de l'emploi.

3.1. Les débutants sur-représentés dans les emplois non qualifiés

Ryk (2004) note que le nombre de primo-sortants occupant des emplois non qualifiés en mars 2001 était de 169 000 au sens de Burnod-Chenu et de 154 000 au sens de Chardon ce qui représente respectivement 22,9 % et 20,8 % de la génération et 27,8 % et 25,2 % de la population occupant un emploi.

Selon Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004), la part des moins de 25 ans dans l'emploi non qualifié en 2002 est de 11 % selon la définition de Chardon (alors qu'ils représentent 7,7 % de l'ensemble des emplois), de 12,4 % (contre 7,7 % au total) selon Burnod-Chenu et de 8,7 % selon Bisaut-Destival-Goux (p. 27). Les mêmes auteurs estiment que « les moins de vingt cinq ans représentent 7,5 % de la population active en 2002, 8 % chez les qualifiés et 15 % chez les non qualifiés ». Et ils observent que cette part varie beaucoup d'un secteur à l'autre : « très faible dans les emplois de services personnels et domestiques (de l'ordre de 4 % selon Chardon, de 8 % selon Burnod-Chenu et de 11 % selon Bisaut, Destival et Goux), elle passe à près de 20 % dans le commerce de détail et à 28 % dans l'hôtellerie-restauration » (p. 28).

Cette forte présence des débutants et des plus jeunes sur les emplois non qualifiés est ancienne. Ainsi, en 1994, Bisaut, Destival et Goux (1994) estimaient à 35,1 % la part des non-qualifiés parmi les 15-24 ans contre 17,6 % pour les plus âgés et cet écart était d'abord le fait des hommes (respectivement 40 % et 12,2 %) et beaucoup moins visible chez les femmes (29,5 % et 24,5 %). « Pour beaucoup de jeunes, les emplois non qualifiés sont un mode d'insertion dans la vie active » (p. 23). L'étude de Coutrot, Kieffer et Silberman (2004) portant sur la période 1970-1990, confirme l'importance de l'âge, « la probabilité d'être non qualifié étant particulièrement forte chez les plus jeunes pour toute la période » (p. 113).

De leur côté, Bédoué et alii (2003) estiment que « pratiquement un jeune sur deux occupe un emploi non qualifié en début de vie active » et même deux jeunes sur trois, toujours au cours des cinq premières années de vie active, parmi les sortants sans diplôme (p. 11). Les mêmes auteurs distinguent, à partir de l'enquête Génération 92, deux groupes d'emplois non qualifiés. Les emplois de serveurs de café restaurant, d'employés de libre service et de manutentionnaires sont plutôt occupés par des individus plus jeunes, plus diplômés et moins féminisés et plutôt pris en début de vie active tandis qu'ils seront délaissés par la suite. De leur côté, les agents de service de la fonction publique, les agents de service de l'hôpital sont plus âgés, moins diplômés, nettement plus féminins et relativement plus permanents.

Le point de vue de Minni (2007) est plus nuancé. Selon lui, « les jeunes de 15-29 ans sont sur-représentés parmi les ouvriers non qualifiés masculins et ceci depuis deux décennies. En effet 14,7 % d'entre eux étaient ONQ en 2005 contre 8,4 % en moyenne et les chiffres étaient respectivement de 25,3 % et 14,4 % en 1985 (...) Et ce phénomène ne s'observe pratiquement pas pour les postes d'employés non qualifiés puisqu'ils occupent une part à peu près équivalente chez les jeunes (14,1 % en 2005) et dans la population totale (13,6 %) et même inférieure pour les femmes (22,4 % contre 23,6 %). Et, selon Minni (2004), « depuis 1995, parmi les jeunes sortis l'année précédente du système éducatif qui travaillent, environ 30 % occupent un emploi non qualifié. La part de l'emploi non qualifié diminue ensuite sensiblement avec l'ancienneté jusqu'à dix ou quinze ans ». Et « la conjoncture semble avoir un impact sur la proportion d'emploi non qualifié à la sortie du système éducatif et sur son évolution en début de carrière (...) elle semble aussi jouer sur le rythme de baisse de la part de l'emploi non qualifié en début de carrière car les possibilités de reclassement ou de promotion vers un poste qualifié sont plus nombreuses quand la conjoncture de l'emploi est favorable » (p. 210).

3.2. Des personnes ayant des caractéristiques spécifiques

De façon plus générale, on constate une sur-représentation des jeunes mais aussi des femmes et des étrangers dans la population dite non qualifiée.

Ainsi, Coutrot, Kieffer et Silberman (2003) estiment, à partir d'une étude des données fournies par les enquêtes FQP 1970, 1977 et 1985, que « la probabilité d'occuper un emploi non qualifié est élevée pour les personnes qui ont été peu scolarisées, les plus jeunes, habitant une commune rurale, dont le père était lui-même OS, manoeuvre ou employé non qualifié » (p. 172). Les raisons sont sans doute à trouver dans des conditions spécifiques de reproduction de la force de travail de ces populations, dans leur moindre capacité de négociation et dans des pratiques culturelles qui renvoient aux processus de discrimination sociale spécifiques à chaque pays.

De fait, les femmes sont particulièrement nombreuses parmi les emplois non qualifiés. Ainsi, Gadrey et alii (2004) estimaient pour l'année 2002, à 61 % la part des femmes parmi les non qualifiés alors qu'elles ne représentent que 41 % de la population active totale et le tiers des sortants non qualifiés du système éducatif. Cette proportion a même eu tendance à augmenter, la répartition étant, selon Audric-Lerenard et Tanay (2000), égale entre hommes et femmes en 1984. Selon Amossé et Chardon (2007), et au vu de l'enquête Emploi 2002, elles représentent 80 % des employés non qualifiés et 38 % des ouvriers non qualifiés. Toutefois, la sur-représentation n'est pas attestée en termes relatifs. Ainsi, selon Audric-Lerenard et Tanay (2000), le taux de féminisation chez les employés non qualifiés était de 77,5 % (contre 81,7 % parmi les employés qualifiés) tandis que celui des ouvriers non qualifiés était de 36,6 % (contre 10,2 % pour les ouvriers qualifiés). Selon Coutrot, Kieffer et Silberman (2004), « le fait d'être une femme est un facteur qui, toutes choses égales d'ailleurs (niveau éducatif, âge, origine sociale) augmente le risque d'occuper un emploi non qualifié d'ouvrier ou d'employé » (p. 104) : « les catégories d'employées et d'ouvriers non qualifiés se sont féminisées mais ce mouvement s'est stabilisé à partir de 1985 » (p. 101).

Par ailleurs, « les jeunes qui transitent par l'ENQ ont une origine sociale nettement plus modeste » (Béduwé et alii, 2003). Selon l'analyse conduite par Coutrot, Kieffer et Silberman (2004) sur la période 1970-2002, « le fait d'être enfant d'*ouvrier qualifié* ou d'*employé qualifié* protège sur toute la période, à un niveau relativement modeste, contre la non-qualification (...) Le fait d'être enfant de *cadre moyen ou supérieur*, particulièrement protecteur en début de période, perd son intensité dans la phase la plus récente (...) Toutes choses égales d'ailleurs, on observe une certaine tendance à un rapprochement des risques de non-qualification entre individus d'origines sociales autres que celles des ouvriers ou employés non qualifiés » (p. 113).

Enfin, Amossé et Chardon (2007) notent, à partir de l'enquête Emploi 2002, que les immigrés sont sur-représentés parmi les personnels qualifiés puisqu'ils représentent 14 % des employés non qualifiés contre 11 % des qualifiés et surtout 11 % des ouvriers non qualifiés contre 4 % des qualifiés. Selon Coutrot, Kieffer et Silberman (2004) « la forte présence des immigrés dans l'emploi non qualifié dans la période des Trente Glorieuses est bien connue »⁴. Par la suite, « la participation des immigrés à l'ensemble de l'emploi non qualifié s'est transformée tout en accusant une baisse qu'il faut en partie inférer à l'expulsion vers le chômage des immigrés les moins qualifiés que ne compense pas l'entrée des nouvelles vagues migratoires » (p. 110). Mais « c'est toujours la cohorte la plus récemment arrivée dans le pays qui supporte le risque maximum d'occuper des emplois non qualifiés ».

3.3. Des personnes plutôt de faible niveau de formation mais pas exclusivement

A première vue, un lien fort existe entre la faiblesse du niveau de formation initiale et la probabilité d'occuper un emploi non qualifié. Mais, à y regarder de plus près, ce lien n'exclut pas une présence très significative, et même croissante, de personnes formées sur ces emplois.

⁴ Selon Bisault, Destival et Goux, « près de 40% des travailleurs étrangers occupent un emploi non qualifié » en mars 1994 (p. 19). Et, lors du recensement 1982, le sixième des ouvriers non qualifiés étaient étrangers, cette proportion atteignant même le quart dans le bâtiment (Dayan, Lochet et Podevin, 1985).

Ainsi, Gadrey et alii (2004) constatent que « les non diplômés (sans diplôme ou n'ayant qu'un BEPC) représentent 29 % de la population active en 2002, 31 % des actifs qualifiés et 54 % des non-qualifiés ». et, selon Biscourp (2006), « la probabilité d'obtenir un premier emploi non qualifié décroît avec la longueur de la scolarité » et « les personnes qui quittent l'école sans le diplôme préparé occupent plus souvent que les autres, pour un même cursus, un premier emploi non qualifié » (p. 179). « Au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève, la probabilité relative d'occuper un emploi non qualifié baisse (...) mais, au delà de l'aspect conjoncturel, l'on constate un accroissement tendanciel de la probabilité relative d'occuper un emploi non qualifié à chaque niveau de diplôme entre 1982 et 2002 ». « La part des peu diplômés dans les emplois non qualifiés a baissé régulièrement, aussi bien pour l'ensemble des actifs occupés (de 80 % à 55 %) que pour les actifs récents en emploi (de 56 % à 38 %) » écrit Minni (2004, pp. 216, 212).

Ce phénomène n'est donc pas entièrement nouveau et il est plus complexe qu'il n'y paraît⁵. Selon Coutrot, Kieffer et Silberman (2004), « le diplôme joue un rôle essentiel dès 1970 et ce rôle se maintient sur toute la période ». Ainsi, selon les données des bilans formation-emploi, la part des non qualifiés dans l'emploi pour les titulaires d'un CAP ou BEP n'est pas négligeable, et ceci depuis longtemps, mais elle diminue nettement à mesure de l'ancienneté : de l'ordre de 42 % pour 0 à 4 ans, elle est d'environ 28 % pour les 5-10 ans, de 15 % pour les plus de 10 ans et cet écart existait déjà en 1982 (respectivement 30 %, 20 % et 12 %).

Chardon (2001) confirme cela, les personnes ayant au plus le BEPC représentant, en 2001, 56 % des postes non qualifiés contre 21 % parmi les postes qualifiés alors qu'ils étaient respectivement 79 % et 40 % en 1982. Et, selon Gubian et Ponthieux (2000), 42,3 % des emplois non qualifiés sont tenus par des personnes ayant au plus le CEP (contre 69,1 % en 1984) tandis que 41,2 % ont le BEPC, le CAP ou le BEP (27,7 % en 1984) et 11,9 % le bac (2,6 % en 1984). « Toutefois la part des faibles niveaux d'éducation a décru moins vite parmi les salariés occupant les emplois non qualifiés qu'en moyenne, et de ce fait, la concentration des faibles niveaux de diplôme dans les emplois non qualifiés s'est accrue » (p. 8). Ceci peut s'interpréter à la fois en termes de « déclassement » des personnes et de « requalification » des emplois.

Et Béduwé et alii (2003) signalent que les individus qui occupent les emplois non qualifiés sont de plus en plus diplômés. « Ces emplois sont soumis, comme les emplois qualifiés, à la hausse générale du niveau de formation de la population active française. La relation statistique qui s'établissait (de fait) entre catégorie d'emploi non qualifié et salariés sans diplôme est de plus en plus ténue » (p. 118). Ainsi, « passer par un emploi classé ENQ en début de carrière peut être le lot de jeunes de tous niveaux de formation » (p. 11) mais c'est tout de même de moins en moins probable à mesure que le niveau de formation initiale est élevé. Ainsi, le passage par un emploi non qualifié sur la période étudiée est globalement de 47,3 % mais il est de 67,1 % pour les sortants de niveau VI, de 67,3 % pour les niveaux V bis, de 63,1 % de niveau V, de 54,1 % pour le niveau IV secondaire, de 41,8 % de niveau IV Sup et encore de 28,5 % de niveau III. Ainsi, « il n'y a pas de relation biunivoque entre emploi non qualifié et individu non diplômé (...) bien que l'ENQ n'exige pas de diplôme (au sens où aucun diplôme n'est conçu spécifiquement pour ces emplois) ».

⁵ Podevin et Viney (1991), notaient déjà cette montée des personnes formées parmi les ouvriers non qualifiés : en 1989, 35% des ONQ possèdent au moins le CAP contre 18% en 1982 et 13% en 1975. Pour autant ce déclassement n'est pas nouveau, la part des ouvriers non qualifiés de moins de vingt cinq ans disposant d'un CAP étant déjà de 30% en 1962 et de 41% en 1975. De leur côté, Bisault, Destival et Goux (1994), notaient que la part des non-qualifiés était, en 1994, de 57,1% chez les personnes ne déclarant aucun diplôme, de 58,8% chez les titulaires d'un seul CEP mais également de 38,2% pour les détenteurs d'un BEPC, de 32,6% pour le CAP ou le BEP, de 20,3% pour le baccalauréat et 11,1% pour le 1^o cycle du supérieur.

4. L'ÉVOLUTION DES PERSONNES EN EMPLOI NON QUALIFIÉ

Si le constat des caractéristiques des personnes occupant les emplois non qualifiés est assez partagé, la question de leur devenir est plus controversée.

4.1. Mode d'insertion ou confinement ?

Selon Coutrot, Kieffer et Silberman (2004), l'emploi non qualifié peut, selon les situations être considéré comme un tremplin ou une assignation. Pour Bisault, Destival et Goux (1994), « pour beaucoup de jeunes, les emplois non qualifiés sont un mode d'insertion dans la vie active », « une passerelle » (p. 23) tandis que, pour Chardon (2001), « l'emploi non qualifié est loin d'être un marche-pied vers l'emploi qualifié (...) La sphère des postes non qualifiés offre peu de connexion avec la sphère des emplois qualifiés ». Ainsi « débiter sa carrière professionnelle par un emploi non qualifié réduit significativement la possibilité d'obtenir un emploi qualifié durant les trois premières années de vie active » et ceci pour trois raisons : la concurrence entre les diplômés particulièrement forte dans le tertiaire, un comportement non stratégique des jeunes qui préfèrent prendre vite un emploi même non qualifié, une sélection adverse liée au fait qu'il est difficile d'apprécier les qualités des non qualifiés. Et Bonnal et alii (2005) constatent que « les mobilités à l'issue d'un ENQ vers un EQ sont minoritaires » et représentent entre 8 % et 15 % selon les caractéristiques des individus ce qui confirme les résultats de Chardon (2001), qui estimait à 4 % la chance de passer d'ENQ à EQ en un an tandis que les risques d'occuper un emploi non qualifié lorsqu'on est en emploi qualifié sont minimales (1 %).

Cette diversité d'appréciation provient du fait que « chaque emploi non qualifié peut donner lieu à des usages différenciés » et plus ou moins valorisés (Béduwé, 2004, p. 277). Ainsi, « un tiers des jeunes passés par un emploi non qualifié, en 1992 comme en 1998, occupe un emploi qualifié trois ans plus tard ». Toutefois, « débiter sa vie professionnelle par un emploi non qualifié n'est pas systématiquement assimilable à un enfermement dans la précarité et le déclassement durable (...) Mais force est de constater que ces usages « valorisés » sont essentiellement le fait de jeunes au moins diplômés d'un CAP, souvent beaucoup plus (...) Le passage par un emploi non qualifié pose problème dès qu'il est associé à la précarité et qu'il condamne les jeunes, en général moins diplômés que les précédents, à de continuels retours vers le chômage, sans pour autant leur donner une expérience professionnelle valorisable » (p. 279-280). Et la tenue prolongée d'emplois peu qualifiés ne favorise pas l'acquisition ultérieure de compétences nouvelles, les entreprises ayant tendance à sous-estimer les capacités d'évolution des personnes faiblement qualifiées et préférant les maintenir dans ce statut.

Cette variété des trajectoires était déjà soulignée par Dayan, Lochet et Podevin (1985) qui distinguaient, parmi les ouvriers non qualifiés, trois groupes typiques. Les ONQ « en transition » plutôt diplômés, jeunes et de sexe masculin sont plutôt en situation d'insertion avant d'accéder à une qualification professionnelle reconnue mais cette déqualification risque d'entraîner une disqualification. Les ONQ « permanents » sont plutôt des ouvriers âgés, non diplômés et femmes et se retrouvent durablement dans certains secteurs industriels. Enfin les catégories transversales des ONQ présents dans la manutention, le tri, l'emballage, le nettoyage et le gardiennage sont peu mobiles en termes catégoriels mais ils le sont en terme sectoriels avec notamment un passage fréquent vers le tertiaire.

Plus récemment, Béduwé et alii (2003) ont montré que « les mobilités à l'issue de l'ENQ, se font dans trois directions : vers l'EQ, vers le chômage et au sein de l'univers des ENQ. Chez les jeunes, ces flux de mobilité sont très variables d'une figure à l'autre, mais les mobilités vers l'EQ sont toujours minoritaires » (p. 119). Il est alors possible de distinguer cinq familles de trajectoires professionnelles qui dépendent des caractéristiques des personnes, notamment de leur niveau de formation, mais aussi des types d'emploi occupés, des conditions de travail et des perspectives offertes. Il y a « les mobilité ascendantes internes ou externes » vers l'emploi qualifié, « la stabilisation dans l'emploi non qualifié » comme forme d'insertion professionnelle, la mobilité au sein des emplois non qualifiés qui se manifeste par une succession d'emplois de courte durée, le « séjour long en emploi non qualifié mais sans stabilisation », le chômage prolongé et la sortie du marché du travail. Bien sûr, « la probabilité de connaître une « bonne » trajectoire est plus forte quand le niveau de diplôme est élevé » et « les facteurs qui augmentent les chances de connaître une issue

favorable au passage par un emploi non qualifié sont souvent les mêmes que tous ceux qui font baisser le risque d'y passer ».

Ces trajectoires n'ont pas le même poids selon les types d'emplois non qualifiés occupés. La mobilité ascendante concerne le tiers des employés de libre service, près de 30 % des manutentionnaires et le quart des serveurs mais seulement 10 % des assistantes maternelles. Et la stabilisation dans l'emploi non qualifié représente entre 15 % et 28 % selon les cas tandis que la mobilité au sein des emplois non qualifiés varie peu, entre 15 % et 20 %, et que les séjours longs en emploi non qualifié mais sans stabilisation sont d'abord le lot des agents de service hospitalier (31 %), des assistantes maternelles (22 %) et des agents de service de la fonction publique (20 %) mais pas du tout des employés de libre service, serveurs ou manutentionnaires. De son côté, la trajectoire de rattrapage avec mobilité vers un emploi qualifié, est plus fréquente chez les employés de libre service et les manutentionnaires et parmi les diplômés. La trajectoire d'insertion, marquée par une stabilisation sur un emploi non qualifié, concerne les diplômés de CAP ou BEP et surtout les ELS et les serveurs. La trajectoire de mobilité consistant à « passer rapidement d'un emploi non qualifié à un autre » est présente un peu sur tous les types d'emploi. La trajectoire non stabilisée, marquée par « un long séjour dans un type d'emploi non qualifié mais sans débouché », concerne surtout les emplois publics.

4.2. Stabilité relative ou mobilités multiples ?

Le passage par l'emploi non qualifié est souvent générateur de turn-over et de précarisation (Amossé, 2003) et ceci alimente la non qualification. Selon Alonzo et Chardon (2006), « depuis les années quatre-vingt, les possibilités de mobilité interne ont fortement diminué pour les non-qualifiés ». Ainsi, le taux de promotion interne est passé de 12 % à 7 % entre les périodes 80-85 et 98-03 pour se stabiliser ensuite tandis que le taux de promotion en changeant d'entreprise progressait très légèrement en passant de 10 % à 12 % entre les deux périodes. De leur côté, « les trajectoires des salariés non qualifiés sont très marquées par le chômage ». Ainsi 27 % seulement des non qualifiés ont changé de poste sans passer par le chômage, 16 % restant dans la même entreprise et 11 % allant dans une autre.

Ce constat était déjà celui de Bisault, Destival et Goux (1994), pour qui « la stabilité de l'emploi est, à tous les âges, plus faible pour les emplois non qualifiés » (p. 22), et également de Gubian et Ponthieux (2000) qui notaient « une moindre stabilité des situations parmi les salariés non qualifiés ». De leur côté, Burnod et Chenu (2001) constataient que « les employés non qualifiés, surtout les femmes, connaissent peu de promotions mais de fréquentes sorties par le chômage ou l'inactivité ». En revanche, « les permutations sont assez fréquentes entre employées et ouvrières non qualifiées mais l'équivalent ne s'observe pas chez les hommes » (p. 102). « A cette relative étanchéité de la frontière entre employés et ouvriers pour les hommes font exception les flux de jeunes employés de la restauration ou de l'hôtellerie devenant cuisiniers et aussi agents de surveillance ».

Selon l'enquête Génération 98 à sept ans, les ONQ et ENQ par rapport aux OQ et EQ sont à la fois plus souvent restés dans la même entreprise, ont plus souvent changé d'entreprise mais pas de zone et ont plus souvent changé d'entreprise et de zone d'emploi. Les changements de contrat de travail au cours des sept années sont également plus fréquents pour les ONQ que pour les OQ (58 % contre 49 %) et pour les ENQ par rapport aux EQ (52 % contre 48 %). Il en est de même pour les changements de temps de travail (respectivement 9 % contre 6 % et 36 % contre 20 %) et pour les changements de profession (27 % pour les ONQ contre 27 % des OQ, 30 % pour les ENQ contre 25 % pour les EQ. En revanche, certains aspects distinguent les employés des ouvriers. Ainsi, le changement de poste de travail est moins fréquent pour les ENQ que pour les EQ (38 % contre 47 %) alors que c'est l'inverse pour les ouvriers (44 % pour les ONQ et 39 % pour les OQ). Il en va de même pour les changements de tâche, plus fréquents pour les employés qualifiés (35 % contre 22 % pour les ENQ) et pour les ouvriers non qualifiés (31 % contre 27 % pour les OQ).

Ceci s'explique à nouveau par des différences fortes au sein des emplois non qualifiés. Ainsi, selon Alonzo et Chardon (2006), « les emplois non qualifiés se scindent en deux groupes opposés : d'un côté, des métiers à forte rotation de main-d'œuvre offrent de réelles chances de promotion et, de l'autre, des métiers où le risque de chômage est moins important, présentent des perspectives de carrière faibles » (p. 267). Les caractéristiques des personnes sont également discriminantes. « Les salariés plus âgés, les femmes, les personnes faiblement diplômées, mais aussi les immigrés, occupent en premier lieu les postes non qualifiés

qui offrent le moins de perspectives (...) le risque d'occuper un emploi non qualifié peut donc se doubler du risque d'y rester enfermé » (Béduwé, 2004, p. 269).

L'âge joue également un rôle différenciateur important. Selon Amossé et Chardon (2006), les plus âgés en situation de reclassement ou en fin de carrière de non qualifié « se résignent à une position professionnelle et sociale qu'ils ont peu de chance de voir évoluer » et se replient sur leur famille, leur quartier, leur communauté. De leur côté, les jeunes non qualifiés ont une position de retrait qui « se traduit par une attitude de rejet des piliers de la construction des identités que sont le travail et la famille ». Pour autant, selon l'enquête *Histoire de vie* de l'INSEE « une majorité des jeunes non qualifiés accède à un emploi qualifié au cours de carrière ». « Si plus que tout autre, les emplois non qualifiés peuvent être présentés et vécus comme des emplois de transition, la situation n'est pas la même selon que l'on est diplômé ou non, homme ou femme, immigré ou non » (p. 220).

Enfin, cette faible mobilité dépend des types d'emplois et des secteurs d'activité. Certains métiers, comme les équipiers de la restauration, sont considérés comme « éphémères et purement alimentaires » mais, dans la restauration, on rencontre « deux trajectoires diamétralement opposées », les uns accédant à l'emploi qualifié (27 %) le plus souvent dans un autre secteur, les autres ayant moins d'atouts sortant plutôt vers le chômage et l'inactivité. Du côté des personnels de services, il y a plutôt « une trappe à emploi non qualifié », les promotions étant rares mais la stabilité élevée : ceci concerne les personnes les moins favorisées (les femmes, les plus âgées, les peu diplômées, les immigrées). De leur côté, les emplois de la mécanique, des transports, du BTP se distinguent par « de l'instabilité mais des opportunités de promotion » : autour de 30 % bénéficient d'une promotion sur la période 1998-2003, le plus souvent au sein de leur filière professionnelle » et ceci concerne plutôt les hommes.

Ce phénomène avait déjà été observé par Viney et Podevin (1991) qui distinguaient quatre groupes. Dans le premier, illustré par des secteurs comme le textile, le bois, le cuir, la fonderie ou les IAA, la part des ouvriers non qualifiés est très importante et leur renouvellement se fait pour l'essentiel par appel à des jeunes non diplômés. Dans le deuxième, représenté par l'électronique-électricité, la parachimie et le papier-carton, le marché interne est très actif mais les effectifs non qualifiés peu importants. Dans le troisième, regroupant la sidérurgie, les métaux non ferreux, le verre, la chimie ou l'automobile, les reclassements de jeunes diplômés, très nombreux à occuper un emploi non qualifié, sont très fréquents. Enfin le groupe de la mécanique, de l'imprimerie, de la construction navale et de l'aéronautique se caractérise par une moindre intensité des mobilités internes et un poids plus faible des ouvriers.

Chapitre IV.
**Le travail réputé non qualifié et la diversité de
ses formes**

La troisième facette de la « non qualification » concerne le travail proprement dit. A cet égard, un constat d'ensemble n'est pas facile à établir car les études disponibles sur ce sujet ne sont pas si nombreuses que cela⁶ et ne convergent pas forcément. « Depuis vingt ans, la réflexion, le débat et l'action en matière de qualification se sont très largement menés sans référence au travail. On y parle certes parfois de travail non qualifié mais c'est le plus souvent pour désigner l'emploi » (Hubault, Santelman, 2007, p. 10). Et ceci illustre sans doute un mouvement général de focalisation sur les questions d'emploi au détriment d'une analyse des contenus de travail.

Il est toutefois possible de repérer les traits généralement associés au travail réputé non qualifié et ceux qui sont plus discutables (1.) mais aussi de caractériser les évolutions récentes en soulignant la diversification des situations (2.).

1. LES TRAITS GÉNÉRALEMENT ASSOCIÉS AU TRAVAIL NON QUALIFIÉ

Un travail non qualifié au sens littéral du terme n'a pas véritablement de sens car on ne voit pas pourquoi il serait recherché et rémunéré. En revanche, on peut parler de travail faiblement qualifié, voire de travail réputé non qualifié. Quels en seraient alors les traits distinctifs ?

1.1. Éléments de définition

Les caractéristiques les plus souvent associées au travail non qualifié sont la simplicité de la tâche et la brève durée d'adaptation au travail, la répétitivité, l'importance de la prescription et de la contrainte, le contexte de travail plutôt stable et peu enrichissant, l'absence de spécialisation et le moindre usage de compétences transversales.

Ainsi, pour Fourcade et Ourtau (2004), les activités tertiaires non qualifiées correspondent à « un emploi qui implique du travail simple, des tâches sans technicité » qui ne requièrent que les compétences les plus « banales » ce qui explique « l'absence de conditions de formation ou de diplôme ainsi que la brièveté des délais d'apprentissage » (p. 311). « Ce travail simple qui caractérise l'ENQ est assorti la plupart du temps de conditions d'emploi particulières, les ENQ étant spécialement affectés par les politiques de flexibilisation du travail » (p. 313).

Et cela est vécu de longue date par les personnes elles-mêmes. Ainsi, selon l'enquête *Conditions de travail* de l'INSEE réalisée en 1991 (Bisault, Destival et Goux, 1994) les salariés non qualifiés mettent l'accent sur la forte dépendance envers la hiérarchie, soulignent « une faible autonomie dans le travail et une plus grande pénibilité des tâches » ainsi que des contraintes horaires plus importantes mais aussi une moindre utilisation des nouvelles technologies, une instabilité de l'emploi et un accès moindre à la formation professionnelle.

Toutefois, ces traits distinctifs du travail peu qualifié sont plus ou moins ressentis selon le type d'emploi occupé. Ainsi, Amossé et Chardon (2006) notent, sur la base de l'enquête *Conditions de travail* de l'INSEE et de la DARES, que les employés non qualifiés estiment, à 49 %, qu'ils effectuent un travail d'exécution, ce pourcentage montant à 57 % pour les serveurs, aides de cuisine et employés d'hôtel et à 61 % pour les caissiers, employés de libre service et vendeurs non spécialisés. Du côté des ouvriers, on atteint 70 % et même 87 % pour le personnel d'entretien. En revanche, seulement 35 % des assistantes maternelles, aides à domicile et femmes de ménage estiment être dans ce cas.

Cette spécificité du travail non qualifié mérite également discussion dans la mesure où certains traits du travail réputé non qualifié se retrouvent sur des activités dites qualifiées. C'est le cas des mauvaises conditions d'emploi et de travail que l'on trouve aussi chez certains personnels qualifiés dans la mesure où la

⁶ « On connaît relativement mal le contenu des emplois non qualifiés des services en France » note Gadrey (2005, p. 113).

baisse des salaires, le développement de la précarité statutaire, la dégradation des conditions de travail, l'accroissement de la part d'exécution dans l'activité les concernent également.

De plus, tous les traits distinctifs du travail non qualifié ne se conjuguent pas systématiquement et il est impossible de ramener la qualification à un seul critère⁷. Ainsi, « l'autonomie dans le choix des modes opératoires ou la polyvalence ne renseignent pas, à eux seuls, sur la qualification. Elles peuvent être associées à une position de responsabilité et de pouvoir ou à une position de *factotum* devant travailler seul » (Burnod, Chenu, 2001). Et le travail est parfois plus qualifié qu'il n'y paraît.

Enfin, la congruence entre contenu du travail et classification de l'emploi n'est pas systématique. Ainsi, pour Burnod et Chenu (2001), les caissières et employés de libre service, opératrices de saisie, employés des PTT ou de l'hôtellerie se retrouvent du côté du travail intense, contraint et peu autonome ce qui n'est pas le cas des secrétaires et employés des services comptables. Mais « ces oppositions sont largement indépendantes du niveau de qualification : l'autonomie dans le travail peut aller de pair avec de bas niveaux de salaire et de diplôme (emplois de la sphère domestique) ou avec des niveaux relativement élevés (emplois administratifs, vente qualifiée) ». De même, « la contrainte forte peut peser à la fois sur les caissières peu qualifiées et les aides soignantes qualifiées, les professions d'employés peu ou pas qualifiés (nourrices, concierges, femmes de ménage, employés de soins personnels, vendeurs, employés d'hôtel et de restaurant, agents de services, caissiers et employés de grandes surfaces) » (p. 96).

1.2. Autonomie et contrôle

Généralement, le travail non qualifié est associé à l'absence d'autonomie, à un contrôle fort et à une faible responsabilité. En réalité, la situation est plus complexe que cela. En effet, tout travail, qu'il soit ou non qualifié, combine une dose d'autonomie et d'hétéronomie dès lors qu'il s'inscrit dans une division technique et sociale du travail et se réalise en interaction avec d'autres. De même, tout travail donne lieu à une forme de contrôle ou, pour le moins, d'évaluation de son résultat. La différence, lorsqu'elle existe, réside d'abord dans les formes que prend le contrôle et dans l'ampleur de l'autonomie accordée. De même, toute activité exige une certaine responsabilité dont le degré n'est pas directement corrélé au niveau de qualification. Ainsi, dans le secteur sanitaire et social, quel que soit le niveau de qualification, la responsabilité est grande car le service fourni concerne directement des personnes tandis que le contrôle prend des formes diverses mais existe aussi bien pour les aides soignantes que pour les chirurgiens qui doivent respecter des protocoles et des normes de sécurité par exemple.

De fait, l'analyse des tâches réelles des emplois non qualifiés tertiaires montre que les critères d'autonomie dans le travail, de niveau de responsabilité, de degré de contrôle du travail ne sont pas aussi distinctifs qu'il n'y paraît. Ainsi, les télé-opérateurs connaissent, à des degrés divers selon la nature de leur service d'appartenance, tout à la fois des prescriptions et des marges d'autonomie. De leur côté, les aides maternelles et familiales ont une grande autonomie et c'est sans doute le cas de toutes les activités de services et d'intermédiation avec des usagers ou des clients qui ne peuvent exister sans interaction humaine donc en partie inattendue et exigeant une adaptation spécifique.

A l'issue de leur travail de terrain, Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004) notent que les compétences d'autonomie, d'initiative et de responsabilité sont mobilisées autant par les employés qualifiés que par les autres et ceci est généralement minimisé. « Quand on interroge les employeurs sur le contenu des emplois, ils évoquent d'abord des tâches répétitives, exécutées sous le contrôle direct de la hiérarchie de proximité (...) mais leur discours fait apparaître de larges zones d'autonomie, d'initiative et de responsabilité ». De leur côté, « les salariés insistent sur le fait qu'ils sont souvent livrés à eux-mêmes face à des situations qui ne relèvent pas de la définition de leur emploi ». « Ils assument ainsi une grande diversité de tâches, parfois même des fonctions relevant d'un encadrement intermédiaire et un rôle important auprès de leurs clients. Dès lors la question centrale est celle de la reconnaissance et de la valorisation des savoirs et des compétences souvent occultées dans les discours ». (Gadrey, 2005).

⁷ « La qualification ne peut être ramenée à une « mesure » unique et commune de la complexité ou de la diversité des tâches à accomplir » écrivent Burnod et Chenu (2001, p. 96).

1.3. Prescription et polyvalence

Selon Combes et Ughetto (2007), « le travail non qualifié est celui qui ne consiste qu'à appliquer, respecter des consignes et rien d'autre (...) Dans les faits, des pans entiers du fonctionnement productif résistent à cette loi de la mise en consigne » (p. 64).

De fait, il semble en effet que l'on s'éloigne de ce qui a traditionnellement défini le travail non qualifié à savoir un niveau de prescription élevé. Certes, l'étroitesse et la monotonie du travail distinguaient le travail spécialisé dans l'organisation scientifique du travail mais ce choix de parcellisation et de spécialisation a connu ses limites par la suite avec le développement d'organisations du travail sollicitant plus les salariés ce que ne permet pas le travail répétitif qui exige moins d'implication. De plus, derrière la répétitivité, il y a souvent une compétence « rentrée » de compréhension de l'activité collective (Hubault, Santelman, 2007, p. 22). A cela se sont ajoutées des formes d'organisation du travail conduisant à une « redistribution des tâches et de niveau de partage des savoir-faire (polyvalence et pluri-compétences) dans le collectif de travail » (p. 23). Désormais, « le travail « non qualifié » est écartelé entre deux pôles quasi antagoniques : la sur-prescription, qui ne s'est d'ailleurs jamais véritablement appliquée dans son acception rigoureuse, et la sous-prescription qui a longtemps concerné nombre d'emplois dépréciés (la femme de ménage) où le salarié doit atteindre un objectif dans un délai circonscrit en se débrouillant des moyens » (p. 25). « Dans tous les cas, la non qualification du travail est en lien avec la sous-estimation du mode et de l'intensité de l'engagement de la subjectivité dans l'activité et du problème que pose la divergence possible entre indicateurs d'effets (critères de réussite des objectifs de l'activité) et des critères d'effort (critères de mode de réalisation de l'activité), chacun devenant eux-mêmes plus difficiles à réaliser ». Il y a toujours du non prévu, du non prévisible dans le travail, même « non qualifié », surtout quand il devient complexe. Et trop ou pas assez d'explicitation peut devenir un problème car la capacité à gérer et à anticiper les aléas, à faire face aux événements, est une caractéristique majeure de la qualification.

De plus, « le lien entre polyvalence et qualification apparaît distendu » (Gadrey, 2005, p. 262). Ainsi, dans les trois secteurs étudiés par Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004) - le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, les services personnels et domestiques - « les salariés assument une grande diversité de tâches accomplies » ce qui nécessite des capacités d'adaptation mais cette polyvalence, généralement assimilée par les salariés à une intensification du travail, est « non qualifiante » dans la mesure où elle n'est pas reconnue.

A cet égard, il convient de distinguer prescription et contrôle du travail. Dans les services, il peut y avoir de la prescription et du contrôle mais, parce qu'il s'agit d'une relation de service, il peut y avoir en même temps de l'imprévisibilité et de la complexité. « Le prescrit doit aider l'opérateur : cela suppose que celui-ci détienne des compétences et non que le prescrit compense sa « non qualification ». « La non qualification supposée du travail n'est-elle pas en définitive l'expression de la crise de la capacité du management moderne à connaître, à nommer et donc à gérer » (Hubault, Santelman 2007, pp. 28-29).

1.4. Intensité, pénibilité et disponibilité

Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004) retiennent quatre dimensions pour caractériser les conditions de travail des employés non qualifiés : « la forte intensité et la pénibilité physique, un environnement de travail défavorable (saleté, bruit, insécurité), des relations de travail ambivalentes, une disponibilité temporelle importante ». Ce dernier est souvent omis alors qu'il est essentiel et recouvre à la fois des horaires variables ou « dits asociaux », une disponibilité potentielle, des coupures, un travail morcelé, une imprévisibilité extrême, une part du travail non rémunéré (pp. 190-193).

Si l'on se réfère à l'enquête *Conditions de travail* de la DARES, « les conditions de travail sont plus difficiles pour les qualifiés que pour les non qualifiés, et les écarts sont sensibles, au moins pour l'environnement de travail et les relations de travail ». « La pénibilité du travail liée à l'environnement et à l'intensité est davantage soulignée par les ouvriers non qualifiés que par leurs homologues employés » et « lorsque les « discordances » entre les trois pôles de la qualification (diplôme, poste, rémunération) sont les plus fortes, la souffrance au travail est exacerbée » (p. 188). Finalement, « les spécificités des conditions de travail des ENQ résideraient dans les relations de travail et la disponibilité temporelle ».

1.5. Compétences et savoirs mis en œuvre

Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2004) soulignent que « les employeurs des secteurs de service insistent fortement sur les qualités requises pour occuper un poste d'employé non qualifié. Ces qualités sont souvent englobées dans la notion vague et fourre-tout de savoir-être. Contrairement aux compétences, elles sont pensées, par les employeurs mais aussi par beaucoup de salariés, comme intimement constitutives de la personnalité et liées à l'appartenance de sexe, mais pas mises en relation avec le niveau de qualification et de rémunération (...) Sont ainsi évoquées l'attention, l'écoute, la présence, la compréhension, la psychologie, l'amabilité pour l'ensemble des secteurs étudiés, mais aussi l'intelligence du cœur, la tendresse, le dévouement, la douceur, en particulier dans le métier d'aide à domicile » (p. 203). Toutes ces qualités des personnes, correspondant à des manières d'être, des comportements, des aptitudes et des traits de caractère nécessaires à l'exercice de l'activité, sont « une dimension « oubliée » des compétences.

De fait, les monographies réalisées par ces auteurs dans le commerce, l'hôtellerie-restauration et les services personnels et domestiques, « mettent en évidence un large éventail de savoirs et de savoir-faire utilisés dans les emplois non qualifiés de ces secteurs, décrits par les salariés rencontrés durant l'enquête mais souvent déniés par leurs employeurs » (Gadrey, 2005, p. 114). Ces savoirs et savoir-faire couvrent aussi bien les capacités de mémorisation, la connaissance des produits, l'usage de l'informatique que l'adaptation à la clientèle, des connaissances de gestion commerciale ou comptable que des capacités relationnelles.

Et si ces employés non qualifiés sont « le plus souvent considérés comme opérationnels dès les premiers jours », « les savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'activité sont accumulés par l'expérience appuyée sur la socialisation et l'éducation antérieures et par l'ajustement mutuel entre pairs ».

Les expériences présentées dans le groupe *Travail non qualifié* du CAS (Hubault, Santelman, 2007) montrent également « qu'il y a plus de savoirs mobilisés qu'il n'y paraît dans l'exercice de nombreuses activités considérées comme non qualifiées ». Il en est ainsi de l'usage plus fréquent de la parole et de l'écrit dans le travail d'exécution qui justifie de nouvelles exigences en matière de maîtrise des savoirs de base. De plus, « quand la performance dépend de l'interactivité, l'efficacité est collective et il est artificiel de vouloir discriminer entre opérateurs qualifiés et non qualifiés, même s'il subsiste une répartition hiérarchisée des fonctions. De même, la notion de « poste de travail », a fortiori « non qualifié » vient-elle à perdre beaucoup de sa substance quand l'interactivité rend plus difficile la standardisation de la définition de nombreux emplois ».

Finalement, même « les tâches « simples » requièrent désormais, non seulement des savoirs techniques, objectivables mais aussi des compétences « implicites » (d'engagement) pour se réaliser, car travailler c'est réussir la tâche dans ses intentions plutôt que dans ses procédures, voire quelquefois même malgré celles-ci, en faisant face, en faisant avec « ce qui résiste » à l'épreuve du réel ; le réel, en effet, ne se limite jamais au réalisé. C'est là le fondement même du sens du travail, tant économiquement que subjectivement. Sur cette base, on peut dire que la qualification ne « reconnaît » jamais totalement le travail réel et que le travail réel est toujours, pour partie au moins, « non qualifiable » » (p. 32). « Quant à l'activité individuelle de travail, elle est aussi une expérience collective dans une « situation de travail » qui déborde toujours le découpage du « poste » » : « cela souligne la nécessité de s'appuyer sur l'expérience des collectifs de travail pour rendre visibles les savoirs ».

Ces nouveaux emplois d'exécution dans les services ne sont toutefois pas tous de même type. Ainsi, Fourcade et Ourtau (2004) opposent « les employés fast-food » aux emplois de proximité. Les premiers ont pour compétence « la gestion de l'affluence » et connaissent une « déqualification objective du travail » semblable à celle de l'industrie avec une standardisation du produit qui limite la prise de décision et permet de faire tenir le poste à des non qualifiés. Les seconds s'inscrivent plutôt dans un processus de professionnalisation fondé sur la qualité du service ; il connaît toutefois ses limites car « l'absence de technicité formalisée et reconnue est un obstacle à la professionnalisation des activités de service » (p. 320).

2. UNE ÉVOLUTION PROBLÉMATIQUE

L'évolution du degré de qualification du travail n'est pas aisée à déchiffrer car coexistent des mouvements sectoriels très variables qui rendent difficile l'appréciation d'une tendance générale. Pour autant, il est possible de repérer quelques tendances récentes assez significatives.

2.1. La complexification des contenus et la combinaison des savoirs

Pour Santelman (2004), « les emplois qui étaient initialement » en bas de l'échelle sont en voie de transformation ou de disparition et laissent la place à des métiers marqués par plusieurs phénomènes convergents : une complexification dans plusieurs registres qui nécessite une maîtrise des savoirs de base, une culture technique plus large et une posture d'adaptation permanente ; des univers environnementaux (clients, technologiques, collectifs, hiérarchiques, normatifs, etc.) plus contraignants d'un point de vue cognitif (ressources mentales mobilisées) et conatif (savoirs pré-construits mobilisés) ; des processus importants de différenciation ». Dès lors, « on peut considérer sous ces différents angles qu'un emploi qui peut être exercé selon un prisme large de configurations ne présente pas les caractéristiques d'un emploi non qualifié » (p. 332).

De fait, « aujourd'hui, de plus en plus d'emplois reposent sur une combinatoire sophistiquée des savoirs de base, des savoirs techniques, des savoirs procéduraux et des savoirs d'action » (p. 332). Ainsi, « tous les métiers de surveillance ou de sécurité présentés comme faiblement qualifiés s'exercent de moins en moins dans un cadre prescrit (...) le secteur du nettoyage industriel est aussi entré dans une phase de professionnalisation ce qui nécessite une augmentation du niveau de professionnalisme des salariés concernés (...) le bloc d'emplois de services à la personne justifie pleinement la formalisation d'un bloc de compétences relationnelles ou de savoir-faire sociaux (...) un niveau d'autonomie et de responsabilité de plus en plus important ».

2.2. Une tendance à la diversification des situations

D'autres travaux illustrent ce mouvement de diversification des activités considérées comme non qualifiées. Ainsi, Doniol-Shaw, dans le rapport sur *Le Travail non qualifié* du CAS (Hubault, Santelman, 2007), se demande s'il est pertinent de classer tous les emplois auprès des particuliers comme des emplois non qualifiés alors qu'au vu de l'activité de travail, ils recouvrent des réalités fort diverses. Ainsi, les assistantes maternelles constituent un métier très cadré tandis que les aides à domicile couvrent une gamme d'emplois très étendue et que les employés à domicile et auxiliaires de vie sont des emplois souvent qualifiés, la convention collective du particulier employeur distinguant même six niveaux allant de débutant à hautement qualifié.

De leur côté, Grasser et Rouyer (2004) comparent trois secteurs d'activité. Dans la papeterie, le travail non qualifié se réduit du fait des réorganisations (polyvalence, automatisation, externalisation). Chez les conducteurs-livreurs sur véhicules légers, le contenu et les conditions d'exercice, plutôt marqués par l'autonomie, la responsabilité et la pénibilité, ont tendance à se complexifier et à se diversifier du fait des transformations économiques, technologiques et urbaines. Et, dans les centres d'appel, le travail varie d'une entreprise à une autre, notamment sa complexité et sa variété mais il reste souvent qualifié puisque son efficacité dépend de « l'intelligence de situation ».

Concernant ce dernier cas, Béraud, Colin et Grasser (2008) soulignent la diversité des situations d'une entreprise à l'autre. Dans les centres de relations clients internes, on assiste plutôt à une « recombinaison de la qualification ». Les opérations réalisées ont un certain niveau de complexité du point de vue du contenu et de l'organisation du travail, la prescription est présente mais il y a « malgré tout une part importante d'autonomie et d'initiative » même si l'intensité du travail et le contrôle restent forts. Le recrutement se fait à un niveau relativement élevé et les mobilités internes sont importantes car ces services sont essentiels pour l'entreprise et les mobilités y sont possibles. La situation est différente dans les centres internes périphériques où les emplois ne relèvent pas d'une logique de marché interne et où le travail va plutôt dans le sens d'un

« affaiblissement de l'intérêt et de la complexité ». Dès lors, les personnes sont recrutées à un moindre niveau de diplôme. Enfin, chez les out-sourcers, les positionnements stratégiques varient ce qui pèse sur les qualifications des télé-opérateurs. S'y côtoient en effet « des activités expertes, exigeant des personnes diplômées, et d'autres dans lesquelles le travail est peu intéressant, très répétitif et soumis à de fortes contraintes de productivité avec des conditions de rémunération proches des niveaux minimaux » ce qui n'empêche de recruter des personnes diplômées et expérimentées.

2.3. D'abord une question de reconnaissance

Ainsi, le travail non qualifié exige, plus qu'on ne le pense souvent, de réelles qualités. Le problème est qu'elles ne sont pas toujours reconnues. C'est particulièrement net dans les services où ces qualités sont associées à des qualités « naturelles », notamment chez les femmes, et n'ont pas besoin d'être reconnues puisqu'elles vont de soi, de même qu'elles n'ont pas à être apprises puisque tout le monde les possède.

Les auteurs du rapport sur *Le travail non qualifié* du CAS (Hubault, Santelman, 2007) soulignent particulièrement cette invisibilité du travail « non qualifié ». La non reconnaissance de la qualification par les gestionnaires peut provenir soit d'une sous-estimation inintentionnelle du travail réel, soit d'un calcul économique. « Les regards sur le travail non qualifié sont en effet ambivalents. D'un côté des activités pénibles, peu rémunérées et peu valorisantes ; de l'autre un engagement et un attachement au travail bien fait, au delà des prescriptions et des normes ». Dès lors, « la non qualification du travail est en lien avec la sous-estimation du mode et de l'intensité de l'engagement de la subjectivité », laquelle est soit garantie soit inappréciable.

« Ainsi, la « servicialisation » de l'économie ne réduit pas la part relative des activités dites « non qualifiées », elle l'augmente paradoxalement puisqu'elle augmente les dimensions traditionnellement peu reconnues et rend plus difficile la reconnaissance de ce que demande ce travail » (p. 36). Dès lors, « il paraît nécessaire de réhabiliter deux dimensions « occultées » dans la sphère du travail : la référence aux qualités d'engagement professionnel non directement liées aux connaissances générales et aux compétences techniques (...) et la référence aux compétences transversales qui correspondent dans chacun des trois domaines - connaissances générales, compétences techniques et compétences relationnelles – aux qualités les plus fréquemment rencontrées dans toutes les activités professionnelles » (p. 37).

De ce point de vue, la question de la formalisation des activités exercées dans le travail peu qualifié est essentielle car elle affecte les conditions de sa reconnaissance. La non qualification est en effet, d'une certaine façon, la manifestation des écarts de représentation du travail effectif entre salariés et employeurs.

Mais cette reconnaissance de la qualification réelle d'un grand nombre d'activité ne va pas de soi. Ainsi, pour Santelmann (2004), la reconnaissance des compétences relationnelles se heurte à une double difficulté : il faut pouvoir dépasser la conception académique qui raisonne en termes d'accumulation de connaissances, mais aussi celle qui consiste à segmenter et hiérarchiser les savoirs – savoirs professionnels, sociaux ou citoyens, culturels, relationnels, domestiques, artistiques - en ignorant que ces savoirs n'agissent qu'en faisant système » (p. 39). « Dans le cas du travail « non qualifié », ces compétences opérationnelles apparaissent bien, aux yeux des employeurs, comme des éléments d'engagement dans le travail mais elles semblent ne pas avoir de valeur au regard des savoirs acquis à l'école ou en formation ».

Chapitre V.
**Les politiques publiques face à la question de
la qualification**

Ces dernières années, les politiques publiques d'emploi se sont efforcées d'améliorer les conditions d'accès à l'emploi en confortant la formation des personnes, en réduisant la charge salariale pour les employeurs et en faisant évoluer le fonctionnement du marché du travail et le rôle des intermédiaires de l'emploi. Concernant les personnes les moins qualifiées, l'accent a principalement été mis sur leurs conditions d'insertion professionnelle et notamment sur la diminution du coût de cette main-d'œuvre. D'autres pistes ont été beaucoup moins explorées et pourraient porter sur les trois facettes de la qualification. Ceci est d'autant plus nécessaire que le niveau de qualification des emplois est fortement déterminé par l'état du marché du travail et le niveau de croissance¹.

Après avoir caractérisé les politiques d'emploi (1.) et de formation (2.) conduites ces dernières années, on esquissera quelques pistes insuffisamment explorées (3.).

1. LES POLITIQUES D'EMPLOI A L'ÉGARD DES NON QUALIFIÉS

Dans son analyse de la place de « la non-qualification dans les politiques d'emploi et de formation », Sédillot (2004) distingue trois types de politiques publiques. Les unes se proposent de « remédier à l'absence ou l'inadaptation des qualifications » comme cela a été le cas avec les « mesures jeunes » : travaux d'utilité collective (TUC), stages 16-25 ans, programme « Trajectoire d'accès à l'emploi (Trace), contrats jeune en entreprise. D'autres tentent de « lutter contre l'obsolescence des qualifications comme le font les mesures en direction des chômeurs de longue durée et allocataires de minima sociaux. D'autres enfin veulent stimuler la création d'emplois non qualifiés par des mesures d'exonérations ».

1.1. Les non qualifiés de moins en moins présents dans les politiques publiques

Selon Sédillot (2004), « les mesures de politique d'emploi restent un mode d'insertion prédominant pour les jeunes sans qualification » puisqu'en fin de période étudiée « près d'un sur deux occupent un emploi sur contrat aidé ». Mais, en même temps, on constate « une diminution continue, depuis 1995, des personnes sans qualification dans les dispositifs d'emploi » et une « moindre présence, au fil du temps, des personnes de faible formation dans les mesures ciblées de la politique de l'emploi » (p. 365).

Ainsi, « les contrats aidés du secteur marchand sont assez peu ciblés sur les personnes les moins qualifiées » et c'est même de moins en moins le cas puisqu'on passe d'une moyenne de 25 % de bénéficiaires de niveaux Vbis et VI sur la période 1986-94 à un pallier de l'ordre de 15 % sur la période 1994-2002. Ceci s'explique en grande partie par le remplacement du contrat de retour à l'emploi, très orienté vers les chômeurs les plus en difficulté, par le contrat initiative emploi qui accueille un public plus large. On constate aussi « un net accroissement des personnes de niveau bac dans les entrées en alternance », lié à la concentration croissante des recrutements de niveau bac des contrats de qualification, et « une hausse continue des niveaux de formation à l'entrée des contrats d'apprentissage ». De leur côté, les contrats aidés non marchands, qui accueillent une part nettement supérieure de personnes sans-qualification (40 % contre 13 % en moyenne pour l'année 2002) subissent d'assez amples fluctuations.

On peut donc dire que, globalement, il y a « un moindre ciblage sur les non qualifiés à partir de 1990 ». Ainsi, le programme « Nouveaux services-emplois jeunes » affiche une rupture nette avec les précédents contrats en accueillant des jeunes beaucoup plus diplômés (80 % ont au moins le baccalauréat) que dans les dispositifs précédents comme les TUC, qui accueilleraient autour de 60 % de personnes de niveaux VI et V bis sur la période 1985-89, ou les CES et CEC qui concernaient environ 30 % de jeunes de ces niveaux. En

¹ « Ecarter l'analyse des contenus d'emploi ou le patrimoine de savoir des individus et s'en remettre aux lois du marché pour établir les hiérarchies catégorielles et les niveaux de qualification peut paraître la moins mauvaise façon d'objectiver le construit social qu'est la qualification professionnelle. Cette approche est cependant dévastatrice pour construire les politiques éducatives et formatives. En période de chômage de masse, il est bien évident que le coût relatif du travail, de tout le travail, se dégrade. En période de plein-emploi on peut assister au contraire à une tendance inverse de sur-cotation du travail, de tout le travail ! » écrit Santelmann (2001, p. 6).

revanche, le programme Trace reste dédié aux jeunes les moins qualifiés puisque 60 % ont un niveau inférieur au CAP-BEP. Par ailleurs, « la part des personnes sans qualification dans les entrées en stages diminue au cours des années 1990 pour se stabiliser autour de 25 % » et « le transfert progressif de la formation professionnelle des jeunes aux régions, dans le cadre de la loi quinquennale de 1993, se traduit par une réduction massive de la part des personnes sans qualification dans les entrées en stage » qui ne représente plus qu'un tiers des entrées en stage. Quant aux stages pour adultes, ils sont assez peu ciblés sur les personnes sans qualification.

Aujourd'hui, et au regard des résultats de l'enquête Génération 2004 du Céreq, on peut estimer à 13 % la part de sortants sans diplôme ayant bénéficié d'un contrat aidé contre 12 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 9 % en moyenne. De son côté, la réinterrogation des jeunes de l'enquête Génération 98 en 2005 montre que 41 % des jeunes non diplômés déclarent être passés par une mesure de la politique de l'emploi au cours de cette période de sept ans (Gasquet, Roux, 2006) : 22 % ont connu une séquence de formation, 15 % ont signé un contrat en alternance et 11 % sont passés par un contrat aidé du secteur non marchand. Pour 16 % de ces jeunes, « le passage par une mesure pour l'emploi a largement contribué à structurer leurs sept premières années de vie active » : il s'est effectué très tôt pour 11 % d'entre eux et beaucoup plus tard pour 5 %.

1.2. Les politiques d'abaissement du coût salarial et leurs limites

On l'a déjà signalé, les mesures d'abaissement dégressif de la charge salariale des emplois les moins bien rémunérés - exonération totale des cotisations patronales d'allocation familiale pour les salaires mensuels inférieurs à 1,1 fois le SMIC et de moitié pour ceux situés entre 1,1 et 1,2 fois le SMIC - ont entraîné une hausse du nombre d'emplois non qualifiés et un prolongement de la période de baisse du coût relatif des non-qualifiés repérable dès le milieu des années quatre-vingt.

Gafsi, l'Horty et Mihoubi (2004) soulignent à ce propos la concordance entre « la rupture de tendance dans l'évolution de l'emploi peu qualifié », marquée par une reprise au début des années 90, et celle concernant le coût du travail peu qualifié en baisse du fait des allègements de cotisations sociales décrétés en 1992². Ceux-ci « auraient ainsi produit un effet beaucoup plus important sur la structure de l'emploi par qualification que sur le niveau de l'emploi agrégé. Ils expliqueraient l'essentiel de la progression de la part de l'emploi peu qualifié depuis 1992 mais une partie beaucoup plus faible de la progression des effectifs peu qualifiés et de l'emploi total. Si les baisses de cotisations sociales ont des effets modérés sur l'emploi, c'est surtout parce qu'il y a loin d'une baisse de cotisations à une baisse du coût du travail » (p. 379).

Dès lors, on peut s'interroger, comme le font Gautié et L'Horty (2004), sur l'impact réel des « stratégies de lutte contre le chômage des travailleurs peu qualifiés » fondées sur « une politique de baisse permanente des cotisations sociales ». « Outre l'estimation de l'ampleur des effets, d'autres points continuent à faire débat : d'une part, le développement de l'emploi peu qualifié ne profite pas forcément en priorité aux travailleurs les moins qualifiés (du fait d'un effet de report) et, d'autre part, ces allègements de cotisations sociales risquent de renforcer les trappes à bas salaires » (p. 148). Plus généralement d'ailleurs, quatre pays « se sont plus particulièrement engagés dans la voie d'une baisse généralisée des charges sur les emplois de bas niveau de qualification : le Royaume-Uni, la Belgique, les Pays-Bas et la France » et les résultats sont plutôt mitigés.

Et pourtant, le récent programme en direction des jeunes, initié par le haut commissaire à la Jeunesse en mars 2009, reprend cette formule en proposant que l'État finance le « surcoût » de l'embauche de 100 000 jeunes pendant deux ans, ce qui représente 1,5 milliard d'euros pour « la prise en charge la plus grande du salaire », mais avec « remboursement de cet investissement » par les employeurs au bout de la période. La suite dira ce qu'il en est advenu.

² Selon Gubian et Ponthieux (2000), « le ciblage des politiques sur les bas salaires a bien conduit à une forte baisse du coût du travail des emplois non qualifiés relativement à celui des emplois qualifiés » (p. 2), particulièrement visible sur la période 1993-2000.

2. LES POLITIQUES DE FORMATION POUR LES PEU QUALIFIÉS

Depuis plusieurs décennies, l'insuffisance de la formation scolaire est considérée comme un des facteurs majeurs de chômage et les politiques publiques ont souvent mis l'accent sur cet aspect. Cela a concerné au premier chef les sortants du système éducatif sans qualification reconnue mais aussi les personnes occupant des emplois classés non qualifiés. L'effet de ces politiques n'a pas toujours été décisif dans la mesure où le niveau de l'emploi dépend d'abord de l'activité des entreprises et non de la politique éducative.

2.1. L'amélioration de la formation initiale

Depuis deux décennies, des objectifs très volontaristes ont été affichés par les pouvoirs publics. Ainsi, la loi sur l'éducation de juillet 1989 exprimait déjà la nécessité de conduire tous les élèves au niveau minimum du CAP ou du BEP. « Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un tel niveau doit pouvoir poursuivre des études afin de l'atteindre. L'État prévoira les moyens nécessaires, dans l'exercice de ses compétences, à la prolongation de la scolarité qui en découle ». Sont ainsi inscrits dans la loi deux principes forts : le droit à la réussite (80% d'une classe d'âge au niveau IV et 100% au niveau V) et l'affirmation d'une continuité entre l'enseignement obligatoire et post-obligatoire. Puis, en 1999, une circulaire Allègre-Royal proposait « d'offrir de nouvelles chances à ces jeunes qui interrompent prématurément leur formation et se retrouvent ensuite en grand danger d'exclusion professionnelle et sociale ». En 2005, la loi Fillon reprenait les objectifs de la loi de 1989 et, plus récemment encore, le ministre Darcos évoquait, au moment de la présidence française de l'UE, quatre défis auxquels l'Europe est confrontée, le premier étant de « limiter les sorties sans qualification et sans diplôme et de lutter contre les déterminants sociaux de l'échec scolaire ».

De fait, de nombreux dispositifs ont été expérimentés ces dernières années pour réduire l'échec scolaire tels les heures de soutien, les classes dédoublées, l'aide au travail personnel, le tutorat ou les moyens renforcés pour les ZEP. Mais les objectifs fixés n'ont pas vraiment été atteints et les résultats des mesures mises en place sont finalement assez mitigés. Ainsi, le soutien financier aux ZEP a été important mais saupoudré ce qui représente un effort supplémentaire par élève en difficulté finalement assez faible et sans commune mesure avec celui accordé, par exemple, aux Pays-Bas où les moyens sont multipliés par 1,5 ou 2. Merle (2001) signale certes quelques bilans favorables mais d'autres sont plus négatifs. Ainsi, selon l'étude la plus complète réalisée sur ce sujet, « c'est pour les élèves pour lesquels le pronostic scolaire est le plus défavorable – les élèves faibles – que l'effet ZEP est négatif (...) Autrement dit, la politique des ZEP n'a pas atteint les objectifs qu'elle s'était assignés : donner plus à ceux qui ont moins. Il s'agit évidemment de résultats moyens : certaines ZEP ont atteint leur objectif d'égalisation partielle des chances mais elles sont minoritaires ». De son côté, Chauveau (2001) montre que la réussite des ZEP dépend de « l'association de différents facteurs : l'organisation sociale et pédagogique de l'école : stabilité et solidarité des maîtres, « pilotage » ferme et dynamique ; l'orientation pédagogique : volonté de faire réussir le maximum d'élèves, priorité aux apprentissages et aux savoirs scolaires, concentration sur le « cognitif » et la didactique ; l'orientation sociale : « regard » et attitude plutôt bienveillants envers les élèves et les familles populaires ».

De son côté, Picketty (2004) met en évidence « un impact positif important des tailles de classes réduites sur la réussite scolaire (...) Des simulations simples indiquent que cet écart pourrait être réduit d'environ 40% si l'on mettait en place une politique de ciblage des moyens forte (mais pas irréaliste) avec une taille de classe moyenne de 18 élèves en ZEP et 24,2 hors ZEP ».

Mais des moyens supplémentaires ne suffisent pas car la réussite scolaire dépend aussi de facteurs autrement plus difficilement perfectibles comme le rapport au savoir des élèves. C'est ce que rappelle Castra (2003), en s'appuyant sur les travaux de Rochex : « les élèves qui réussissent sont ceux pour qui les apprentissages scolaires ont un sens en soi, indépendamment du fait que « ça prépare à un métier pour plus tard ». Rabattre la question des savoirs sur celle de leur utilité comporte le risque d'enfermer les jeunes dans un rapport à l'école qui exclut le plaisir d'apprendre et de savoir ». Dès lors, on peut contester « la dictature du projet professionnel » en signalant que « la définition de projets personnels ou professionnels n'est pas une exigence particulière pour les adolescents qui réussissent ». Pour les plus en difficulté, « le plus urgent n'est pas d'élaborer des projets mais de restaurer un minimum de contrôle de la situation sur le sujet » : « il

semble bien plus urgent d'aider le sujet à sortir de la situation critique où il se trouve que de l'inciter à se projeter dans un futur qui ne fait manifestement pas partie, pour l'instant, de son horizon cognitif ».

2.2. Le développement des actions de formation-insertion

Ces dernières décennies, les politiques publiques ont combiné trois types d'actions en direction des jeunes de bas niveaux de qualification. Les unes proposent des formations complémentaires - généralement fondées sur l'alternance et prenant la forme de contrats particuliers avec aides aux employeurs - destinées à améliorer la productivité de ces jeunes et à accroître leurs chances d'accès à l'emploi. D'autres mesures visent plutôt le maintien de ces jeunes dans des emplois spécifiques - comme les contrats emploi-solidarité - pour contourner les effets sélectifs du marché du travail et préserver leur employabilité. D'autres enfin ciblent les mesures sur les personnes plus en difficulté afin d'accompagner les parcours des jeunes les plus démunis comme ce fut le cas du dispositif PAQUE initié en 1992, puis des itinéraires personnalisés à l'insertion professionnelle (IPIP) créés en 1996 et du programme Trace mis en place en 1998.

Les mesures prévues dans la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 illustrent bien cela en mettant en place tout un ensemble de contrats intégrant plus ou moins un complément de formation. Elle instaure en effet un contrat de professionnalisation conçu pour répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou faciliter la réinsertion des personnes déjà engagées dans la vie professionnelle : ce contrat remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. De son côté, le contrat jeunes en entreprise vise à favoriser l'embauche des sortants peu ou pas diplômés en soutenant financièrement les employeurs. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) a pour objectif d'accompagner les jeunes en difficulté vers un emploi durable ou dans un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée : pour les jeunes sans qualification, l'accompagnement personnalisé et renforcé est assuré par un conseiller de la mission locale ou de la PAIO et il vise en priorité l'insertion vers les métiers en développement ou les secteurs ayant des difficultés de recrutement. Le contrat d'accompagnement vers l'emploi s'adresse aux publics en difficulté pour trouver un emploi. Enfin, le Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriales, hospitalières et de l'État (Pacte) doit permettre aux jeunes sans diplôme et sans qualification et à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, d'accéder à des emplois de catégorie C de la fonction publique par une formation en alternance et sans passer les concours de recrutement.

Les résultats de cet éventail de mesures n'ont sans doute pas suffi puisque le COE a formulé, en 2008, un avis reprenant des constatations anciennes. « Tous les jeunes sortant sans diplôme ou sans qualification du système scolaire doivent être systématiquement et immédiatement recensés et accompagnés (...) Les actions de l'Éducation nationale, des missions locales et les autres acteurs du service public de l'emploi doivent être beaucoup mieux articulées pour éviter que certains jeunes ne se retrouvent en grandes difficultés d'insertion professionnelle » (p.3). Le Conseil souhaite également que l'accompagnement soit renforcé, plus global (à la fois social et vers l'emploi) et plus long (le suivi devant se poursuivre même dans les périodes de formation) (p. 7). De son côté, le groupe Ferracci chargé de faire des propositions d'évolution du système de formation professionnelle (2008), a avancé l'idée d'un « droit à la formation différée » et proposé de « renforcer l'effort de formation initiale de lutte contre l'échec scolaire » en développant les contrats de professionnalisation et l'apprentissage ainsi qu'un système d'orientation tout au long de la vie. Quant au programme récemment annoncé par le Haut commissaire à la Jeunesse, il vient de proposer à nouveau une amélioration de la formation, cette fois-ci assurée par les entreprises lors de l'embauche et par l'État lors des changements de secteur mais pas directement ciblé sur les personnes les moins qualifiées.

De son côté, l'Éducation nationale n'est pas restée inerte. Elle avait ainsi créé, dès 1979, les séquences éducatives qui constituaient une première ouverture vers les entreprises. Puis, en 1984, a été mis en place un dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale (DIJEN), transformé en 1990 en Mission générale d'insertion (MGI). Certaines des mesures prises avaient pour objectif de favoriser l'accès à la qualification par des parcours adaptés : sections de préparation à l'apprentissage (SEGPA), modules de re-préparation d'examen par alternance (MOREA), réinsertion en BEP, en CAP ou en bac professionnel. D'autres étaient plutôt des actions d'accompagnement vers l'emploi (mention complémentaire aux diplômes professionnels, formation complémentaire d'initiative locale) ou des mesures de préparation à l'insertion : session d'information et d'orientation (SIO), module d'accueil en lycée (MODAL), itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme (ITHAQUE), CIPPA. Par la suite, ont été mises en place l'aide individualisée en seconde en 1992, les classes relais en 1998, les établissements expérimentaux et les écoles de la seconde

chance. Selon un bilan établi en 1999 par le ministère, ces dispositifs concernaient plus de 50 000 jeunes dont 40 % provenaient du premier cycle et 30 % des lycées professionnels.

Enfin, et surtout, il y a eu la kyrielle de dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes dont certains comportaient une dimension formative. Ainsi, dès 1975, ont été mis en place les contrats emploi-formation et les stages de formation pour les jeunes, puis les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) et les stages de formation alternée en 1984, les crédits formation individualisés (CFI) et les actions d'insertion et de formation (AIF) en 1989, les stages d'accès à l'entreprise (SAE) en 1991, la préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE) en 1992, les stages d'insertion et de formation à l'emploi (CAE) en 1995, le programme d'action personnalisée (PAP) de l'ANPE en 2001 ou le contrat jeune en entreprise en 2002. Une place particulière est à accorder au programme d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans sans qualification, démarré en 1982 à l'initiative du ministre Rigoud et en continuité avec le rapport Schwartz, et qui visait une politique sur les populations les plus démunies scolairement, tentait de développer une politique globale articulant les dimensions scolaires, sociales et économiques du problème et mettait en place un dispositif - les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation - qui perdure.

Les effets de ces politiques n'ont pas été négligeables et certains dispositifs ont eu un réel succès comme, par exemple, les formations en alternance qui ont concerné aussi les moins qualifiés, même si c'est dans une moindre mesure car « les jeunes les plus défavorisés accèdent moins fréquemment aux mesures les plus qualifiantes » (Bonaïti et alii, 2006). Mais ils ont souvent été générateurs d'effets pervers. Ainsi, selon les mêmes auteurs, « les difficultés rencontrées par les jeunes non qualifiés sur le marché du travail recommandent d'agir assez tôt après leur sortie du système scolaire en ciblant sur cette tranche d'âge des dispositifs visant à accroître la formation et la qualification ». Il conviendrait donc de retourner la tendance observée au cours des vingt-cinq dernières années qui faisait qu'à la fin des années 70 « les jeunes sans qualification constituaient le public prioritaire des politiques publiques avec, par exemple, les actions Rigoud » alors que, par la suite, les politiques ont été globales à l'exception de quelques dispositifs ciblés sur cette population comme le dispositif Trace ou le PAP.

Ces difficultés subsistent si l'on en croit le récent bilan de la DARES sur les effets du plan de cohésion sociale (Biau et alii, 2008). Ainsi, le taux d'insertion à six mois à l'issue des stages reste plus faible pour les personnes ayant un niveau de formation inférieur au CAP. C'est particulièrement net pour les sortants de contrat d'insertion-RMA (35 % contre 43 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP) mais aussi pour les contrats d'accompagnement vers l'emploi ou les contrats d'avenir et, dans une moindre mesure, pour les contrats initiative emploi. Il en va de même pour le taux d'insertion dans un emploi durable qui est systématiquement inférieur, notamment pour les CI-RMA et pour les CIE. L'analyse « toutes choses égales d'ailleurs » confirme cette moindre chance d'insertion de ces jeunes à l'issue d'un contrat aidé quel qu'il soit. De son côté, le CIVIS a remporté un fort succès chiffré puisqu'en deux ans et demi il a concerné 484 000 jeunes : selon la DARES (Bonnevialle, 2008), 47 % des bénéficiaires ont eu au moins une formation au cours du contrat et, dix-huit mois après l'entrée, 24 % étaient en situation d'emploi durable.

Ces constats mitigés ont conduit certains observateurs à porter des appréciations très sévères. Ainsi, Beaud et Pialoux (2003) estiment que « l'installation durable dans l'univers des stages, la succession de périodes de formation façonnent à la longue un rapport spécifique au monde social », les individus concernés étant « progressivement conduits à ne plus parler ou raisonner en termes d'emploi, ni même à espérer un emploi stable ». Il y a, par ailleurs, un risque de « redoublement du marquage scolaire ». De son côté, Castra (2003) trouve qu'il n'est pas toujours facile de sortir des dispositifs d'insertion : « la plupart des pratiques dites d'insertion n'en sont pas, les budgets dits d'insertion sont en fait de classiques budgets d'assistance, les agents d'insertion sont en fait de nouveaux travailleurs sociaux ». « Une véritable stratégie d'insertion ne peut pas consister à sélectionner et « formater » la demande mais à modifier l'état des relations entre l'offre et la demande (...) L'agent d'insertion doit nécessairement développer des relations étroites et suivies avec le bassin d'emploi local pour accéder à l'offre, la susciter, l'orienter, la modifier (...) développer une stratégie « intrusive » vers la gestion des ressources humaines dans les entreprises pour favoriser l'intégration durable » et prendre en charge les besoins « sociaux » des bénéficiaires. Enfin « il faut répéter que poser la formation comme un préalable à l'insertion est un non-sens, mise à part l'alternance qui est elle-même une insertion. Il faut donc insérer pour former et non l'inverse ».

Et pourtant, la CGT, dans le groupe *Travail non qualifié* du CAS (Hubault, Santelman, 2007), plaide pour une politique de formation de préférence à une politique orientée vers les entreprises. « En développant les

aides aux employeurs pour créer des emplois destinés aux personnes sans ou à faible qualification, les politiques publiques commettent une triple faute » : « elles stigmatisent des personnes et des publics particuliers comme une catégorie sociale à part entière et les enferment dans une spirale centripète dont elles ne peuvent plus sortir », « elles construisent des trappes à bas salaires », « elles avancent à reculons vers l'exigence sociale d'élévation générale des qualifications ». « C'est au contraire au développement de la qualification à tous les niveaux d'emploi qu'elles devraient consacrer leurs efforts par l'éducation et la formation accessible tout au long de la vie, par la certification » (p. 99).

On constate enfin qu'il y a « de moins en moins de jeunes non qualifiés dans les stages de formation ». Bonaïti et alii (2006) estiment ainsi que seulement 25 % des chômeurs en formation sont sans qualification ce qui marque « une nette décroissance par rapport aux années 1990 » puisqu'ils étaient plus de deux fois plus nombreux à commencer une formation (350 000 contre 160 000 actuellement). Et la part des stagiaires sans qualification dans les dispositifs de formation, après avoir progressé fortement en 1981-82, en passant de plus de 20 % à près de 50 %, a régulièrement décliné au cours des vingt années suivantes pour atteindre 25 % en 2003. Cette évolution est encore plus marquée pour les stages jeunes avec un pic à 80 % au début des années 80 suivi d'une chute régulière jusqu'à 35 % en fin de période. Cette baisse de la part des « sans qualification » est moins marquée pour les stages de chômeurs de longue durée avec une pointe à 50 % à la fin des années 90, une baisse jusqu'à 30 % en 1994 et une légère remontée récente.

2.3. L'intérêt et les limites de la formation qualifiante différée

Comme l'ont observé Lopez et Gasquet (2004), la place de la formation post-initiale en début de vie active n'est pas très forte pour les jeunes non diplômés. La reprise d'études se révèle presque inexistante puisqu'elle concerne moins de 3 % de ces jeunes tandis que l'alternance a été tentée par 9 % d'entre eux (6 % en contrat de qualification et 3 % en contrat d'apprentissage). La formation continue de ceux qui sont en entreprises est également moins fréquente puisqu'elle concerne seulement 7 % des jeunes non diplômés contre 12 % pour les sortants diplômés de CAP ou BEP. En revanche, ces jeunes suivent plus que les autres des stages lorsqu'ils sont sans emploi : 19 % des non diplômés en ont bénéficié, soit deux fois plus que l'ensemble des sortants, et ce chiffre atteint 34 % pour ceux qui ont une trajectoire de non emploi chronique et 28 % pour ceux qui ont une trajectoire d'emploi sans stabilité. Toutefois, la part de jeunes ayant expérimenté la formation post-initiale s'accroît entre trois et cinq ans de vie active pour affecter finalement plus du quart de la population des non diplômés.

De son côté, P. Santelman (2008) estime qu'aujourd'hui « pas plus de 15000 salariés et chômeurs de plus de 30 ans accèdent à une formation qualifiante leur permettant d'acquérir un niveau de qualification plus élevé ». Il considère par ailleurs « qu'une réorientation majeure de la politique de formation qualifiante vers les moins qualifiés se heurterait aux carences de l'appareil de formation ». En effet, seul le congé individuel de formation permet cela mais les effectifs sont réduits, tandis que la formation qualifiante de l'AFPA concerne seulement les chômeurs et que les formations du CNAM et des universités s'adressent à des publics de plus haut niveau. Ceci a « fortement contribué à limiter les mobilités professionnelles ascendantes des moins qualifiés mais également à les laisser démunis sur le marché du travail ». De plus, le saupoudrage, la multiplication des dispositifs, la focalisation sur l'accès à la formation ont rendu « impossible l'organisation d'un système rationnel d'ensemble de la FPC dédié aux moins qualifiés ».

Ceci explique les recommandations exprimées récemment en la matière. Ainsi, le COE (2008) considère que « les personnes ayant quitté le système scolaire sans qualification doivent pouvoir acquérir au minimum les savoirs de base au cours de leur vie professionnelle, par l'instauration d'un droit différé à la formation financé par l'Etat. L'accès aux diplômes par d'autres voies, notamment la VAE, doit être développé » (p. 3). Et le récent débat sur la réforme de la formation professionnelle a mis l'accent sur cette insuffisance notoire de formation des personnes les moins qualifiées. Mais cela ne va pas de soi et la mission confiée à J.F. Pilliard en septembre 2008 en vue de la promotion du contrat de professionnalisation a fourni les principales raisons de cette désaffection : implication insuffisante du service public de l'emploi, manque d'incitation des entreprises, inadéquation des formations au public concerné. Par ailleurs, une des idées avancées par les partenaires sociaux consiste à confier explicitement ce rôle aux Régions en offrant la possibilité aux entreprises de contracter avec elles pour organiser la formation de leur personnel non qualifié. Il conviendrait sans doute aussi de conforter le rôle des missions locales et PAIO, qui accueillent déjà beaucoup de jeunes

non qualifiés, et de mieux articuler information, orientation, bilans de compétences, formation, certification et ingénierie.

Une étude conduite par la DEP et le Céreq (Sauvageot et alii, 2005) permet d'examiner les possibilités offertes par la formation qualifiante différée. Elle montre (Gasquet, Mora, Lopez, 2005) que les jeunes sortis sans qualification ont des points de vue très variés sur la pertinence de ce type de formation. Les uns la refusent au non de son inutilité et par rejet de leur scolarité, les autres sont passifs, d'autres encore l'envisagent comme dernier recours. Et l'alternance, plus proche de l'emploi, trouve plus facilement grâce aux yeux de nombre d'entre eux. Au vu des récits d'insertion collectés, on peut ainsi distinguer des cheminements dans lesquels la formation différée a joué un rôle, soit pour assurer une réorientation, soit pour se professionnaliser dans un domaine assez voisin de la formation initiale suivie, alors que, dans d'autres cas, elle s'est plutôt présentée comme une opportunité possible ou probable dans un futur plus ou moins éloigné ; d'autres encore n'envisagent pas de formation qualifiante différée soit parce qu'ils sont « piégés par la précarité », soit parce qu'ils se contentent de la stabilité relative que leur offrent des emplois pourtant de qualité médiocre.

Ces jeunes, interrogés six ans après leur sortie de formation initiale, expriment les exigences suivantes vis-à-vis de la formation : nécessité d'un ciblage professionnel de la formation, rejet de toute formation qui ressemblerait à l'école, exigence de proximité avec le formateur, ouverture à des débouchés et accompagnement vers l'emploi, rémunération satisfaisante. Et leurs attitudes dépendent à la fois du « vécu de la formation initiale et ses répercussions identitaires » et des « vertus du diplôme à la lumière des expériences sur le marché du travail » : « un réel engagement dans une formation professionnelle ne semble émerger que lorsqu'un « ancrage professionnel » a été amorcé ». Enfin, quatre cheminements types ont pu être distingués ce qui pourrait orienter une offre de « formations qualifiantes différées » : les jeunes ancrés dans un domaine professionnel qui ont compensé leur absence initiale de diplôme par le travail et qui n'envisagent pas de formation ; les jeunes engagés dans une réorientation professionnelle qui sont en formation longue ou en auto-formation ; les jeunes confrontés au chômage ou qui occupent des postes de travail peu satisfaisants et qui accepteraient des formations à certaines conditions ; les jeunes en situation d'attente qui ne ressentent pas l'urgence de se former. Au final, le rapport suggère de dispenser les jeunes non diplômés du financement personnel de toute formation destinée à acquérir un diplôme ou un titre dans une perspective professionnelle et souligne le danger de restreindre la formation aux seuls métiers en tension.

2.4. L'insuffisant accès à la formation continue des personnes les moins qualifiées

La formation différée contribue donc peu à la modification des trajectoires initiales et cela se confirme par la suite³. Ainsi, la formation continue, malgré les objectifs affichés au moment de la mise en place des lois de juillet 1971, n'a pas du tout joué un rôle de seconde chance pour ces populations. C'est d'ailleurs ce qui justifie les recommandations, récemment réitérées, concernant le ciblage de la formation continue sur les populations n'ayant pas bénéficié d'une formation initiale suffisante.

Au vu de la dernière enquête FQP de l'INSEE (Bonaïti, Viger, 2008), on constate que l'accès à la formation en cours de vie active est nettement moins fort pour les sortants de niveaux Vbis et VI puisqu'il est de 42,8 % contre 49,4 % au niveau V et 56 % au niveau IV. De son côté, Chardon (2001) notait déjà que « les personnes occupant un emploi non qualifié sont moins souvent formées par leur employeur : en 1999, seuls 13 % des non-qualifiés ont suivi une formation contre 34 % pour les personnes en emploi qualifié ». C'était aussi le constat de Bisault, Destival et Goux (1994) pour lesquels « la formation professionnelle n'est guère ouverte aux salariés qui occupent des emplois non qualifiés ».

L'enquête Génération 98 à sept ans du Céreq a confirmé cela en observant que l'accès à la formation continue sur cette période est beaucoup moins fréquent pour les sortants sans diplôme (27 % en ont bénéficié) que pour les titulaires de CAP ou BEP (42 %) ou pour l'ensemble des salariés (53 %) ; ceci est vrai tant pour ceux qui ont connu plus de cinq ans d'emploi (36 % contre respectivement 48 % et 60 %) que

³ Bisault, Destival et Goux (1994) notaient déjà que « la formation professionnelle n'est guère ouverte aux salariés qui occupent des emplois non qualifiés » et Chardon (2001) notait que « les personnes occupant un emploi non qualifié sont moins souvent formées par leur employeur : en 1999, seuls 13% des non-qualifiés ont suivi une formation contre 34% pour les personnes en emploi qualifié »..

pour ceux qui en ont connu moins (13 % contre 19 % et 23 %). En revanche, ils ont bénéficié plus souvent d'une formation en période de non emploi (36 % contre 28 % et 29 %).

Et les résultats de l'enquête FC 2006 renforcent encore ce constat. Ainsi, le taux d'accès à la formation au cours des 12 derniers mois est le plus faible pour les salariés sans diplôme ou titulaires du seul certificat d'études : 24 % contre 37 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 54 % pour les titulaires d'un baccalauréat et 61 % pour un bac plus deux. Le temps consacré à la formation durant cette même période est également inférieur pour ces salariés : 18 heures en valeur médiane contre 21 heures pour les CAP-BEP et 24h pour les baccalauréats.

La précédente enquête FC 2000 (Bonaïti et alii, 2006) avait déjà signalé ce décrochage puisque le taux d'accès à la formation continue était de 10,1 % pour les salariés de niveau VI, de 19,6 % pour ceux de niveau Vbis, de 21,9 % pour le niveau V, 33 % pour le niveau IV et 44,3 % pour les niveaux supérieurs. Et ceci était également vrai pour les formations financées par les employeurs avec un taux d'accès de 11 % pour les personnes de niveau VI, de 21,1 % pour les niveaux Vbis et de 29,5 % en moyenne. Le décrochage était particulièrement net pour les ouvriers non qualifiés (11,5 %) tant à l'égard des ouvriers qualifiés (19,9 %) que de la moyenne (27,3 %) et il affectait également les formations financées par les employeurs avec respectivement 11 %, 19,5 % et 29,5 %. De plus, la part des personnes exprimant des besoins futurs de formation très ou assez importants apparaissait beaucoup plus faible pour les personnes de niveau VI (18,3 %) par rapport à celles de niveau Vbis (42,6 %) ou à l'ensemble (47,4 %) et pour les ouvriers non qualifiés (35 %) au regard des ouvriers qualifiés (42,6 %) et de la moyenne (47,4 %). Il apparaît également que les sortants non qualifiés de niveaux Vbis et VI sont ceux pour lesquels la part des demandes ayant abouti à une prescription de formation est un peu plus faible à hauteur de 21,7 % contre 25,7 % en moyenne. Ceci s'explique, plus que pour les autres niveaux, par les obstacles rencontrés : formation trop loin, trop chère, problèmes personnels et de santé, situation familiale. En revanche, la part des propositions ayant abouti à une prescription est un peu plus forte que la moyenne (50,2 % contre 47,6 %) tandis que celle des prescriptions ayant abouti à la réalisation d'une formation six mois plus tard est inférieure à la moyenne (37,3 % contre 42,8 %). Dans ce dernier cas, la cause première est l'absence de démarche (38,9 % contre 24,8 % en moyenne) à quoi s'ajoute l'attente d'un financement (21,7 % contre 10 % en moyenne).

De leur côté, Pommier et Zamora (2008) observent, à partir de l'enquête *Réponse* 2005 de la DARES, que la proportion de salariés qui déclarent se sentir gênés pour s'impliquer dans leur travail à cause d'un manque de formation est particulièrement élevée chez les ouvriers non qualifiés (49,7 % contre 40,6 % pour les ouvriers qualifiés et 38 ;5 % en général) mais cette différence ne s'observe pas pour les employés, cette part étant même un peu supérieure pour les qualifiés (43,1 %) par rapport non qualifiés (39,8 %). Tout ceci manifeste l'attitude de retrait des salariés non qualifiés observée par Amossé et Chardon (2005) : « c'est bien l'image d'un ressort largement distendu, peut-être même cassé dans certains cas, qui résume aujourd'hui les modalités d'intégration professionnelle des travailleurs non qualifiés ».

3. DES POLITIQUES INSUFFISAMMENT EXPLORÉES

Outre l'amélioration des dispositifs de formation et la réduction du coût salarial, d'autres actions sont envisageables pour favoriser l'insertion des personnes les moins formées et mieux reconnaître la qualification des emplois et du travail. Au cours de ces dernières années, elles sont restées relativement discrètes.

3.1. La validation des acquis de l'expérience

La VAE, mise en place en 2003 dans la lignée de la validation des acquis professionnels créée en 1984, offre une opportunité de reconnaissance des qualifications alternative au diplôme. Elle peut être l'occasion, par la validation de l'expérience accumulée, d'accroître l'estime de soi, de reconstruire une autorité professionnelle qui manque généralement aux non qualifiés et d'accorder une valorisation sociale. Ce

dispositif devrait donc, en principe, bénéficier en priorité aux actifs dépourvus de certification professionnelle mais rien dans la loi ne signale un traitement spécifique de cette catégorie.

De ce fait, les raisons s'accumulent pour qu'il n'en soit pas ainsi : stratégies des employeurs qui préfèrent orienter la VAE vers des personnes de plus haut niveau, comportement des salariés qui se soucient d'autant moins de cela que leur formation initiale est faible, exigence des jurys qui imposent une activité réflexive et écrite pas forcément aisée pour les moins formés, expérience pas toujours adaptée aux référentiels, difficile constitution des preuves. Et « force est de constater que l'accès des moins qualifiés à la VAE reste encore minoritaire » (Bonaiti et alii, 2006). Et une simple amélioration de l'information ne suffira pas pour un public qui a besoin d'incitation, d'accompagnement, d'aide ciblée voire de compléments de formation individualisée. « Pour les publics les moins diplômés, cette possibilité d'accès à la certification par la VAE risque de se révéler théorique si les étapes qu'ils doivent franchir les renvoient à des situations scolaires pour lesquelles ils ont peu d'appétence et qu'ils savent ne pas pouvoir surmonter » peut-on lire dans le rapport HCEEE (2004) consacré à ce sujet.

3.2. Le recrutement et l'accompagnement des parcours

Des efforts accrus pourraient également être accomplis pour améliorer les conditions de recrutement des personnes peu qualifiées.

A cet égard, le développement de la méthode des habiletés initiée par l'ANPE⁴ est une piste intéressante. Cette méthode, utilisée surtout pour des recrutements massifs lors d'implantation d'entreprises nouvelles dans un bassin d'emploi, fonde la sélection sur le repérage des habiletés en simulation de situation de travail et non sur les diplômes et autres caractéristiques personnelles. Elle vise à repérer au plus près les compétences effectives des personnes et à éviter des formes de sélection préalable voire de discrimination masquée. De son côté, la méthode IOD (Insertion par l'offre et la demande), initiée par l'association Transfers, consiste à infléchir les pratiques de recrutement des entreprises en évitant la sur-sélection et en faisant évoluer les critères de recrutement des employeurs. Elle se fonde également sur la mise en situation rapide et sur le développement de relations partenariales avec les employeurs locaux.

Pour ces populations, l'accompagnement joue en effet un rôle décisif. Et tous les intermédiaires de l'emploi en font l'expérience de longue date. C'est le cas des missions locales et PAIO qui mènent des entretiens réguliers avec les jeunes en difficulté et s'efforcent de prendre en considération l'ensemble des dimensions de leur vie. C'est le cas des conseillers ANPE, qui proposent des formations complémentaires - leurs propositions sont même plus nombreuses à l'égard des salariés de niveaux VI et Vbis alors qu'ils sont moins nombreux à émettre un souhait de formation pendant l'entretien -ou encore de l'AFPA qui joue un rôle essentiel dans l'orientation des chômeurs vers la formation.

3.3. La requalification des emplois et du travail

On pourrait également aborder la question de la non qualification sous l'angle du travail en essayant de « rendre visibles les savoirs », ce qui ne va pas de soi car « les opérateurs peuvent éprouver des difficultés à dégager de l'expérience singulière vécue un savoir plus général » et parce que « la pression temporelle joue contre la généralisation » et que les pratiques réflexives au travail sont peu reconnues dans les organisations. Cela correspondrait en fait à une ré-orientation de la politique de l'emploi car, toujours selon Combes et Ughetto (2007), « les politiques publiques en direction de l'emploi agissent sur les mécanismes de régulation de l'emploi non sur les mécanismes de fabrication de la non-qualification, actifs dans la sphère du travail ».

Dans le groupe *Travail non qualifié* du CAS (Hubault, Santelman, 2007), les représentants syndicaux ont insisté sur ce point. Ainsi, celui de la CFDT a souligné l'importance de « reconnaître la qualification du travail, des emplois, des personnes, y compris de ceux qui se situent aux plus faibles niveaux hiérarchiques ». A cet égard, l'obstacle est d'ordre culturel et en partie lié au fait que « la société française souffre de son attachement excessif à la valeur des diplômes académiques et se sclérose en organisant tous les rapports

⁴ Voir Lemoine, *Recruter autrement*, L'Harmattan, 2003.

hiérarchiques sur le résultat de la seule formation initiale ». Mais c'est aussi un problème pour les partenaires sociaux, qui devraient rendre possible une « objectivation des situations, des contenus d'emplois et des organisations du travail », et pour l'ensemble des acteurs concernés : « sans volonté forte des personnes, des partenaires sociaux, des entreprises, d'Etat, rien ne se fera » (Disert, 2007, p. 77).

De son côté, le représentant de la CGT a estimé que « le développement du travail dit « non qualifié » correspondait à une augmentation du volume d'emplois sur lesquels porte un double handicap : la non-reconnaissance de la qualification professionnelle de la personne dans l'emploi qu'elle occupe et, parallèlement, la non-identification des emplois comme qualifiés » (p. 96). Et c'est particulièrement problématique pour les jeunes, souvent plus qualifiés que leur emploi, et qui subissent une moindre reconnaissance. C'est le cas aussi pour les femmes dans les emplois de service : « on est prêt à leur reconnaître des talents supérieurs à ceux des hommes en la matière et on prend prétexte qu'ils leurs appartiendraient en propre pour leur dénier toute dimension professionnelle et sociale, et partant, toute reconnaissance » (Régnault, 2007, p. 98).

Il s'agirait ainsi de reconnaître et de valoriser les compétences des personnes, qu'elles soient ou non considérées comme qualifiées, compétences tant relationnelles que personnelles ou organisationnelles qui sont particulièrement présentes dans des emplois réputés non qualifiés. Dès lors, il conviendrait, plutôt que de développer l'emploi non qualifié en réduisant son coût, de favoriser l'employabilité des personnes faiblement qualifiées en formant les salariés et les chômeurs considérés comme tels, en professionnalisant les emplois peu qualifiés et en validant les compétences des salariés exerçant ces emplois.

Mais la reconnaissance des compétences, notamment relationnelles, ne peut véritablement se réaliser que dans des contextes « qualifiants » où leur articulation avec des savoirs techniques et généraux est promue. Et cela n'est pas simple comme l'ont montré « les actions « nouvelles qualifications » de B. Schwartz qui voulaient combiner modernisations technico-organisationnelles et maintien des moins qualifiés dans l'emploi afin de contrer la tentation d'assimiler modernisation du travail et niveau éducatif élevé . Ces actions ne se sont pas heurtées à des difficultés méthodologiques ou pédagogiques mais à l'absence d'espace négocié entre partenaires sociaux permettant de valider ces démarches ciblées sur les moins qualifiés » (p. 43).

Dès lors, selon Combes et Ughetto (2007), il conviendrait plutôt de « préciser les conditions favorisant la qualification au sens large, autrement dit la compétence et donc l'apprentissage au travail » (p. 69). Et cela exige diverses conditions : « aller au bout de la reconnaissance de nouveaux périmètres de travail, admettre qu'ils ne sont pas uniquement délimités par la technique, leur faire prendre en considération la finalité du travail et la coopération » ; « avoir dans l'entreprise, dans l'organisation du travail, des moments réguliers où se discutent les conditions d'exercice de l'activité et la finalité collective du travail » ; « autoriser le dialogue avec soi et avec les autres au sujet des manières de faire, qui est au fondement de la constitution de l'expérience » ; « reconnaître la compétence au travail et pas seulement les compétences détenues par les individus » ; « avoir des collectifs de travail coopératifs », « privilégier des processus de production non entièrement stabilisés ».

CONCLUSION - QUELLES PERSPECTIVES POUR LA NON QUALIFICATION ?

Finalement, comment pourront évoluer au cours des prochaines années, les divers pôles de la « non qualification » et sous quels effets sont-ils susceptibles de se transformer ? La question est difficile, comme tout exercice de prospective, mais pas inaccessible si l'on s'en tient au repérage de quelques évolutions générales, probables ou souhaitables.

Les difficultés de la prospective

La prospective est un exercice singulier qui ne peut s'assimiler à une prévision, a fortiori à une prédiction, encore moins à un modèle à suivre (Rose, 2005). Elle est essentiellement une démarche, un cadre cognitif destiné à orienter l'action, un détour d'analyse préparant la prise de décision, une pratique nécessaire et impossible à la fois car l'univers est incertain, l'information imparfaite, les acteurs complexes, les événements imprévisibles, les évolutions non linéaires et les contradictions inévitables. Elle passe par une connaissance précise de l'état de la situation, un repérage des évolutions significatives et des infléchissements, des contraintes et des opportunités, ce qui suppose un cadre interprétatif et un système d'information développé. Elle s'appuie sur des données chiffrées mais aussi sur une analyse qualitative des processus et des rapports entre les acteurs. Elle dessine des scénarii, envisage des chemins possibles et des leviers de transformation mais toujours dans la conviction que, au bout du compte, le futur reste ouvert et sera construit par les acteurs auxquels il convient simplement de faire acquérir une plus grande maîtrise des situations à venir.

Qu'en est-il lorsqu'il s'agit de prospective du travail, de l'emploi et de la formation ? L'exercice est particulièrement délicat dans la mesure où les déterminants de l'emploi et du travail sont très nombreux et concernent à la fois des mouvements généraux (mondialisation, intégration européenne, émergence d'un nouveau cycle technologique et économique), des mouvements concernant le marché du travail (chômage, mobilités, restructurations) ou d'autres affectant le travail (division du travail, contenus) et l'emploi (précarité, modes de gestion de la main-d'œuvre). La hiérarchisation, la pondération et la combinaison de tous ces facteurs ne sont pas simples à réaliser et aucun d'entre eux n'est surdéterminant. La difficulté provient également du fait que les acteurs ont une marge d'action importante : il est, par exemple, difficile de définir avec précision les « besoins de main-d'œuvre des entreprises », qui ne sont que besoins apparents et circonstanciels car des solutions sont trouvées même lorsqu'on ne peut pas les satisfaire strictement. Divers travaux ont ainsi montré la grande variété des profils des personnes occupant des emplois similaires ou l'importance des éléments de contexte dans la décision des entreprises.

Pour autant, il n'est pas inutile de fournir des aides aux décideurs afin de leur permettre d'anticiper les évolutions et de faire évoluer leurs pratiques de gestion. C'est ce qu'il reste à esquisser à propos de cette notion très problématique de « non qualification ».

Des personnes de plus en plus formées et diplômées

Après avoir longtemps baissé, la part des sortants du système éducatif sans qualification ou sans diplôme semble désormais stabilisée à un niveau qui reste tout de même important et problématique dès lors que ces populations connaissent, plus que d'autres, de sérieuses difficultés d'insertion professionnelle. Pour autant, on ne constate pas de rejet massif, systématique et durable des populations non qualifiées par le marché du travail et l'on observe même une amélioration relative de leur situation au cours des premières années de vie active. Mais certaines personnes « non qualifiées » restent tout de même sur le bas côté et ces populations conjuguent des difficultés scolaires, souvent très anciennes, familiales et sociales. Enfin, la stagnation du nombre de sortants du système éducatif sans diplôme et sans qualification interroge sur la possibilité de réduire encore l'échec scolaire. Des efforts importants ont pourtant été accomplis par le système éducatif ces dernières décennies, et cela a été à l'origine de la chute du nombre de sortants non qualifiés, mais la stagnation observée depuis une décennie interroge.

Dès lors, peut-on envisager une réduction du nombre de sortants non qualifiés et comment y parvenir ? Le plus probable, compte tenu des évolutions antérieures et du pallier auquel on semble être parvenu, est le maintien d'un volume analogue de sortants sans qualification et des difficultés chroniques d'accès à l'emploi de ces personnes. Et ces difficultés sont sans doute plus problématiques socialement qu'auparavant car « quitter l'école sans qualification laisse aujourd'hui, bien davantage qu'il y a quarante ans, les jeunes

singulièrement démunis pour entrer dans la vie active » (Lefresne, 2005, p. 7). Ceci est d'autant plus marqué que ces sortants sans qualification se concentrent dans les catégories socialement en difficulté et sont souvent sur-représentés dans certains espaces géographiques.

Si une diminution de ce phénomène peut avoir lieu ce serait au prix d'un effort particulièrement important et constant des politiques publiques visant à améliorer les conditions d'acquisition de la formation initiale, tant dans les contenus que dans les méthodes, et ciblant l'action sur certaines populations ou cursus. Cela exigerait des moyens financiers et humains importants et trouverait sans doute des limites car les facteurs de réussite scolaire et les leviers de renforcement de l'intérêt et de l'implication au travail restent encore très mystérieux. On peut aussi imaginer des mesures portant sur les trajectoires des personnes et permettant, via l'apprentissage et la construction de l'expérience, de conforter et d'étendre les qualifications acquises initialement. Les politiques sociales et urbaines peuvent également jouer un rôle via une amélioration de l'environnement familial et social des personnes concernées qui peut générer un renforcement de la scolarisation initiale.

Des emplois non qualifiés toujours en grand nombre

Les constats établis sur l'évolution de l'emploi non qualifié au cours des dernières décennies sont nets et révèlent tout à la fois une récente progression et une confirmation des caractéristiques structurelles de cet emploi non qualifié telles que sa sur-représentation parmi les débutants et dans certains secteurs d'activité. Le constat de cumul des critères de risque - notamment l'âge, le sexe et la nationalité - est également confirmé sur longue période. En même temps, le mouvement de tertiarisation des activités et de développement des services, a plutôt accentué et déplacé l'emploi non qualifié vers les populations féminines. De plus, les caractéristiques de formation des personnes occupant des emplois non qualifiés interrogent car, tout à la fois, elles sont de plus en plus formées, même si elles le sont moins que les autres, et des personnels diplômés occupent des emplois non qualifiés dans des proportions non négligeables. De même, les mobilités sont plus ouvertes qu'il n'y paraît et le passage par des emplois réputés non qualifiés en début de vie active peut être soit un confinement, soit une étape de l'insertion, tandis que, par la suite, il peut y avoir des mobilités ascendantes ou une stagnation, des trajectoires de stabilisation ou de précarité.

Si l'on veut faire de la prospective de l'emploi non qualifié, il convient de partir des évolutions antérieures et des déterminants de la qualification. A cet égard, le facteur décisif est l'état du marché du travail car la rareté relative de l'emploi génère inévitablement des effets de concurrence qui conduisent à classer un grand nombre d'emplois en bas de la hiérarchie des qualifications et à accroître les difficultés d'accès des moins qualifiés. Selon Gadrey (2005), « il paraît peu probable d'assister dans les prochaines années à une diminution des emplois peu qualifiés féminins dans les services, aussi bien en nombre d'emplois qu'en part de ces emplois dans l'emploi global (...) La tendance observée en France depuis 1994 à la remontée des emplois non qualifiés risque de se poursuivre et les désajustements entre diplôme et qualification de devenir une caractéristique structurelle d'une part importante des emplois féminins » (p. 113). De son côté, le rapport du groupe « Prospective des Métiers et Qualifications » du CAS, (Chardon, Estrade, 2007) estime que la tertiarisation et la polarisation des qualifications se poursuivront ce qui devrait conforter la tendance à la hausse de l'emploi non qualifié notamment dans les métiers de service à la personne et dans les activités de nettoyage.

Ainsi, selon le modèle Flip-Fap de la DARES, le nombre d'ouvriers et d'employés non qualifiés du tertiaire augmenterait de 14% entre 2005 et 2015 tandis que, dans l'industrie et le bâtiment, la chute serait de 23,2%. Plus précisément, l'ensemble des emplois non qualifiés devrait progresser d'environ 110 000 personnes par an soit un total de 1 211 000 postes à pourvoir pour assurer les départs de l'emploi (749 000) et les créations nettes d'emploi (462 000). Ceci concernera avant tout les agents d'entretien et de services (1 167 000 en 2015 avec 378 000 postes à pourvoir) et les assistantes maternelles et aides à domicile (959 000 en 2015 et 383 000 postes à pourvoir). Les employés de maison (373 000 avec 161 000 postes à pourvoir) et les caissiers et employés de libre service (364 000 avec 100 000 postes à pourvoir) connaîtront également une forte hausse ainsi que les employés de l'hôtellerie-restauration et les gardiens. En revanche, le nombre d'ouvriers non qualifiés progresserait seulement de 10 000 par an avec une focalisation sur les ouvriers de manutention (qui atteindront 439 000 salariés en 2015 avec 108 000 postes à pourvoir) et les ouvriers non qualifiés du gros et second œuvre du BTP (264 000 avec 50 000 postes à pourvoir) et, dans une moindre mesure, les ONQ des industries de process (246 000 avec 11 000 postes à pourvoir). De son côté, le nombre d'ouvriers non qualifiés des industries mécaniques et métalliques, du textile ou du cuir et bois, diminuerait de façon significative.

Toutefois, divers facteurs peuvent infléchir cette évolution. L'avenir dépendra notamment de l'évolution des rapports de force entre employeurs et salariés et des politiques de gestion des ressources humaines conduites dans les entreprises. De ce point de vue, des politiques sélectives apportant un soutien spécifique à certaines entreprises - par exemple celles de petite taille - ou à certains secteurs d'activité, peuvent jouer un rôle important. On peut également penser que les mouvements de professionnalisation des activités, croissants ces dernières années et souvent encouragés par les pouvoirs publics, contribueront à la baisse de l'emploi réputé non qualifié. Pèsent aussi les représentations sociales et la façon dont la société conçoit la hiérarchie entre les emplois. De ce point de vue, tout ce qui pourrait contribuer à la réduction des inégalités entre hommes et femmes améliorerait la situation des personnes actuellement sur des emplois considérés comme non qualifiés, généralement des femmes, alors qu'ils correspondent souvent à des travaux qualifiés.

La situation dépendra aussi des politiques d'emploi mises en place et, notamment, des politiques globales d'amélioration de la situation sur le marché du travail et de limitation du chômage qui auront un effet certain sur le recrutement et le salaire des emplois non qualifiés. Il en serait de même pour des politiques de réduction des effets sélectifs du marché du travail consistant, par exemple, à faciliter le recrutement de ces populations en développant des méthodes de sélection qui se fondent plus sur les habiletés que sur les diplômes, mais aussi en facilitant l'accès à la formation continue et en accompagnant les parcours professionnels qualifiants. Des mesures plus générales de relance de la croissance et de l'emploi pourraient aussi profiter à toutes les populations, y compris les plus démunies en termes de qualification.

Du travail plutôt qualifié

La définition du travail non qualifié n'étant pas aisée, il est a fortiori compliqué d'en envisager l'évolution. On a pu ainsi observer une certaine sous-estimation du contenu en qualification de nombreuses activités tant du point de vue des conditions d'exercice du travail que des compétences et savoirs mis en œuvre. De plus, au cours des dernières années, on a constaté une tendance à la complexification des contenus de travail, à la combinaison des savoirs mais aussi à la diversification des situations ce qui a conforté l'interrogation sur la distinction entre qualifié et non qualifié. C'est ainsi que les travaux du groupe « Travail non qualifié » du CAS (Hubault, Santelmann, 2007), ont montré « qu'il était difficile et, somme toute, contre-productif sous l'angle gestionnaire de fixer une frontière entre qualification et non qualification à partir des descriptifs de tâches et de compétences » (p. 18). Ainsi, les compétences-clefs définies par l'OCDE - agir de façon autonome, se servir d'outils de manière interactive, fonctionner dans des groupes socialement hétérogènes - concernent aussi bien les activités qualifiées que non qualifiées. C'est le cas des services à la personne qui exigent ces trois qualités. Simplement, elles sont occultées dans ce cas ce qui est un « véritable déni des compétences » (p. 38). C'est pourquoi il conviendrait de remettre la question du contenu du travail et de sa qualité au cœur des politiques publiques ce qui permettrait de « favoriser la sortie par le haut des salariés qui exercent les emplois les plus dégradés en évitant qu'ils soient considérés comme « non qualifiables » (p. 52).

A cet égard, la question principale est celle de la reconnaissance de la qualification effective des activités, dont on a vu qu'elle était souvent très insuffisante. Celle-ci passe, entre autre, par la reconnaissance des composantes non techniques de la qualification et par la reconnaissance des dimensions techniques des compétences comportementales et relationnelles. Celle-ci déterminera l'ampleur et l'évolution du travail réputé non qualifié. Ces dernières dépendront également de l'évolution des déterminants de la qualification. Le facteur déterminant à cet égard concerne l'évolution des formes d'organisation du travail en lien avec les transformations technologiques mais aussi celle des modes de gestion des entreprises. De ce point de vue, et au regard de la grande diversité des situations actuelles, l'avenir reste très ouvert car des chemins différents peuvent être pris, les uns allant vers une division du travail accrue, et donc vers un maintien d'une part importante d'activités peu qualifiées, tandis que d'autres se dirigent vers un enrichissement et une complexification des tâches conduisant à un besoin accru de qualifications élevées. D'autres facteurs peuvent jouer, notamment la transformation du système productif sous l'effet des mouvements généraux de l'économie. Comme le soulignent Gautié et L'Horty (2004), « la progression de la part des personnels qualifiés dans l'emploi total résulte de la progression des secteurs d'activité où les métiers qualifiés sont les plus représentés (effet de structure) et du poids croissant des métiers d'expertise et d'encadrement dans chaque secteur d'activité (effet de composition) » (p. 145).

Ainsi, les facteurs d'évolution de la partition des qualifications sont tellement nombreux qu'il est difficile de faire une prospective en la matière ce qui laisse toute leur place aux acteurs, notamment à ceux qui

conduisent les politiques publiques, pour tenter d'infléchir le poids respectif des personnes, des emplois et des travaux réputés non qualifiés.

Des politiques publiques à infléchir

Ainsi, les politiques publiques jouent un rôle important dans l'évolution du travail, de l'emploi et des personnes non qualifiées. A cet égard, elles n'ont pas été inertes ces dernières années. L'accent a d'abord été mis sur l'accès à l'emploi des personnes de faible niveau de formation en s'efforçant d'améliorer leur formation initiale ou de mettre en place des dispositifs de formation complémentaires dans les premières années de vie active. Les pouvoirs publics ont également développé une politique de l'emploi essentiellement concentrée sur la baisse du coût salarial des personnes non qualifiées mais bien peu d'actions ont été entreprises du côté de la qualification du travail. Ces politiques n'ont pas été exemptes d'effets pervers, dont le plus spectaculaire a été la montée du nombre d'emplois non qualifiés au milieu des années 1990, ou d'effets restreints comme les efforts accomplis pour améliorer la formation initiale.

Pour autant, d'autres actions sont envisageables et les observations faites dans cet ouvrage peuvent contribuer à la définition des grandes lignes d'une politique publique de qualification ambitieuse. Ainsi, les efforts accomplis dans le système éducatif pour réduire la part des sortants sans qualification sont certainement à poursuivre avec de nouveaux moyens et de nouveaux instruments et un ciblage très fin sur les personnes les plus éloignées de l'emploi ainsi que la prise en charge de l'ensemble de leurs difficultés tant scolaires que familiales ou sociales, ceci le plus tôt possible et dans la continuité, tant au cours de leur cursus scolaire que lors des premières années de vie active. Les éléments qui contribuent à compenser le rôle très sélectif du diplôme dans l'accès à l'emploi, qu'il s'agisse de l'accès à la certification des acquis de l'expérience, du développement des stages et de la formation continue ou de la promotion de pratiques de sélection à partir de critères non scolaires, sont certainement à développer.

Du côté de l'emploi et du travail, les constats appellent des politiques spécifiques et le caractère chronique du problème en impose la nécessité. Ainsi, la récente progression de l'emploi non qualifié consécutive à la décision d'allègement de charges salariales pour les bas salaires interroge sur l'efficacité de politiques fondées sur le postulat d'un coût excessif de l'emploi non qualifié. Les spécificités des titulaires d'emplois non qualifiés appellent une politique ciblée pour tenir compte de la diversité des populations. La sur-représentation des débutants sur ces emplois appelle un traitement spécifique des premières années de vie active qui ne peut se confondre avec une politique générale pour la jeunesse. Des politiques d'aide à la mobilité ascendante et un effort particulier pour développer la formation continue de ces personnes sont également à envisager. Et, plus généralement, il s'agirait de développer une politique de reclassification des emplois non qualifiés prenant en compte les compétences effectivement mobilisées dans l'activité de travail. Une incitation à l'évolution des politiques salariales ainsi qu'au développement des négociations collectives est également souhaitable. Des politiques incitatives auprès des entreprises pourraient aussi faire évoluer les formes d'organisation du travail et de mobilisation des compétences en renforçant les organisations qualifiantes. Et l'on pourrait aussi conduire une politique plus générale de création d'emplois, et surtout de reconnaissance de la qualité de ces emplois, pour les personnes les moins formées.

Ainsi, après avoir mis l'accent sur le coût salarial ne faudrait-il pas aussi explorer les pistes de la reclassification des emplois ? Après avoir tenté d'améliorer la formation initiale, ne faudrait-il pas aussi mettre l'accent sur la formation continue ? Après avoir insisté sur l'accès à l'emploi ne conviendrait-il pas de mieux reconnaître la qualification du travail ? C'est bien à des politiques portant sur l'ensemble des facettes de la qualification qu'il faudrait maintenant s'atteler. Et tout ceci contribuerait à mieux qualifier les personnes, à requalifier le travail et à diminuer au bout du compte la part de l'emploi réputé non qualifié.

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

- Askenazy Ph. (2004), *Les désordres du travail*, Seuil, La République des idées.
- Castra D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, PUF.
- Commissariat Général au Plan (1978), *La qualification, de quoi parle-t-on ?* La Documentation Française, 203 p.
- Freyssenet M. (1977), *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli, 225 p.
- Friedmann G. (1946), *Problèmes humains du machinisme industriel*, Gallimard, 430 p.
- Lefresne F. (2005), « Les jeunes non qualifiés », dossier réalisé pour *Problèmes politiques et sociaux*, n° 915, août.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.J. (1982), *Politique d'organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, 382 p.
- Naville P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, M. Rivière, 149 p.
- Rolle P. (1988), *Bilan de la sociologie du travail. Travail et salariat*, tome 1, PUG, Grenoble.
- Santelmann P. (2002), *Qualifications ou compétences : en finir avec la notion d'emplois non qualifiés*, Paris, Éditions Liaisons.
- Tripier P. (1991), *Du travail à l'emploi : paradigmes, idéologies et interactions*, Edition de l'université de Bruxelles, (ch IX, La matrice disciplinaire de la sociologie de la qualification).

ARTICLES D'OUVRAGES COLLECTIFS

- Alonzo P., Chardon O. (2006), Les salariés non qualifiés ont-ils un avenir professionnel ?, *Actes XIII ° Journées du longitudinal*, Céreq, Relief N°15, juin.
- Bédoué C. (2004), L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles des jeunes débutants, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 269-284.
- Borras I. (2003), Politique de formation continue et marché du travail des jeunes faiblement qualifiés, in *Mondialisation et régulation sociale, tome 2*, XXIII° Journées de l'AES, Grenoble, L'harmattan, pp. 777-791
- Caille J.P. (1999), Qui sort sans qualification du système éducatif ? *Les sortants du système scolaire sans qualification*, colloque L'insertion des jeunes en difficulté, MENRT, DPD, pp. 19-40
- Campinos-Dubernet M., Marry C. (1986), De l'utilisation d'un concept empirique : la qualification, quel rapport à la formation ? in *L'introuvable relation formation-emploi*, L. Tanguy (dir.), La Documentation française, pp. 197-232.
- Colin T., Ryk G. (2004), Quelles mesures de la non-qualification ? in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 242-254.
- Coutrot L., Kieffer A., Silberman R. Travail non qualifié et changement social (2004), in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 95-119
- d'Iribarne A. (1978), Note complémentaire sur les qualifications et leurs évolutions, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, pp. 88-96.
- Desrozières A. (1978), La qualification, un fourre-tout ou un écran ?, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?* Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, pp. 97-102.

- Eymard-Duvernay F. (2006), Pouvoir d'évaluation de la qualité du travail et décisions d'emploi, in H. Petit et N. Thévenot, *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte.
- Faugère J.P., Voisin C. (1978), Essai sur différentes approches de la qualification, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?* Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, pp. 157-172.
- Fourcade B., Ourtau M. (2004), Les emplois non qualifiés : entre rationalisation et professionnalisation ? in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 310-322.
- Freyssenet M. (1978), Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ?, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?* Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, pp. 67-80.
- Gadrey N., Jany-Catrice F., Pernod-Delattre M. (2004), Genre et emplois non qualifiés, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 197-207.
- Gadrey N., Jany-Catrice F., Pernod-Delattre M. (2004), Les conditions de travail des employés non qualifiés, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 182-196.
- Gadrey N., Jany-Catrice F., Pernod-Delattre M. (2004), Les employés non qualifiés : quelles compétences ?, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 166-181.
- Gafsi I., L'Horty Y., Mihoubi F. (2004), Vingt ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ?, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 120-137.
- Gautié J., L'Horty Y. (2004), La place du travail peu qualifié dans l'analyse économique, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 138-152.
- Goy A. (1978), Examen des facteurs d'évolution à long terme des qualifications, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, pp. 105-156.
- Grasser B., Rouyer R. (2004), La gestion des qualifications dans trois secteurs : trajectoires ou problématiques ouvertes, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 296-309.
- Iribarne A. d', Virville M. de (1978), Les qualifications et leurs évolutions, essais d'évaluation, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, pp. 19-52
- Jobert A., Tallard M. (1993), Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle in A. Jobert, J.D. Reynaud (dir.), *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau*, Céreq, collection Étude, N°65, pp. 293-30.
- Lemistre Ph. (2004), Emplois non qualifiés et carrières salariales : une mise en perspective à travers sept ENQ, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 285-295.
- Minni Cl. (2004), Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 208-223.
- Poulet-Coulibando P. (1999), Qu'est-ce qu'un sortant non qualifié ? *Les sortants du système scolaire sans qualification, Grandes tendances et modes de dénombrement*, colloque L'insertion des jeunes en difficulté, MENRT, DPD, pp. 5-8 et 9-16.
- Poulet-Coulibando P. (1999), « L'environnement social et familial des jeunes non qualifiés », in *Les sortants du système scolaire sans qualification*, MENRT, DPD, n° 27-28, octobre 1999, pp. 41-62.
- Rose J. (2004), Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 227-241.
- Rose J. (2005), Introduction, *Régulations locales, cohérences nationales, intégration européenne : quelle (s) prospective (s) pour la relation formation emploi ?*, PUN, pp. 7-16

- Rose J., (1996), « Nomenclatures d'emploi : de l'emploi des notions au travail sur les notions », in B. Friot et J. Rose (dir.), *La construction sociale de l'emploi en France des années soixante à aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan, Forum IFRAS, pp 193-211.
- Salais R. (1978), Quelques remarques sur le thème de la qualification, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?* Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, pp. 81-96.
- Santelmann P. (2004), Construction de diplômes professionnels et notion d'emploi non qualifié, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 323-342.
- Sédillot B. (2004), Les personnes sans qualification dans les politiques d'emploi et de formation, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 345-365.
- Tallard M. (2004), Conventions collectives et hiérarchies des qualifications, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, p. 41-54.
- Tanguy L. (2004) La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification, in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, pp. 55-68.
- Troussier J.F. (1978), Réflexions sur le concept de qualification, *La qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, Commissariat Général au Plan, La Documentation Française pp. 173-188.

ARTICLES DE REVUES

- Affichard J. (1983), « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi*, n° 4, pp. 47-61.
- Alaluf M. (1992), « Peut-on distinguer les classements techniques des classements sociaux de la qualification ? », *Formation Emploi*, n° 38, pp. 3-7
- Alonzo P. (1998), « La stratégie de résistance des caissières de la grande distribution », *Travail et Emploi*, n°76, pp. 37-51.
- Alonzo P., Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés », *Données Sociales*, pp. 265-272.
- Amossé T., Chardon O. (2007), « Cinq millions de travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 39, février.
- Amossé T., Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.
- Audric S. (2002), « La reprise de la croissance profite-t-elle aussi aux non-diplômés ? », *Problèmes économiques*, juillet, pp. 29-32.
- Audric S., Givord P., Prost C. (2000), « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse de charges », *Revue économique*, vol. 51, n° 3, mai, pp. 513-522.
- Audric-Lerenard A., Tanay A. (2000), « Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 47-1, novembre.
- Béduwé C. (2004), « L'emploi non qualifié dans les trajectoires des jeunes débutants : emplois de passage ou situations durables », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 49-2, décembre.
- Béraud M., Colin T., Grasser B. (2008), « La qualification dans les centres d'appel : affaiblissement ou recomposition », *Travail et Emploi*, n° 114, avril-juin.
- Biau O., Le Rhun B., Lamarche P. (2008), « Le devenir des salariés sortis de contrat aidé du plan de cohésion sociale en 2006, six mois après la fin de l'aide de l'État », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°35.1, août.
- Bisault L., Destival B., Goux D. (1994), « Emploi et chômage des « non qualifiés » en France », *Économie et statistique*, n° 273, pp. 17-27.

- Biscourp P. (2006), « Durée des études, trajectoire scolaire et insertion sur le marché du travail », *Données sociales*, pp. 177-183.
- Bonaïti C., Fleuret A., Pommier P., Zamora Ph. (2006), « Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ? », *Documents d'études*, n°116, juillet.
- Bonaïti C, Viger E. (2008), « Tenter un diplôme au cours de sa carrière : peu d'occasions pour les salariés », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°14.3, avril.
- Bonal L., Favard P., Mendes-Clément S. (2005), « Peut-on encore occuper des emplois qualifiés après un CAP ou un BEP ? », *Économie et statistique*, n° 388-389, pp. 85-105.
- Bonnevialle L. (2008), « Le contrat d'insertion dans la vie sociale : la moitié des jeunes sur la voie de l'insertion professionnelle après dix-huit mois », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°29-3, juillet.
- Borras I. (2004), « L'orientation des jeunes peu qualifiés, une liberté contrainte », *Formation Emploi*, n° 88, pp. 79-95.
- Bordigoni M. (2000) « Jeunes sans diplôme et risques d'exclusion sociale », *Note de travail Céreq*, n° 6, novembre.
- Bordigoni M. (2000), « Les jeunes sortis sans qualification en 1992 : que deviennent-ils ? », *Éducation et formations*, n° 57, juillet-septembre, pp. 65-74
- Bordigoni M. (2001), « Les jeunes sortis de l'école sans diplôme face aux risques d'exclusion », *Bref Céreq*, n° 171, janvier
- Burnod G., Chenu A. (2001), Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, *Travail et Emploi* n° 86, avril, pp. 87-105
- Burnod G., Cartron D., Pinto V. (2000), Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un « petit boulot », *Travail et Emploi* n° 83, pp. 137-156
- Caille J.P. (2000), « Qui sort sans qualification du système éducatif ? », *Éducation et Formation*, n° 57, pp. 20-35
- Cézard M. (1979), « Les qualifications ouvrières en question », *Économie et Statistique*, n° 110, avril
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n°796, juillet
- Chausseron Ch. (2000), « Le devenir des jeunes qui ont quitté le système éducatif après avoir passé moins de sept ans dans le second degré », *Éducation et Formations*, n° 57, juillet-septembre, pp. 55-63
- Chauveau G. (2001), « La réussite scolaire en ZEP », *Éducation et Formations*, n° 61
- Chevallier L., Zilberman S. (1988), « Peut-on parler d'insertion pour les jeunes sans formation ? », *Formation Emploi*, n° 23, juillet-septembre
- Dadot M. (1987), « La notion de qualification chez Georges Friedmann », *Sociologie du travail*, n° 1/87, pp. 15-34
- Dayan J.L., Lochet J.F., Podevin G. (1985), « Les catégories ouvrières sans qualification : diversité et transformations », *Formation Emploi*, n° 11, pp. 62-77
- Dubar Cl. (1996), « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du Travail*, n° 2/96, pp. 179-193
- Duru-Bellat M., Mons N., Suchaut B. (2004), « Organisation scolaire et inégalités sociales de performances : les enseignements de l'enquête PISA », *Éducation et Formations*, n° 70, décembre
- Epiphane D., Giret J.F., Hallier P., Lopez A., Sigot J.Cl. (2001), « Génération 98, A qui a profité l'embellie économique ? », *Bref, Céreq*, n° 181
- Eyraud F. (1978), « La fin des classifications Parodi », *Sociologie du travail*, n° 3, pp. 259-279
- Forgeot G., Gautié J. (1996), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.

- Gadrey N., Jany-Catrice Fl., Pernod-Lemattre M. (2004), « En 2002, près des deux-tiers des non qualifiés sont des employés », *Premières Informations Premières Synthèses*, n°49-1, décembre
- Gasquet C (2003), « Les jeunes « sans qualification », un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers », *Bref Céreq*, n° 202, novembre
- Gasquet C., Roux V. (2006), « Les sept premières années de vie active des jeunes non diplômés : la place des mesures publiques pour l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 400, pp. 17-43
- Gasquet C., Mora V., Lopez A. (2005), « Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ? », *Journées du longitudinal...*
- Gérardin F. (1999), « Les classifications professionnelles à l'aune de la compétence et de la qualification », *Cahiers du Grée*, n° 12, juin, 41 p.
- Gubian A., Ponthieux S. (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 47-1, novembre
- INSEE (1996), « L'emploi non qualifié », *Dossiers thématiques*, n° 3
- Joseph O., Lopez A., Ryk Fl. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref, Céreq*, n° 248
- Kazamaki Ottersten E., Steedman H. (2000), « Les personnes faiblement qualifiées sur le marché européen du travail : vers une plate-forme minimale d'enseignement ? », *Formation professionnelle*, revue européenne du Cedefop, n°20, pp. 53-57
- Kirsch J.L., Desgoutte J.P. (1996), « Diplôme et déclassement », *Bref Céreq*, n° 117, février, 4 p.
- Kirsch J.L., Mansuy M. (1998), « Les diplômés de niveau V. Au-delà d'un déclin annoncé, des diplômés qui restent pertinents », *Bref Céreq*, n° 144, juillet
- Lebeaux M.O. (2004), « Un emploi non qualifié en début de carrière. Et après ? », *Net.Doc*, N°4, Céreq, avril, 24 p.
- Minni Cl. (2007), « Emploi et chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2005 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 07-3
- Moisan C., Poulet-Coulibando P., Caille J.P., Chausseron Ch., Bordigoni M. (2000), « Les sortants du système scolaire sans qualification », *Éducation et Formations*, juillet-septembre, n° 57, pp. 5-74
- Perivier H. (2003), « Les mesures fiscales d'incitation au travail des personnes non qualifiées », *Revue de l'OFCE*, octobre, pp. 281-336
- Podevin G., Viney X. (1991), « Sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés pour les jeunes de niveau V : promotion et/ou reclassement ? », *Formation Emploi* n° 35, pp. 47-58.
- Pommier P., Zamora Ph. (2008), « La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, avril, n° 14.2
- Poulet P., Zamora Ph. (2000), « Insertion des jeunes : sensible amélioration surtout chez les diplômés », *Note d'information*, DEPP, n° 00.36, octobre
- Reynaud J.D. (1987), « Qualification et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 86-109
- Rose J. (2005), « D'une génération à l'autre...Les « effets » de la formation initiale sur l'insertion », *Bref n° 222*, Céreq
- Salais R. (1976), « Qualification individuelle et qualification de l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 81-82, sept-oct, pp. 3-12
- Santelmann P. (2002), « Formation professionnelle et emplois non qualifiés », *Droit social*, avril, pp. 437-444
- Sauvageot C., Orivel E., Gasquet C., Mora V., Lopez A., Verley E., Cart B., Mouy P., de Besse M. (2005), « Quelle formation qualifiante différée pour les jeunes non diplômés ? », *Note Évaluation*, DEPP, n° 05.01

- Tallard M. (2001), « L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution », *Sociétés contemporaines*, n° 41-42, pp. 159-187
- Touraine A. (1955), « La qualification du travail. Histoire d'une notion », *Journal de psychologie normale et pathologique - Le travail, les métiers, l'emploi*, PUF Rivière, Paris, p. 97-112.
- Vincent C. (1993), « France, les bas niveaux de qualification », *Revue de l'IRES*, n° 13, automne

DOCUMENTS D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE

- Bordigoni M. (2000), Jeunes sans diplôme et risques d'exclusion sociale, Note de Travail Génération 92, Céreq
- Bonaïti C., Fleuret A., Pommier F., Zamora P. (2006), « Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ? », *Document d'études*, DARES, n° 116, juillet
- Dessus N. (2004), Les employés de commerce des grandes surfaces culturelles. Une observation de l'emploi non qualifié chez les cols blancs, *CPC Documents*, mars,
- Doniol-Shaw G. (2005), La qualification des emplois de l'aide à domicile au regard de l'analyse de la validation des acquis de l'expérience dans le métier d'assistante de vie, LATTIS, avril
- Hubault F., Santelmann P. (2007), Les ambivalences du travail non qualifié, une lecture du travail en actes, rapport du groupe „Travail non qualifié »
- IGEN et IGAEN (2005), *Les sorties sans qualification. Analyse des causes, des évolutions, des solutions pour y remédier*, Rapport au ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2005-074
- Fourcade B., Ourtau M. (2004), Rationalisation ou professionnalisation des emplois non qualifiés, *Note du Lirhe*, n° 391
- Lebeaux M.O. (2004), Un emploi non qualifié en début de carrière. Et après ?, *Net.Doc*, Céreq, avril, 24 p.
- Lopez A., Gasquet C. (2004), Les jeunes non diplômés : caractéristiques, trajectoires et accès à la formation post-initiale, doc roneo.
- Malinvaud E. (2001), Sur l'agrégation de la demande travail non-qualifié, *Document de travail INSEE*, série bleue, n° 2001-17
- Picketty T. (2004), L'impact de la taille des classes et de la ségrégation sociale sur la réussite scolaire dans les écoles françaises : une estimation à partir du panel « primaire 1997 », EHESS.
- Rose J. (2003), La distinction entre travail qualifié et non qualifié a-t-elle un sens ?, *CPC Info*, second semestre, n° 37, pp. 53-56
- Ryk G. (2004), Une mise en regard des mesures usuelles de la (non) qualification, *Notes Emploi Formation Céreq*, n° 16.

GLOSSAIRE

AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes
AIF : Actions d'insertion et de formation
ANPE : Agence nationale pour l'emploi
BEP : Brevet d'études professionnelles
BTP : Bâtiment et travaux publics
CAE : Conseil d'analyse économique
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CAS : Conseil d'analyse stratégique
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEC : Contrat emploi consolidé
CEP : Certificat d'études professionnelles
CES : Contrat emploi solidarité
CFI : Crédits formation individualisés
CGP : Commissariat général au Plan
CIE : Contrat initiative emploi
CIPPA : Cycle d'insertion professionnelle par alternance
CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale
CNAM : Conservatoire nationale des arts et métiers
COE : Conseil d'observation de l'emploi
CPA : Classe préparatoire à l'apprentissage
DARES : Direction de l'administration, de la recherche, des études et des statistiques
DEP : Direction des études et de la prospective
DIJEN : Dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale
ELS : Employé de libre-service
ENQ : Emploi non qualifié
EQ : Emploi qualifié
FPC : Formation professionnelle continue
FQP : Formation, qualification, profession
IAA : Industries agro-alimentaires
INSEE : Institut national des statistiques et des études économiques
IPIP : Itinéraires personnalisés à l'insertion professionnelle
ITHAQUE : Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme
MEN : Ministère de l'éducation nationale
MGI : Mission générale d'insertion

ML : Mission locale
MODAL : Module d'accueil en lycée (MODAL)
MOREA : Modules de re-préparation d'examen par alternance
ONQ : Ouvriers non qualifiés
OQ : Ouvrier qualifié
OS : Ouvrier spécialisé
PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAP : Programme d'action personnalisée
PAQUE : Préparation active à la qualification et à l'emploi
PCS : Profession et catégorie socioprofessionnelle
PMQ : Prospective des métiers et des qualifications
SAE : Stages d'accès à l'entreprise (SAE)
SEGPA : Sections de préparation à l'apprentissage
SES : Section d'éducation spécialisée
SIO : Session d'information et d'orientation
SIVP : Stages d'initiation à la vie professionnelle
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TRACE : Trajectoire d'accès à l'emploi
TUC : Travaux d'utilité collective
UE : Union européenne
VAE : Validation des acquis de l'expérience
VAP : Validation des acquis professionnels
ZEP : Zones d'éducation prioritaire

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2009.