

Le travail non qualifié, permanences et paradoxes

Dominique Méda et Francis Vennat
La Découverte, 2004

Le choix des termes pour le désigner fait du travail non qualifié (TNQ) une catégorie résiduelle dont l'existence même pose question : l'embauche ne présuppose-t-elle pas une qualité du travail, aussi faible soit-elle ? « Il est difficile de concevoir un travail dénué de qualification car on ne voit pas ce que serait son utilité » souligne **J. Rose** dans l'une des contributions de cet ouvrage volumineux résultant d'un programme de recherche de la DARES. D'où vient alors ce déni de qualité ? La coupure entre travail qualifié et TNQ relève d'une double histoire du salariat que rappelle **J. Freyssinet**, dans la préface: d'une part, celle de la résistance du métier face aux enjeux de l'organisation scientifique du travail visant à le combattre ; d'autre part, celle des besoins engendrés par la croissance d'après-guerre ; le TNQ - des paysans, des femmes, des immigrés... - constituant son principal réservoir de main-d'œuvre. La première histoire est aujourd'hui posée dans des termes nouveaux. Face aux mutations technologiques et aux formes de mobilisation du travail s'écartant du travail prescrit, la non-qualification est présentée comme un obstacle aux logiques productives fondées sur les compétences. Pour autant, alors que sa disparition était pratiquement annoncée dans les années quatre-vingt, le TNQ progresse sensiblement depuis les années quatre-vingt. La seconde histoire, celle de l'intégration dans le salariat, enregistre également des chaos : la montée du chômage de masse désigne en premier lieu les non-qualifiés. Le processus d'intégration dans le salariat a cédé le pas à un mouvement de fragmentation.

En France, cinq millions de salariés, soit plus de 20 % de l'emploi total occupent des emplois non qualifiés. Leurs conditions de travail sont les plus pénibles, leur lien d'emploi les plus précaires et leurs salaires les plus bas, alors que nombre d'entre eux détiennent des diplômes, sont expérimentés ou ont une forte utilité sociale. Les auteurs de l'ouvrage, économistes, sociologues et statisticiens, issus de cinq laboratoires¹ montrent comment se sont construits les différents modes de lecture et de codage d'une même réalité sociale et comment les différentes disciplines en ont rendu compte. Ils se penchent sur l'évolution de ces constructions sociales à l'aune des changements économiques et sociaux des vingt dernières années. Ils explorent le contenu de ces emplois, le profil des salariés et leurs trajectoires. Ils soulignent le rôle joué par les politiques publiques. A travers son sous-titre, « Permanences et paradoxes », la synthèse pointe une récurrence, celle de la difficile reconnaissance de la qualification qui est toujours un rapport social. L'ambiguïté de la catégorie vient du fait qu'elle recouvre trois dimensions : la qualification des personnes qui inclut l'ensemble des connaissances professionnelles, mais se mesure essentiellement par le niveau de formation initiale, la qualification salariale qui traduit la position de l'individu dans la grille de salaire, et la qualification de l'emploi qui correspond aux qualités requises par le poste de travail. Son histoire peut être lue à partir des formes d'articulation ou de distorsion de ces trois dimensions.

M. Tallard le souligne avec conviction : la qualification est un enjeu central des conventions collectives, notamment à partir de 1936 où une négociation nationale lance les soubassements d'une « standardisation de la codification de travail salarié », selon les

¹ le LASMAS, le CLERSE-IFRESI, l'Université Lille 1, l'EPEE, le LIRHE, le GREE

termes de Desrosières. Dans les arrêtés Parodi de la métallurgie, en 1945, les non-qualifiés correspondent à la catégorie des manœuvres ne nécessitant aucune formation ni aucune adaptation, d'une part, et à celle des OS exécutant des tâches ne nécessitant qu'une adaptation très sommaire, d'autre part. Le critère du métier associé à une formation spécifique suffisamment longue (le temps d'apprentissage) s'avère donc central pour distinguer le travail qualifié du TNQ.

La planification et ses outils conduisant à une nomenclature des niveaux de formation contribuent néanmoins à faire évoluer la notion. Au début des années soixante, la mise en lumière de problèmes d'ajustement structurel de l'emploi dans un contexte de construction européenne oriente l'action publique vers une démarche qualifiée d'« adéquationniste ». Les travaux du Vème au VIIème plans visent à mettre les flux d'élèves en regard des besoins en qualification des entreprises recensés de façon plus prospective qu'évaluative. Le contexte est à la fois celui d'une rareté relative des diplômés et d'une « explosion scolaire ». Cette logique du Plan s'est rapidement heurtée à deux critiques essentielles. D'une part, celle de la distance entre l'emprise des commandes institutionnelles régissant l'offre de formation et les stratégies effectives de recrutement des entreprises. D'où le caractère « introuvable » du lien formation-emploi (**L. Tanguy**). D'autre part, destinée à projeter un nouvel ordre professionnel, la classification interministérielle des niveaux de formation, ne comporte initialement pas de catégorie de « non-qualifiés ». L'Education nationale y ajoutera ainsi, au milieu des années soixante, les niveaux VI et V bis (**T. Colin, G. Ryk**) qui représentent alors plus du tiers des sortants du système éducatif !

C'est également dans les années soixante, comme le rappellent **J. Gautié et Y. Lhorty** que la science économie va commencer à s'intéresser au travail qualifié. La théorie du capital humain introduit l'hypothèse fondamentale d'une hétérogénéité des « qualités » de la main-d'œuvre, qu'elle relie aux investissements individuels dans la formation. Il faudra toutefois attendre les années soixante-dix pour que la théorie distingue entre la qualification des individus et celle des postes de travail, alors que l'offre de diplômés s'accroît plus vite que la demande de travail qualifié. L'ampleur des phénomènes de déclassement trahit ce décalage, en même temps qu'elle souligne la nécessité de mieux évaluer certaines formations et certains diplômes au regard de leur valeur effective sur le marché du travail.

Parallèlement, sous l'effet de ces dissonances et compte tenu des difficultés des grilles Parodi à prendre en compte les évolutions, les caractéristiques des emplois vont se trouver au cœur des grilles de classification (instauration des grilles à critères classants dans la métallurgie en 1975). Autonomie, responsabilité, type d'activité et connaissances acquises deviennent des éléments centraux. Le métier semble passé au second plan et la qualification se resserre sur l'emploi.

C'est en 1982 que sont introduites pour la première fois dans la nomenclature des PCS les deux catégories d'ouvriers non qualifiés (de type industriel et de type artisanal). Ainsi que le souligne **P. Biscourp**, il n'existe pas de catégorie d'employés non qualifiés dans les conventions collectives (bien que des travaux récents tentent d'y remédier). La réalité appréhendée par les CSP est sujette à caution : la collecte des informations, les déclarations des salariés sur lesquelles sont fondées ces informations peuvent ne pas correspondre à la classification des emplois. D'autre part, la qualification étant fortement associée à des enjeux de négociation salariale, le positionnement dans une grille est enclin à varier en fonction de la structure de la masse salariale. C'est pourquoi l'INSEE tente d'utiliser des enquêtes auprès des employeurs. D'autres travaux (Chardon) utilisent un critère d'adéquation entre la spécialité de formation et la profession exercée, le lien entre spécialité

et emploi étant plus étroit qu'entre diplôme et emploi, sans pour autant être exempté de risque de décalages, fréquemment observés dans le secteur tertiaire.

Le relatif équilibre des trois dimensions de la qualification, dans les années 60-70, a cédé la place à une déformation du triangle, sous l'effet d'une individualisation de la relation salariale, d'une réduction du champ d'application des conventions collectives et d'un déclassement croissant pour les générations entrées récemment sur le marché du travail. La moitié des employés non qualifiés ont atteint ou dépassé le niveau V, et un tiers possède au moins le bac (**J. Gadrey, F. Jany-Catrice, M. Pernod-Lemattre**). Un quart des sortants de Génération 98 occupe une PCS non qualifiée, la moitié ont un salaire inférieur à 1,3 SMIC. Le paradoxe est donc que la croissance des emplois non qualifiés profite prioritairement aux diplômés, tandis que le chômage des non-diplômés atteint des niveaux record qu'il faut mettre en relation avec les émeutes urbaines de novembre 2005. L'emploi non qualifié est ainsi devenu une voie d'accès majoritaire au marché du travail pour les jeunes, l'intensité des flux de passage vers l'emploi qualifié (reclassement) dépendant largement des niveaux de diplôme et de la conjoncture (**C. Minni**). Si pour certains, et selon certaines filières, il s'agit d'emplois d'attente donnant progressivement accès à des emplois plus qualifiés (**P. Lemistre**), pour d'autres, les moins qualifiés, ils peuvent conduire à une marginalisation (**C. Béduwé**).

Le déclassement n'est pas la simple résultante d'une inflation de l'offre de diplômés. Il traduit une réalité cachée du TNQ : celui-ci requiert en fait des qualités réelles. Polyvalence, responsabilité, initiative, sont de plus en plus exigées mais ne sont pas reconnues donc pas rémunérées. Cette réalité n'est pas pour autant homogène. Comme le notent **B. Grasser, R. Rouyer**, mais aussi **B. Fourcade et M. Ourtau**, la partition entre qualification et non-qualification diffère selon les secteurs et dépend de la force de la convention collective, de la régulation de branche et de l'implantation syndicale. En s'appuyant sur l'exemple de la papeterie, les auteurs montrent que le triangle de la qualification peut conserver sa vigueur, moyennant une forte implication des acteurs et un effort d'innovation permanent (actualisation des conventions, renouvellement des diplômes). **P. Santelmann** développe une critique sans doute encore plus radicale. La nomenclature des niveaux de diplômes de l'Education nationale, en occultant le rôle de l'expérience et en survalorisant les savoirs académiques, ferait puissamment obstacle à une possible reconnaissance des compétences professionnelles notamment pour les salariés sans diplômes. La Validation des Acquis d'Expérience ouvre des potentialités, en même temps que ses premières évaluations montrent son inégale ouverture et la marginalisation des publics les moins qualifiés.

L'ouvrage propose en fin de parcours un examen (moyennement) critique des politiques menées. Au plan économique tout d'abord. Dans les années quatre-vingt-dix, les travaux soulignent sur le cas français « le désaccord croissant entre la structure des qualifications et l'offre de travail » (Drèze et Malinvaud). Plus des deux tiers du chômage en France seraient expliqués par l'inadéquation structurelle des qualifications. Ces économistes sont ainsi conduits à recommander les exonérations de charges sociales au voisinage du SMIC. Le chapitre de **M. Okba** montre la succession de rapports officiels légitimant cette mesure. Deux arguments y occupent une place centrale. Le coût du TNQ a augmenté sensiblement plus vite que celui du travail qualifié et celui du capital, d'une part ; le prix du TNQ est particulièrement affecté par le coin sociofiscal, d'autre part. Quinze ans d'une politique aboutissant à 24 milliards d'euros d'exonérations fiscales méritent néanmoins bilan et réflexion.

Prenant en compte les effets macroéconomiques induits (bouclage prix-salaires, au niveau sectoriel) et introduisant le capital, **I. Gafsi, Y.L'Horty, F. Mihoubi** sont conduits aux résultats évaluatifs suivants : les baisses de cotisations sociales 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. Certes la méthode peut encore être améliorée (**A. Gubian**), mais ce type de résultat permet de distinguer clairement les deux niveaux d'impact d'un allègement des cotisations ciblé sur le bas de l'échelle salariale : sur la structure de l'emploi, l'effet semble solidement établi, mais c'est au prix d'un résultat corollaire quant au faible impact sur l'emploi total. L'interrogation est inévitable : faut-il, pour combattre l'exclusion des non-qualifiés, abaisser un coût salarial qui ne parviendra de toute façon jamais au niveau concurrentiel de la main-d'œuvre indienne ou chinoise ? Ce point d'analyse ouvre un débat plus large sur la qualité de l'emploi inscrit à l'agenda de la Commission européenne. L'emprise croissante des formes particulières d'emploi, d'un côté, et le développement de l'emploi non qualifié de l'autre pourraient conduire à limiter l'efficacité du travail, comme condition d'une croissance économique durable. Il est regrettable que l'ouvrage n'ait pas creusé davantage ce point essentiel.

Introduisant une perspective de long terme de la dynamique des qualifications, **T. Coutrot, A. Kieffer et R. Silberman** montrent que les transformations structurelles de la population active, d'un côté, et les recomposition sectorielle de l'activité productive de l'autre, ont joué sur la catégorie des non-qualifiés. D'ouvrier et masculin, l'emploi non qualifié devient progressivement féminin, employé, tertiaire. Les jeunes et les travailleurs immigrés alimentant ce que les auteurs nomment « le dernier wagon » de l'emploi, le risque de chômage étant systématiquement maximal pour les nouveaux entrants sur le marché du travail (à diplôme égal) ou sur les nouveaux entrants dans le pays. C'est ainsi sur ces « publics », et notamment les plus fragiles d'entre eux, que se sont naturellement concentrées les politiques de l'emploi (**B. Sédillot**). Si le ciblage reste en partie fondée sur la prise en compte de critère de diplômes, on assiste indéniablement à un élargissement de la cible (personnes en difficulté, voire en grande difficulté dans TRACE puis dans CIVIS). L'Etat sort ainsi d'une représentation monocausale des difficultés d'insertion. Cet enrichissement du diagnostic induit une instrumentation de plus en plus complexe : accompagnement individualisé ; montage de partenariats locaux entre associations, entreprises, collectivités territoriales ; articulation de services de différentes natures allant de la resocialisation à l'emploi. On pourra regretter dans ce panorama complet que la critique ne soit pas portée à un niveau plus fondamental. Pourquoi ces politiques, en dépit du travail souvent remarquable des professionnels de l'insertion, ne mordent-elles pas plus sur le chômage des non-qualifiés ? Pourquoi les non-qualifiés sont-ils largement exclus des dispositifs plus proches de l'emploi « normal » (alternance) ? Pourquoi les Pouvoirs Publics n'imposent-ils pas davantage de règles allant de ce sens, notamment en direction des entreprises bénéficiant de l'emploi aidé ?

Le détour par la comparaison internationale laisse le lecteur en partie sur sa faim. **J.P. Higélé et A. Kristowa** nous rappellent à juste titre le poids des construits sociétaux de la qualification, découlant de la forte congruence dans chaque espace national entre *rapport éducatif*, *rapport organisationnel* (système de travail et de mobilité de la main-d'œuvre) et *rapport industriel* (forme du conflit et de la négociation). Notons au passage que l'on retrouve ici notre triangle de la qualification. En Allemagne, par exemple, où les métiers et leur normes d'accès, l'apprentissage, constituent de longue date l'espace de définition et de

régulation de la qualification, les règles de reconnaissance de cette qualification semblent mises en cause pour les salariés touchés par le chômage et désormais contraints d'accepter des emplois en deçà de leur niveau de qualification reconnue (lois Hartz). Plus largement, la question se pose, sans que les auteurs ne l'abordent, du risque de déperdition de compétences pour une partie des salariés notamment ceux qui sont concernés par les licenciements économiques. Le travail ne souffre pas seulement d'un déni de qualité, mais parfois aussi d'une amputation de cette qualité, à travers l'expérience du chômage.

Florence Lefresne
IRES