



Éducation permanente (2012). « L'alternance au-delà des discours », n °190

Solveig Fernagu

DANS **SAVOIRS** 2013/1 n° 31 , PAGES 81C À 89C

ÉDITIONS **L'HARMATTAN**

ISSN 1763-4229

ISBN 9782343009148

DOI 10.3917/savo.031.0081c

Date de mise en ligne : 20/06/2013

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-savoirs-2013-1-page-81c?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Comptes-rendus de lecture

Pierre NAVILLE (2012). *Essai sur la qualification du travail*. Paris : Syllepse, coll. « Sens Dessus-Dessous », 178 p.

Ouvrage introuvable depuis plusieurs décennies, *l'Essai sur la qualification du travail*, initialement paru en 1956, demeure un incontournable de la littérature sur les questions de formation, en articulation avec celles ayant trait à l'établissement des hiérarchies professionnelles.

L'avant-propos de *l'Essai sur la qualification du travail* pose d'emblée le questionnement phare de l'ouvrage. Peut-on apprécier la qualification comme une qualité plus ou moins grande du travail ? Et que recouvre cette interrogation, d'un point de vue empirique ? Quelle signification revêt-elle, d'un point de vue sociologique ? Quelle est sa portée, d'un point de vue pratique ?

Trois chapitres (en fait deux plus une conclusion) entreprennent d'apporter réponse à ces questions. Le premier cherche à circonscrire les critères constitutifs de la qualification du travail. En accord avec son interrogation première, Naville discute le lien entre qualité du travail et qualification du travail. Il observe une relation particulièrement lâche dans la mesure où « interfèrent », société par société, « les questions de la division du travail, de la répartition des capacités et de la valeur individuelle et sociale comparée des œuvres ». D'où une première reformulation de sa question initiale : au fond, a-t-on des chances de trouver des « critères universels » pour définir la qualification du travail ? Poursuivant son entreprise, Pierre Naville constate que, contrairement à une intuition de sens

commun, le principal facteur constitutif de la hiérarchisation des différents travaux n'est pas la technique. La qualification du travail tient beaucoup plus à des considérations sociales (morales et politiques). D'où un second déplacement du questionnement. Puisque « la hiérarchie de qualification du travail est donc toujours mêlée à une hiérarchie sociale des fonctions », c'est la structure même de la société qui doit être au préalable questionnée pour repérer quelles sont, en son sein, les qualités qui sont *valorisées* et *reconnues* comme étant éléments d'une qualification du travail.

Selon Pierre Naville, c'est l'apprentissage qui constitue cette formule socialement reconnue comme génératrice de la qualification. Cependant, des variations interindividuelles et entre groupes s'observent, d'où une difficulté à sérier objectivement le lien entre apprentissage et qualification du travail. Le vrai indicateur de la qualification, nous dit Pierre Naville, tient en l'évaluation économique de l'activité humaine. C'est pourquoi, sous certaines conditions, le non-travail même peut être qualifié. Dès lors qu'il entre dans la sphère des rapports marchands, s'il est étalonné, même à titre fictionnel, sur le modèle d'un équivalent marchand, ou s'il fait l'objet d'une analyse comptable, d'une mesure en termes d'efficacité, sa qualification est en jeu. « À vrai dire, précise Pierre Naville, si une certaine échelle de qualité est propre à toutes les activités humaines, ce n'est pas seulement parce qu'elle répond toujours à des critères techniques (par exemple un plus ou moins long apprentissage), c'est aussi parce que toutes les activités humaines, y compris celles du non-travail, tombent à un moment quelconque dans le domaine de l'évaluation économique, et par là rigoureusement

professionnelle, en tant que *production*. » L'exception du travail domestique (du bénévolat ajouterait-on aujourd'hui) confirme la règle selon laquelle pour approcher l'acception courante de la qualification du travail, il convient de tenir ensemble les deux bouts d'un même mécanisme : en amont les modalités d'acquisition de la qualification, l'apprentissage et l'expérience se présentant comme les indicateurs majeurs ; en aval, les modalités de reconnaissance de la qualification, les rémunérations (échelle des salaires) en offrant le témoin le plus évident.

À ce moment de l'analyse, Pierre Naville esquisse une première définition empreinte de prudence. « [...] Le travail qualifié est lui-même une hiérarchie plus vaste des emplois, professions et statuts économique-sociaux. » Il résume également ses premiers enseignements. En premier lieu, « la notion de qualification du travail apparaît au cours de l'histoire récente comme tout à fait relative. Il est évident qu'elle ne repose sur aucun critère absolu. » En second lieu, « les formes de la qualification du travail dépendent des formes des forces productives, en premier lieu de l'industrie. Elles dépendent du même coup de la structure économique de la société. » Ensuite, « la mise en œuvre des forces productives impose une certaine forme à l'acquisition des capacités nécessaires à cette mise en œuvre. La durée de l'apprentissage apparaît ainsi comme un des éléments constitutifs essentiels de la qualification du travail, mais cette durée est elle-même relative à la structure de l'industrie à une époque donnée, et ne suppose aucune norme absolue. » Avant-dernier point, « il existe une relation variable, dans la

masse du travail social, englobant toute la population active, entre les forces de travail qualifiées et les forces de travail non qualifiées ». On ne saurait donc parler d'un rapport fixe entre les deux ensembles. Enfin, « la qualité et la qualification du travail paraissent ainsi plutôt relatives à des critères sociaux qu'à des critères individuels, tenir à l'industrie plus qu'à la personne, à l'outillage plus qu'à l'ouvrier. Dans cette mesure, le travail qualifié paraît toujours réductible au travail non qualifié ou ordinaire. » Et, ajoute Pierre Naville, conséquence majeure de la « relativité des qualifications acquises », celles-ci « peuvent du jour au lendemain ne plus avoir de signification pratique » et ainsi perdre toute existence.

En résumé, Pierre Naville n'a pas pour intention de trancher entre les deux acceptions traditionnelles de la qualification, celle qui en fait une propriété de l'homme, celle qui l'attribue en propre à la technique. Qui est qualifié et où réside la qualification sont de fausses questions. L'interrogation porte plutôt sur la combinaison des facteurs sociaux et économiques qui établissent, à un moment donné dans une société donnée, la qualification d'une opération productive. Une preuve de ce qui précède est apportée par Pierre Naville lorsqu'il entreprend de discuter le lien entre la qualification et le salaire (plutôt les salaires). « Si la qualification était une propriété concrète acquise une fois pour toutes à un échelon déterminé, sa rémunération devrait conserver un rapport constant avec celle des simples manœuvres. Or, il n'en est rien. Les salaires des ouvriers qualifiés et non qualifiés varient en deux sens : entre eux et par rapport à eux-mêmes. » Ainsi, ce sont moins les « qualités acquises » que l'état

de la concurrence (entre les candidats à un emploi) qui explique la ventilation des salaires... et la reconnaissance différentielle de la qualification.

In fine, expose Pierre Naville, le temps nécessaire à son apprentissage offre le meilleur critère d'approche de la qualification du travail. Néanmoins, s'il s'agit du temps nécessaire, le sociologue insiste bien, conformément à sa thèse, sur son caractère relatif : « c'est le temps *minimum* dans un état social donné ».

La deuxième partie de l'ouvrage est particulièrement déroutante pour un lecteur contemporain. Pierre Naville s'essaie au « calcul d'un indice de qualification de la main-d'œuvre pour la région parisienne », sur la base de statistiques de l'emploi produites en mars 1946. Pierre Naville discute d'abord ses sources, les critères qui fondent les nomenclatures de qualification nationales et internationales. À s'en tenir à celles-ci, Pierre Naville repère que la nomenclature française de son temps souffre de bien des approximations : définition très large du temps de formation requis pour l'exercice d'un métier ou l'occupation d'un poste de travail, prise en compte du temps souhaitable de formation et non du temps réel de formation des ouvriers, autodésignation par les répondants aux questionnaires, absence de distinction statutaire (entre employeurs et salariés), poids de l'âge et du sexe peu visible. Sans entrer dans le détail de la typologie proposée par l'auteur, précisons les interrogations qui sont les siennes et les réponses qu'il apporte. En premier lieu, convient-il de construire un indice de qualification du métier, de l'industrie ou de l'individu ? Conformément à son analyse, il repousse le caractère essentialiste de la qualification (propriété de

l'individu) ainsi que son caractère techniciste (immanent à l'industrie). C'est donc la référence au métier ou, mieux, à l'emploi qui aura sa préférence. Second dilemme : comment opérer (et où) la partition entre la qualification et la non-qualification de l'emploi ? Pour Pierre Naville, on le sait maintenant, le critère des années d'apprentissage est fondateur de la qualification. Dernier sujet de préoccupation : comment éviter la réification de cet indice de qualification ? La réponse est nette : l'indice de qualification est un outil heuristique et non une norme. Sur cette base, Pierre Naville construit six types de structure de qualification qui lui permettent d'observer, en analysant leur composition, un certain nombre de traits saillants. Principalement, le sociologue note que la répartition de la qualification mais, plus généralement, « la structure de la main-d'œuvre ne varie pas seulement en fonction de la nature technique du métier ou de l'entreprise, elle se présente aussi différemment selon le *sexe*, l'*âge*, l'*origine* nationale ou la région géographique et bien d'autres critères encore ». Ainsi, la main-d'œuvre féminine de la région parisienne connaît-elle un degré moyen de qualification inférieur à celui des hommes, écart qui traduit un faible développement de l'apprentissage féminin, des niveaux de salaires moindres et une claire démarcation au niveau du type d'outillage confié à chacun des sexes. L'exemple des travailleurs nord-africains témoigne également du lien entre exercice de travaux non qualifiés, apprentissage quasi inexistant et salaires inférieurs. Empiriquement, l'auteur observe bien l'importance du temps d'apprentissage dans l'appréciation de la qualité du travail même si le lien ne répond pas à une logique mécanique.

Les dix pages qui composent la partie conclusive de l'ouvrage sont les plus célèbres. Ramassant l'essentiel de son propos, Pierre Naville expose, en quelques formules lumineuses, l'essentiel de sa thèse. Interrogeant la hiérarchie des qualifications, le sociologue réaffirme son caractère relatif (mais non arbitraire). La qualification est le fruit d'un rapport social. « Fondamentalement, *c'est un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale.* » Et s'il y a hiérarchie des qualifications, il convient de les rapporter « à l'aspect hiérarchique des structures sociales ». Il n'y aurait donc pas uniquement homologie de forme mais bien homologie de structure, voire isomorphisme entre la hiérarchie des qualifications et la hiérarchie sociale. Les hiérarchies salariales offrent l'étalon visible reliant l'une à l'autre ces hiérarchies.

Une annexe longue de dix pages ponctue l'ouvrage. Pierre Naville précise notamment que l'acception de la qualification défendue dans son ouvrage ne correspond pas aux représentations de sens commun qui font de la qualification, pour l'ouvrier, une propriété personnelle, intangible et inaliénable et, pour l'employeur, une caractéristique liée au type d'outillage utilisé et donc appelée à évoluer au gré des transformations de la technique. Pierre Naville résume de manière magistrale les tenants et aboutissants d'un pareil divorce. « De ce point de vue, on voit se dessiner une opposition entre la fluidité des *qualifications requises*, typique de l'industrie moderne de production de masse, surtout en moyens de consommation et la cristallisation des *qualifications acquises*. Cette opposition devient une contradiction sociale : l'ouvrier éduqué, qui a atteint un certain niveau

commun de qualification, de pratique professionnelle et de salaire, considère sa qualité professionnelle comme une acquisition définitive liée à sa personne et à sa valeur, comme "son métier" par excellence ; d'où sa tendance croissante, l'âge venant, à refuser de changer d'emploi ; l'industrie, au contraire, exige un brassage permanent résultant de besoins mouvants [...]. Cette incompatibilité relative entre la qualification comme propriété acquise, et l'adaptation hiérarchisée aux tâches, comme besoin requis, peut-elle être surmontée ? Sans vouloir engager ici cette discussion, nous nous bornerons à dire qu'un tel progrès suppose de sérieuses transformations dans la structure des salaires, dans les possibilités de l'enseignement, et dans la polyvalence et la substitution des emplois. »

Cinquante-six ans après sa parution, *l'Essai sur la qualification du travail* développe toujours un pouvoir éclairant. Il aide encore à penser celles et ceux qui restent préoccupés des transformations contemporaines du rapport salarial.

Cédric Frétygné

Bénédicte ZIMMERMANN (2011). *Ce que travailler veut dire : la sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Paris : Economica, coll. « Études sociologiques », 233 p.

À travers une sociologie des capacités qui combine l'analyse de pratiques d'entreprises et des récits biographiques, Bénédicte Zimmermann renouvelle en profondeur les perspectives sur le travail : là où la logique de compétences voudrait le réduire à une simple performance individuelle, elle met au premier plan sa dimension collective et politique,

de facto la responsabilité même des organisations du travail dans le développement des individus et leurs possibilités d'œuvrer à l'accroissement de leurs capacités (potentiel d'action).

Le discours patronal sur la flexibilité se traduit en entreprise par la mise en œuvre de pratiques qui tendent à confier à l'individu l'entièreté de la responsabilité de son développement. Sont valorisées ses capacités d'adaptation, d'innovation et de performance qu'il lui appartient de mobiliser en propre. Partant de récits professionnels biographiques et de témoignages d'expériences d'entreprises, l'auteure montre que le développement de ces capacités se produit si les organisations soutiennent des processus de travail et des pratiques de gestion qui permettent aux sujets de se sentir accompagnés dans leurs démarches, notamment par l'allocation équitable des ressources nécessaires à leur développement (plan de polyvalence, mobilité interservices, activités, etc.). Le développement des individus repose alors sur une coresponsabilité où chacun est acteur et responsable de ce développement.

La force de cet ouvrage tient en deux points :

- Au niveau méthodologique d'abord, par la confrontation de la rhétorique du changement et de l'adaptation inhérente au discours de la flexibilité à l'épreuve des conditions effectives du travail observées à différents niveaux, collectifs et individuels. L'expérience du travail y est analysée au regard des marges de liberté positives qu'elle autorise.

- Au niveau conceptuel ensuite, par une lecture des pratiques d'entreprises au prisme de l'approche par les capacités. Cette dernière place au premier plan l'idée de liberté positive, de latitude d'action, de pouvoir d'agir ou de

moyens d'agir comme éléments clés de l'accomplissement de soi et de la sécurité au travail. Dans ce cadre, il s'agit donc d'une flexibilité qui sert tout à la fois les intérêts des organisations, des individus et des collectifs de travail.

Solveig Fernagu Oudet

Éducation permanente (2012). « L'alternance au-delà des discours », n°190.

L'alternance envahit tous les discours. Sa pratique s'est développée de manière exponentielle, alors que sa mort était annoncée à la fin des années 1970, ne concernant alors qu'une minorité d'élèves. Aujourd'hui, son succès est tel que les différents auteurs de ce numéro d'*Éducation permanente* cherchent à mettre en lumière les fondements de l'idée même d'alternance et s'interrogent sur ses réelles vertus, sur le sens de ses diverses mises en œuvre. Toute alternance est-elle alternance ? L'alternance est-elle partout alternance ? Est-elle suffisamment pensée en lien avec les territoires, les secteurs et les acteurs pour justifier et/ou pérenniser son succès ? En s'attachant à répondre à ces questions, ce numéro d'*Éducation permanente* est un véritable pavé dans la mare, et il reste à espérer qu'il alimente des réflexions de fond sur le devenir de l'alternance avec un grand A.

Solveig Fernagu Oudet

Fabienne Maillard (dir.) (2012). *Former, certifier, insérer. Effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômés*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, coll. « Des sociétés », 254 p.

Les diplômés sont, en France plus qu'ailleurs, au cœur des enjeux sociaux

exprimés en termes d'insertion professionnelle et de déroulé de carrière professionnelle. La tendance actuelle à la « professionnalisation » des diplômes peut spontanément laisser à penser que le rapprochement des mondes de l'éducation et du travail s'en trouve conforté et que la transition professionnelle des jeunes en est mieux assurée. De fait, les auteurs réunis autour de Fabienne Mailard pointent les apories des raisonnements dits « adéquationnistes », lesquels proposent une mise en équivalence quasi mécanique entre formation et emploi, diplôme, qualification et poste de travail. Dans une veine sociologique éprouvée, empruntant à la tradition critique et aux perspectives socio-historiques, l'ouvrage atteste que la professionnalisation des diplômes est grosse d'effets induits parfaitement paradoxaux : dévalorisation de certains diplômes au profit d'autres, concurrence exacerbée des établissements d'enseignement secondaire ou supérieur générant une offre de diplômes pléthorique et redondante, centration sur des indicateurs d'insertion dans une logique de court terme, minoration des contenus académiques dans les *curricula* et valorisation des enseignements « professionnalisés » au statut éminemment périssable.

Fondé sur l'analyse de formations préparant à divers métiers (métiers de la mécanique automobile, de la mode, comédiens, journalistes, formateurs d'adultes, etc.), l'ouvrage développe par le menu cette série d'effets et de paradoxes qui interrogent les pratiques et les politiques de formation, de certification et d'insertion.

Cédric Frétygné

Gérard De Vecchi (2011). *Évaluer sans dévaluer et évaluer les compétences*. Paris : Hachette Éducation, coll. « Profession Enseignant », 175 p.

Le présent ouvrage est tourné vers la pratique. Le lecteur, qu'il soit enseignant ou formateur, y trouvera de nombreuses pistes de réflexion pour rendre ses évaluations plus formatives, plus formatrices. Il s'adresse aux « débutants » qui ont besoin de points de repères sur les dimensions psychologiques de l'évaluation, ou aux « plus expérimentés » qui éprouvent le besoin de réfléchir leurs pratiques d'évaluation et qui seraient éloignés d'une culture en sciences de l'éducation. L'auteur propose ainsi des démarches pour une approche plus qualitative des outils d'évaluation. Ces derniers sont tournés vers une pédagogie de la réussite ayant pour double effet d'aider l'apprenant à progresser et de donner à l'évaluateur des indicateurs sur ses démarches d'enseignement et ou de formation. Ils ont pour ambition de faciliter le transfert des apprentissages et leur déplacement dans des situations décontextualisées.

Solveig Fernagu Oudet

Emmanuel Quenson et Solène Coursaget (dir.) (2012). *La professionnalisation de l'enseignement supérieur. De la volonté politique aux formes concrètes*. Toulouse : Octarès, coll. « Le Travail en débats. Colloques & Congrès », 207 p.

Actes d'un colloque qui s'est tenu à l'Université d'Évry Val d'Essonne à l'automne 2009, l'ouvrage coordonné par Emmanuel Quenson et Solène Coursaget

s'attèle à un sujet mis à l'avant-scène par l'article premier de la loi relative aux responsabilités et libertés des universités (LRU) de 2007. La mission d'insertion professionnelle s'étant en effet ajoutée aux classiques missions d'enseignement et de recherche, l'heure est aujourd'hui à la professionnalisation (des études, des formations, des étudiants). Dans sa diversité, l'ouvrage fait une place de choix aux points de vue variés. D'aucuns défendent la nécessité et l'utilité de cette orientation nouvelle là où d'autres la jugent potentiellement nuisible et contra-

dictoire avec les missions premières de l'enseignement supérieur. Enquêtes circonstanciées, témoignages d'acteurs évoluant dans le champ de l'insertion des étudiants, arguments militants voisinent sans jamais attenter à la cohérence de l'ouvrage. Au final – ce n'est ni une surprise ni une nouveauté – la professionnalisation fait l'objet de définitions plurielles et sa plasticité rend à chacun les services qu'il souhaite lui donner – dans l'espace rhétorique comme dans les pratiques mises en place.

Cédric Frétygné