QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DE PLUS DE TRENTE ANS *

PRESENTATION :

A l'initiative du Dr Ginzberg de l'Université de Columbia à New York, une recherche consacrée aux conditions de retour sur le marché du travail des femmes âgées de trente ans et plus a été menée simultanément dans plusieurs pays européens (Allemagne, France, Grande-Bretagne, Suède) et aux États-Unis en 1978 (1). Le Centre d'Études de l'Emploi a été chargé du volet français de cette étude dont rend compte le présent article. En outre, plusieurs encadrés restituent la dimension internationale de l'enquête et suggèrent des comparaisons avec la situation mise en évidence en France.

L'objectif de cette recherche était de cerner les modalités de réinsertion professionnelle des femmes de plus de trente ans, en s'attachant à esquisser une typologie qui tienne compte des principales variables influant sur l'exercice d'une profession, des circonstances de la reprise et des motivations des femmes concernées. A cette fin, des entretiens qualitatifs ont été menés auprès de cent femmes âgées de plus de trente ans, désireuses de retravailler ou retravaillant déjà après une interruption d'au moins cinq années, et de quelques femmes rejetant l'idée de retravailler.

Il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif — un souci de diversité a toutefois conduit à interroger à la fois des femmes de la banlieue parisienne et de deux agglomérations contrastées de province ; mais ce travail suggère néanmoins un certain nombre de réflexions et d'hypothèses. Sur la base de ces réflexions et du bilan des principales actions entreprises, les auteurs effectuent plusieurs recommandations susceptibles d'améliorer la condition des femmes réentrant sur le marché du travail.

---

* Ce travail a été réalisé d'avril 1978 à janvier 1979 par une équipe comprenant : Geneviève Gontier, Annie Labourie-Racapé et Cécile Baron du Centre d'Études de l'Emploi, Monique Appert de l'Éret de Paris et Marie-Claude Quilles de l'Éret de Caen.

(1) L'ensemble des travaux est publié in : *Women returning to work : Policies and progress in five countries*, edited by Alice M. Yohalem. Landmark Studies Allanheld, Osmun Montclair. Cette étude comporte : un cadrage statistique de la population féminine au regard de l'activité professionnelle, un exposé du contexte institutionnel et réglementaire français, un inventaire des réalisations les plus importantes.

L'enquête Emploi de l'INSEE faisait apparaître que 7,3 % des femmes actives, en 1976, avaient cessé leur activité en 1977. Près d'une sortie sur deux (46 %) était le fait de femmes âgées de 20 à 39 ans et guère plus de 30 % le fait de femmes âgées de 40 à 59 ans. En 1980, toujours selon la même source, les proportions se sont légèrement modifiées alors que globalement la proportion des sorties d'activité par rapport à la population active diminue (6,6 %), celle des femmes âgées de moins de 40 ans augmente dans l'ensemble des sorties (49 %).

Les sorties d'activité, dont le volume global a tendance à diminuer depuis plusieurs années, semblent en général plus précoces parmi les jeunes femmes d'aujourd'hui. La profession exercée influe sur l'âge duquel les femmes arrêtent de travailler : ainsi les ouvrières cessent leur activité salariée plus fréquemment avant 25 ans tandis qu'on rencontre une majorité d'employées parmi les femmes quittant le marché du travail entre 25 et 34 ans. Et alors qu'après 34 ans, ce sont surtout les femmes appartenant à ces catégories professionnelles dont les effectifs sont en déclin qui retournent au foyer, les sorties d'activité en-dessous de cet âge concernent principalement des femmes travaillant dans des secteurs en expansion, les facteurs familiaux constituant clairement dans cette tranche d'âge la cause majeure de l'interruption d'activité. Enfin, l'échelonnement des sorties d'activité en fonction du nombre des enfants varie selon la profession exercée; déjà plus nombreuses à quitter leur emploi à l'occasion de la naissance d'un premier enfant que les employées ou les femmes-cadres, les ouvrières le sont beaucoup plus encore à l'occasion de la naissance du second.

En 1977, toujours d'après l'enquête Emploi, 6 % de la population active féminine à l'exception des élèves et étudiantes étaient entrés en activité cette même année dont 45 % âgées de 25 à 39 ans. En 1980, ces proportions ne se sont pratiquement pas modifiées.

Relativement rare lorsque la femme a de jeunes enfants, la reprise d'activité devient plus fréquente quand les enfants sont plus grands. Le moment de la réinsertion professionnelle dépend d'ailleurs moins du nombre d'enfants que de leur âge et en particulier de l'âge du plus jeune. Enfin, il existe un lien entre la période d'entrée en activité et la nature des emplois occupés : ainsi selon l'enquête formation — qualification professionnelle, les emplois de service sont plus fréquemment exercés lors d'une entrée sur le marché du travail postérieure à 34 ans, alors que les emplois de bureaux constituent la part la plus élevée des postes occupés par les femmes de moins de 25 ans entrant ou réentrant sur le marché du travail.

I. ESQUISSE DE TYPOLOGIE

Parmi les femmes interrogées, trois situations principales peuvent être distinguées en fonction de

ALLEMAGNE FÉDÉRALE

Depuis 1950, l'activité féminine a subi de profondes modifications. Si le taux d'activité global des femmes âgées de 15 à 65 ans ne s'est accru que de 4 % entre 1950 et 1976 passant de 44 % à 48 %, c'est la structure même de cette population qui s'est modifiée. Alors qu'en 1950, les jeunes femmes âgées de 15 à 20 ans représentaient les trois-quarts de la population active féminine, en 1976 elles n'en représentaient plus que la moitié; la période 1950-1976 a été marquée par un accroissement important de l'activité des femmes mariées.

Ces femmes qui ont donc bénéficié d'une scolarité plus longue peuvent avoir accès à des emplois plus qualifiés. Cependant en Allemagne comme dans les autres pays industrialisés, la main d'œuvre féminine reste concentrée dans des emplois spécifiques et généralement peu qualifiés, cette tendance ne s'étant guère modifiée au cours des vingt dernières années.

La reprise d'activité professionnelle de plus en plus précoce semble caractériser l'évolution de ces dernières années. D'après de récentes enquêtes, une reprise sur trois avait lieu avant 30 ans et deux sur trois avant 40 ans; ce retour sur le marché du travail était d'ailleurs d'autant plus précoce que l'entrée avait été tardive et donc précédée d'une formation initiale plus longue. La durée de l'interruption est aussi relativement courte puisque, dès 1965 (d'après le Bureau fédéral de l'Emploi), deux femmes sur trois avaient interrompu leur activité pendant deux à cinq ans; elle l'est d'autant plus que le niveau de formation de la femme est élevé.

Le moment de l'interruption intervient également plus tardivement puisqu'aujourd'hui les femmes tendent à arrêter de travailler à la naissance du premier enfant plutôt qu'au moment du mariage comme il y a vingt ans.

Des progrès ont été réalisés depuis 1970 tant du point de vue des congés maternité que du nombre de places disponibles dans les jardins d'enfants. Celles-ci couvrent aujourd'hui plus de 70 % des besoins et si le taux de naissance continue à décroître elles pourraient en satisfaire 90 % en 1990. Par ailleurs, la loi sur la protection maternelle recommande un congé pouvant atteindre six mois, assorti d'une indemnité non soumise à impôt de 750 DM au maximum, à la naissance d'un enfant.

La loi pour la promotion de l'Emploi « Arbeits Forderungsgesetz » qui définissait en 1969 les objectifs en matière d'emploi, donne une priorité aux réentrantes, en particulier à celles qui ont des difficultés d'ordre familial. Bien que la situation économique soit moins favorable, la législation a été maintenue.

C'est un travail à temps partiel ou à horaires flexibles que recherchent la plupart des réentrantes; plus dune femme sur trois travaille moins de 40 heures par semaine. Devant cette forte demande, les pouvoirs publics ont d'ailleurs mis en place un service spécialisé de placement pour les emplois à temps partiel. Ils se sont également efforcés d'aider les entreprises en subventionnant celles qui transformaient des postes de travail à horaire classique en postes de travail à horaire souple ou à temps partiel. Ils ont aussi favorisé les travailleurs occupant de tels emplois en diminuant les impôts dès que la semaine de travail était inférieure à 20 heures ou n'atteignait pas un certain plafond de salaire.

L'auteur souligne en terminant que seule une réduction générale de la durée du travail permettrait, aux hommes et aux femmes, de participer à égalité au travail et à l'éducation des enfants, la revendication de la semaine de 35 heures de travailleurs de la métallurgie étant la manifestation d'une tendance qu'il sera difficile de stopper.

leur position vis-à-vis de la perspective de reprise d'un emploi :

— les refus de reprise;
— les reprises subies;
— les reprises décidées.

A. **Les refus de reprise.**

Un premier groupe de femmes n'envisage absolument pas de retravailler, quelle que soit l'échéance évoquée et excluent l'hypothèse de risquer d'y être contraintes par les circonstances.

Il s'agit le plus souvent de femmes appartenant à des ménages à revenu élevé et dépourvues d'une qualification susceptible de leur permettre d'exercer une profession intéressante et suffisamment bien rémunérée pour compenser le surcroît de charges financières engendrées par le fait de travailler. Ces femmes préfèrent se consacrer à leurs enfants, s'adonner à des loisirs ou à des activités extérieures bénévoles gratifiantes en rapport à la fois avec leur statut social et leur niveau de culture générale, toutes occupations qui présentent à leurs yeux plus d'intérêt que l'emploi qu'elles seraient susceptibles d'occuper.

Quelques femmes appartenant à des ménages à revenu élevé, qualifiées, mères de famille nombreuse, qui ont interrompu la profession qu'elles ont exercée pendant plusieurs années après la fin de leurs études, pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants et non des tâches ménagères, envisagent mais de façon très hypothétique de reprendre un travail.

D'autres femmes enfin, de milieux modestes, peu qualifiées et ayant plus de trois enfants, sans rejeter à proprement parler l'idée de retravailler (elles cherchent parfois à occuper certains emplois à domicile ou des emplois non déclarés) sont conduites à rester au foyer compte tenu de l'absence de rentabilité de toute activité professionnelle salariée en regard de leurs charges de famille.

B. **Les reprises d'emploi.**

Parmi les femmes qui cherchent à reprendre un emploi, deux groupes ont été mis en évidence suivant le caractère plus ou moins contraignant de la réinsertion : certaines reprises sont à la fois obligatoires et urgentes, d'autres en revanche, bien que résultant pour la plupart d'une pression financière, sont manifestement déterminées avec plus de liberté et permettent une planification du moment du retour à l'activité professionnelle.

1. *Les reprises subies.*

Les femmes de milieux modestes, veuves, divorcées ou abandonnées, se trouvent parfois du jour au lendemain dans une situation pécuniaire difficile qui les oblige à trouver un emploi à très court terme, leur seule exigence étant que celui-ci leur permette, le cas échéant, de s'occuper de leurs enfants en dehors des heures scolaires. Faute de temps pour s'informer,

ÉTATS-UNIS

La part de main-d'œuvre féminine dans l'accroissement de la population active entre 1950 et 1978 a été de 60 %, le taux d'activité féminine atteignant à cette date 41 %. Alors qu'au cours des années soixante, les taux d'activité les plus élevés parmi les femmes âgées de 20 ans et plus se rencontraient dans la tranche d'âge des 45-50 ans, durant la période soixante-dix une forte progression a caractérisé le taux d'activité des femmes âgées de 20 à 44 ans. En 1978, 64,2 % des femmes âgées de 25 à 34 ans, 63,1 % de celles ayant entre 35 et 44 ans et 58,9 % des femmes de la tranche d'âge 45-54 ans étaient actives, avec une croissance particulièrement marquée du taux d'activité des femmes blanches de plus de 25 ans et des femmes ayant poursuivi leurs études au-delà des huit années d'école élémentaire.

L'augmentation du nombre des femmes occupant à temps partiel (un tiers du total des actives en 1976 et près du quart des femmes mariées) est allée de pair avec l'accroissement des actives à temps plein. Cependant, malgré les progrès accomplis en matière de qualification professionnelle, les femmes travaillant à temps plein continuent à gagner en moyenne beaucoup moins que les hommes, — plus particulièrement après 34 ans — en raison du type d'emplois qu'elles occupent, en général non qualifiés, et de la faiblesse relative des salaires accordés à celles qui commencent ou recommencent à travailler après cet âge.

La tendance des femmes américaines à quitter, définitivement ou durablement, leur emploi pour s'occuper de leurs enfants, était due à la fois au poids des mentalités traditionnelles qui dévalorisent le travail féminin et à l'absence de système de garde. On observe, toutefois, depuis vingt ans une évolution des attitudes des femmes à l'égard du travail, qui se manifeste par une tendance à l'augmentation du taux d'activité des femmes mères de famille et au raccourcissement de la durée des périodes de retrait du marché du travail. Toutefois, un quart des 621 000 femmes âgées de 25 à 64 ans ayant réintégré la vie active en 1977 n'avaient pas travaillé à plein temps depuis plus de dix ans et trois-cinquièmes d'entre elles étaient âgées de plus de 35 ans. L'auteur souligne que l'exercice d'activités bénévoles par les femmes sans profession constitue une incitation et une aide non négligeable à la réinsertion.

Les efforts consentis par les pouvoirs publics en matière de réinsertion sont modestes et restent dans la plupart des cas limités à quelques catégories de femmes particulièrement défavorisées. Plusieurs lois (Equal Pay Act de 1963, Civil Rights Act de 1964, décret-loi de 1967 instituant l'obligation pour les entreprises bénéficiaires de commandes publiques de mettre en œuvre des mesures positives en faveur de l'emploi féminin, Education Amendments de 1972, Vocational Educational Act de 1976) visent à promouvoir l'emploi féminin et à protéger les femmes contre les discriminations de salaire, d'âge, d'accès à la formation. L'application des textes sur la non-discrimination s'est toutefois heurtée à de nombreux obstacles.

Le CETA (Comprehensive Employment and Training Act 1973), principal élément de la politique de formation et d'aide au placement, destiné essentiellement aux chômeurs et aux titulaires de revenus inférieurs au seuil de pauvreté, consacre des programmes particuliers aux femmes, chefs de famille âgées de plus de 40 ans ou ayant quitté la vie active depuis plus de dix ans et à la diversification de l'emploi féminin.

Les femmes chefs de famille (près de 3 millions en 1977) peuvent profiter des programmes de formation et d'aide au placement grâce au WIN (Work Incentive Program amendement du Social Security Act), conçu à l'origine pour favoriser la diminution du nombre des personnes bénéficiant de l'assistance financière de l'Etat. Ces programmes semblent en fait avoir bénéficié aux femmes les plus motivées et détentrices d'une qualification.

Les Centres de ménagères abandonnées (Centers of Displaced Homemakers) à caractère expérimental (tel le Women's Management Development Project Program) essaient de mettre en place des programmes de formation utilisant les capacités acquises au foyer et de favoriser la création d'emplois destinés à des femmes non qualifiées, contraintes à une réinsertion professionnelle tardive.

s'orienter et plus encore pour suivre un stage de formation ou de remise à niveau, ces femmes prennent souvent le premier emploi venu dans des conditions qui compromettent tout espoir d'amélioration ultérieure d'une réinsertion généralement très médiocre au départ. D'autant plus attirées par l'exercice de professions en rapport avec les travaux domestiques qu'elles n'ont pas d'expérience professionnelle préalable, les femmes de cette catégorie cherchent cependant à s'intégrer sur le marché du travail de façon différenciée selon leur milieu social, de l'hôtesse à la femme de service. Quelle que soit leur situation initiale et l'emploi occupé, ces réinsertions immédiates pour cas de force majeure se soldent toujours par une baisse importante du niveau de vie.

Bien qu'elles soient tout aussi inéluctables, certaines reprises revêtent cependant un caractère moins urgent et moins impératif, ce qui laisse une certaine latitude pour les organiser.

Il s'agit ici d'une part des femmes qui se trouvent dans les mêmes conditions que celles du groupe précédant, mais dans une meilleure situation financière, en raison soit des revenus plus élevés de leur ex-conjoint, soit de leur patrimoine propre. Appartiennent d'autre part à ce groupe, des femmes dont le mari souffre d'une maladie incurable ou de longue durée, et surtout des femmes dont le ménage connaît des difficultés et qui envisagent une séparation dès l'instant où leurs enfants ne sont plus en bas âge et où elles se sentent suffisamment mûres pour assumer une telle situation. Ces catégories disposent d'une marge de manœuvre qui leur permet souvent de bénéficier des stages de formation existants.

De ces reprises plus ou moins « subies » se distinguent les reprises que l'on peut qualifier de décidées, même si les raisons d'ordre économique ne sont pas toujours étrangères au « choix » effectué.

2. *Les reprises décidées.*

Trois groupes différents peuvent être pris en considération selon que les raisons d'ordre économique et les arguments à caractère « socio-culturel » coexistent ou sont utilisés de façon exclusive les uns des autres, pour justifier la décision de réinsertion professionnelle. Le premier de ces groupes constitue, en fait, une charnière entre les cas de contrainte et ceux de choix apparent.

● La reprise décidée exclusivement pour des raisons financières, est le fait de femmes peu qualifiées et de condition modeste, dont les maris voient leur situation menacée par l'extension du chômage, ou leur salaire amputé par du chômage partiel. Elles cherchent par mesure de précaution, ou de compensation, à reprendre l'activité professionnelle qu'elles ont pu exercer avant la naissance de leurs enfants, une fois ceux-ci insérés dans le système scolaire ou pré-scolaire.

Ces femmes, pour lesquelles l'exercice d'un emploi, presque toujours peu qualifié s'avèrerait, en dehors de ces circonstances difficiles, très peu avantageux sur le plan financier compte tenu des dispositions

GRANDE-BRETAGNE

En 1975, les femmes représentaient environ 40 % de la population active, le taux d'activité de celles âgées de 15 ans et plus ayant progressé de 35 à 46 % en vingt-cinq ans (de 1951 à 1975). Le changement ainsi intervenu dans la composition de la population active résulte pour l'essentiel, du retour sur le marché du travail des femmes mariées de 35 à 54 ans. En effet, en 1975, 66 % d'entre elles occupaient un emploi (au lieu de 49 %, dix ans plus tôt) contre 48 % seulement parmi celles appartenant à la tranche des 25-34 ans.

La Grande-Bretagne est le pays de la Communauté économique européenne où l'on rencontre le plus de femmes reprenant une activité après avoir eu des enfants. La plupart sont d'ailleurs en réinsertion : en 1976, 7 % seulement des femmes de 45 à 54 ans n'avaient jamais travaillé.

La récession économique des années soixante-dix a certainement poussé de nombreuses femmes à prendre un travail, limitant fortement le nombre de familles au-dessous du seuil de pauvreté, bien que cette récession se soit accompagnée d'un déclin des secteurs employant traditionnellement une main-d'œuvre féminine.

Les politiques fiscale et familiale du Gouvernement britannique ne sont cependant pas très encourageantes à cet égard. Le système de sécurité sociale reste fondé sur l'unicité du chef de famille, et les indemnités et allocations diverses sont pour la plupart modulées selon le niveau du revenu familial. L'entrée en activité d'une femme peut donc avoir des effets négatifs sur les droits de la famille.

La faible durée des congés maternité (6 semaines de congés payés, 29 semaines non payées) — parmi les moins favorables de la CEE —, l'insuffisance du nombre de crèches et de jardins d'enfants, obligent beaucoup de femmes à interrompre complètement leur activité professionnelle et à en différer la date de reprise (34 % recommenceraient plus tôt à travailler si leurs enfants étaient pris en charge).

Les difficultés rencontrées pour cumuler vie familiale et vie professionnelle peuvent expliquer l'importance prise par le travail à temps partiel : du tiers des femmes actives en 1971, la proportion est passée à plus de deux cinquièmes en 1976, proportion la plus importante des pays de la CEE, alors que moins de 5 % des hommes seulement occupent ce type d'emploi. Parmi les femmes mariées, la proportion d'actives à temps partiel s'élevait à 51 % en 1976.

Le développement récent des ressources de la « Manpower Service Commission », sorte de délégation à l'emploi britannique, a permis la mise en place de politiques d'intervention plus segmentées sur le marché de l'emploi.

Cependant, le travail féminin en général, et plus spécifiquement la réinsertion professionnelle des femmes, restent considérés comme des problèmes marginaux, même si débutent des actions d'information et de formation financées par le Gouvernement ou des entreprises privées.

de la législation familiale et fiscale, retournent sur le marché du travail, sans précipitation et à regret.

● La reprise à motivation non exclusivement financière est décidée plutôt par des femmes de milieux relativement aisés dont le mari travaille dans un secteur touché par le ralentissement de la croissance économique, avec un statut qui peut comporter un risque de baisse des revenus professionnels, ou bien par des mères d'enfants dont le dernier a généralement plus de sept ans, qui ont engagé avec leur mari des dépenses importantes, sur le plan immobilier par exemple. Même si elles avancent en premier lieu une motivation économique, ces femmes précisent, pour la plupart, que, abstraction faite de toute considération de ce genre, elles souhaitent retravailler.

● La reprise décidée sans préoccupation financière particulière répond de façon privilégiée à un désir d'autonomie, à un souci de lutter contre l'ennui, à une volonté d'insertion sociale.

On rencontre dans cette catégorie des femmes d'ouvriers ou d'employés qui ont eu, avant leur mariage ou la naissance de leurs enfants, une expérience professionnelle intéressante à différents points de vue ou encore des femmes qui, sans avoir acquis de qualification au sens propre, ont cependant exercé, pendant leur interruption d'activité, des tâches extra-ménagères qui contribuent à les conforter dans leur souhait de suivre un stage de formation.

Dans les couples où les deux conjoints exerçaient à l'origine une profession voisine, souvent peu qualifiée, on observe que, lorsque les maris sont parvenus à gravir les échelons de la hiérarchie, les épouses cherchent à reprendre une activité extérieure valorisante pour atténuer la distance sociale qui s'est créée entre eux au fil du temps. Elles y parviennent d'autant mieux qu'elles peuvent effectuer une formation susceptible de les aider à changer d'orientation.

Appartiennent également à cette catégorie, de femmes de milieux plus favorisés qui ont interrompu leur activité, généralement très qualifiée, du fait des contraintes de mobilité liée à la carrière de leur mari. Elles cherchent à retravailler, tantôt alors que leurs enfants sont encore jeunes (dès lors qu'elles ont résolu le problème de garde), tantôt spécialement chez les plus fortunées, lorsque leur dernier enfant atteint quatorze ou quinze ans.

II. LES FACTEURS INFLUANT SUR LA RÉINSERTION

La réinsertion des femmes qui bénéficient d'une relative marge de liberté pour décider de reprendre une activité professionnelle est donc caractérisée par trois éléments principaux :

1. *L'âge du dernier enfant.*

Des travaux précédemment menés au Centre avaient établi que dans leur grande majorité, les

SUÈDE

En 1950, les femmes ne représentaient que 26 % de la population active au lieu de 45 % en 1978. Trois femmes sur dix, âgées de 16 ans et plus, étaient actives en 1950, plus de quatre sur dix en 1970. Cependant, c'est parmi celles qui sont âgées de 25 à 54 ans que l'activité s'est le plus accrue : plus de trois femmes sur quatre travaillent. Depuis 1960, les besoins nouveaux de l'économie ont provoqué l'entrée massive des femmes mariées sur le marché du travail.

Mais une grande partie d'entre elles ne travaillent qu'à temps partiel (45 % parmi celles qui sont âgées de 20 à 64 ans), les structures sociales, crèches, écoles maternelles et garderies de vacances rendant quasiment impossible le travail à temps plein des mères de famille.

Le problème de la réinsertion a été essentiellement celui du passage d'un « sous-emploi » à un « plein emploi » lorsque les enfants ont grandi. Les postes à temps partiel sont en effet sous-qualifiés et dépourvus de toute possibilité de promotion. Il était donc indispensable de fournir aux femmes occupant de tels emplois une nouvelle formation leur permettant d'accéder à des emplois plus qualifiés. Les mesures prises peuvent également profiter aux femmes qui sont réellement en réinsertion, c'est-à-dire qui n'ont pas travaillé depuis longtemps ou qui n'ont jamais travaillé et dont le nombre diminue. Mais on s'accorde généralement à penser que ces mesures particulières ne seront nécessaires qu'à titre transitoire.

Différentes actions ont été entreprises pour aider la main-d'œuvre féminine et la législation du travail a été modifiée et complétée à plusieurs reprises. Dès 1939, il avait été interdit de licencier une femme pour cause de mariage ou de maternité. Depuis 1978, le père ou la mère peuvent bénéficier à la naissance d'un enfant d'un congé rémunéré à 90 % du salaire d'une durée maximum de 8 mois; 10 % des pères ont bénéficié d'un congé parental d'une durée moyenne de 40 jours. Différentes possibilités de congé sans solde peuvent etre également accordées à l'un ou l'autre des parents d'un enfant de moins de 8 ans ainsi que 12 à 18 jours de congés payés pour soigner un enfant de moins de 12 ans.

C'est seulement en 1955 que le nombre de places offertes par les crèches est devenu significatif, bien qu'il soit encore loin de pouvoir satisfaire la totalité des demandes. L'école maternelle ne peut accueillir que 40 % des enfants de moins de 6 ans dont les mères travaillent et les garderies post-scolaires sont encore à l'état embryonnaire. (La scolarité n'est obligatoire qu'à partir de 7 ans.)

Pour permettre une égalité dans le travail, certaines actions originales ont été mises en place : dans des régions en développement, toute nouvelle entreprise subventionnée par l'Etat devait s'engager à employer au moins 40 % de salariés de chaque sexe. Dans le comté de Kristianstad, avec l'aide des municipalités, les entreprises qui manquaient de main-d'œuvre industrielle organisaient des séances d'information d'une journée pour les femmes qui ne travaillaient pas; celles qui le désiraient pouvaient ensuite suivre un stage rémunéré mi-pratique, mi-théorique ce qui a permis à 40 % d'entre elles de trouver un emploi. Mais cette action, très positive, a été limitée récemment en raison de la baisse des offres d'emploi émanant des entreprises.

Un certain nombre de stages destinés aux femmes ont été créés dans les années 1970 afin de les aider à acquérir rapidement un niveau de qualification, comparable à celui des hommes mais depuis cette date, toutes les formations sont désormais ouvertes aux deux sexes, ce qui permet d'espérer, dans un avenir proche, une meilleure adaptation des femmes au travail.

Mettant l'accent sur les problèmes de comportement, le rapport suédois souligne le fait que, tant que les hommes ne participeront pas à part égale aux responsabilités familiales, les femmes resteront désavantagées sur le marché du travail.

femmes actives ne connaissent qu'une seule période d'interruption de leur vie professionnelle.

Il apparaît ici que la date de la fin de cette interruption se situe le plus souvent autour de trois seuils principaux qui correspondent à l'âge d'intégration des enfants, et plus particulièrement du dernier d'entre eux, dans le système de formation (pré-scolaire, primaire et secondaire).

Les résultats de cette dernière recherche tendent cependant à remettre en cause l'idée que l'on se fait traditionnellement de ces âges charnières : la reprise, pour les mères de famille, paraît s'effectuer non à l'âge précis d'entrée du dernier enfant en classe maternelle, en cours élémentaire ou dans l'enseignement secondaire mais seulement une ou deux années plus tard, tout semblant se passer comme si ces mères attendaient d'être sûres que leurs enfants se sont bien adaptés à leur nouvel environnement avant de chercher à retravailler.

2. *La distance entre les statuts socioprofessionnels des conjoints.*

La plupart des femmes mettent en avant des raisons économiques pour expliquer leur décision de reprise. Il faut cependant nuancer cette réponse; il semble en effet que la valeur absolue du salaire escompté est moins importante que le rapport entre celui-ci et le revenu du mari. De plus ces raisons semblent souvent se cumuler avec d'autres motivations différentes; la distance sociale entre les époux, surtout lorsqu'elle s'accroît lors d'une promotion professionnelle du mari est rarement neutre en la matière. Elle peut être un facteur d'incitation à la reprise tant que la femme reste en mesure, grâce à une formation appropriée, de combler au moins partiellement son retard; en revanche, si l'écart s'est trop accentué, en particulier si le niveau initial de la femme est trop bas, celle-ci ne peut que difficilement trouver un emploi compatible avec l'image de marque acquise par le couple. L'incitation à rentrer dans la vie active sera moins vive.

3. *Le « capital » professionnel.*

Les entretiens menés auprès des femmes qui exerçaient une activité au moment de l'enquête, après l'avoir interrompue au moins pendant cinq années, font apparaître que les réinsertions sont en général d'autant plus satisfaisantes que les femmes concernées ont un niveau de formation plus élevé, une expérience professionnelle préalable plus longue et plus intéressante ou encore, ont connu pendant leur interruption une ouverture sur l'extérieur (qu'il s'agisse de l'exercice d'activités bénévoles ou de la participation à la vie associative). En revanche, les femmes qui se sont confinées dans les tâches domestiques souffrent, semble-t-il, d'un handicap sévère; en règle générale, elles paraissent à la fois moins résolues et moins aptes à suivre des stages préalables à une réinsertion. Or, ces stages se révèlent souvent efficaces pour faciliter la remise au travail.

A cet égard, l'enquête fait apparaître qu'il existe pour les femmes en réinsertion, au moins deux types d'obstacles à l'accès aux stages :

— les pratiques discriminatoires (les travailleurs privés d'emploi, et en particulier les chômeurs de sexe masculin, se voient en effet proposer par l'ANPE des stages plus souvent que les femmes désireuses de se réinsérer, et bénéficient ainsi d'une priorité de fait malgré les efforts entrepris en faveur d'une plus juste répartition des temps de formation entre les sexes);

— l'ignorance où sont les intéressées des dispositions dont elles pourraient se prévaloir.

Par ailleurs, suivant un phénomène classique malheureusement bien connu des praticiens du domaine social, les femmes réentrant sur le marché du travail recourent d'autant moins aux dispositifs conçus à leur intention qu'elles en auraient un plus grand besoin (par manque de formation, absence du soutien d'une association, ou isolement en milieu rural).

***

En se fondant à la fois sur les indications tirées de l'enquête, l'évaluation du résultat des actions menées par les pouvoirs publics comme par les associations spécialisées, et la nature des obstacles auxquels sont confrontées les femmes désireuses de se réinsérer sur le plan professionnel, le rapport formule diverses propositions qui seraient de nature à aider les femmes obligées ou désireuses de retrouver un emploi.

En premier lieu, le renforcement des mesures déjà existantes en matière tant d'information que de formation : par exemple, la généralisation des Centres d'information féminins, l'accroissement des moyens budgétaires dont disposent les organismes s'occupant des femmes seules (afin que leur fonctionnement ne repose plus prioritairement sur le bénévolat avec les limites d'activité que ce type de gestion impose), une prise en charge accrue des femmes par les services de l'emploi, notamment en matière de conseil professionnel, et enfin le développement des possibilités de stages de préformation, de remise à niveau ou de reconversion.

Le deuxième type de mesures proposées concerne des actions nouvelles de nature à permettre d'améliorer les conditions dans lesquelles les femmes ayant interrompu leurs activités professionnelles peuvent suivre une formation et trouver un emploi.

Il est ainsi proposé d'aider les femmes en situation de détresse soudaine à disposer d'un répit leur permettant de prendre les dispositions qui s'imposent dans des conditions qui ne ruinent pas au départ, de façon quasiirréversible, toute chance de solution relativement satisfaisante. A cet effet, une amélioration de leur situation financière consisterait à hâter les procédures de déblocage et de recouvrement des pensions alimentaires et des pensions de reversion; à organiser un système de prêts d'honneur

pour certains cas spécifiques; enfin et surtout, à rémunérer tous les stages destinés à ce public et en décentralisant au maximum leur implantation (2).

Enfin, des mesures de plus grande portée nécessitant la mise en œuvre d'actions plus vastes sont également envisagées : faciliter la garde de leurs enfants aux jeunes mères qui doivent chercher du travail en les faisant bénéficier, pour les crèches et les écoles, des mêmes priorités que les femmes ayant déjà un emploi; développer certaines pratiques d'aide sociale notamment en faveur des femmes marginalisées ou à la limite de la retraite; obtenir des organismes de formation, sinon des quotas de stagiaires féminins, du moins un rythme de progression de leur taux de féminisation. Cette dernière mesure pourrait déboucher sur une distribution d'heures de formation aux mères de famille afin qu'elles conservent, actualisent ou acquièrent une formation les préservant du handicap que paraît constituer le confinement domestique.

---

(2) Depuis la rédaction de ce rapport, une mesure d'aide sociale a d'ores et déjà été prise en faveur des veuves chargées de famille (et du reste aussi pour les veufs) : sous certaines conditions de ressources une rente mensuelle égale à 70 % du salaire minimum est versée pendant trois ans mais elle est dégressive et donc destinée à faciliter une réintégration par étapes dans la vie active.

L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS LES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

par

L. MALLET * et M. VERNIÈRES * *

PRÉSENTATION :

A bien des titres, la question de l'expérience professionnelle est un sujet neuf. Souvent citée comme composante essentielle de la qualification, elle reste en fait très peu étudiée à ce jour. Les passages accrus des actifs sur le marché du travail ont bouleversé les conditions d'acquisition et de valorisation des compétences acquises par voie d'expérience au sein des diverses entreprises. Enfin, les actuels débats sur la construction de filières d'enseignement associant exercice d'un travail et acquisition d'une qualification invitent à s'interroger sur la valeur formatrice de l'expérience.

Étant donné la difficulté et l'étendue du sujet qui résulte autant de carences théoriques que du manque de sources statistiques ou documentaires, il s'imposait de dresser un tableau de la situation existante et d'examiner les formes et domaines dans lesquels l'expérience professionnelle semble avoir un role significatif dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre. C'est ce à quoi s'attache l'article ci-dessous. Il organise en les synthétisant les principaux résultats d'une étude exploratoire conduite par convention entre deux laboratoires universitaires (1).

* Professeur à l'université des Sciences sociales de Toulouse, chargé de recherches au CEJEE.
** Professeur à l'université de Paris I.

(1) *Signification et portée de l'expérience professionnelle dans les modes actuels d'utilisation de la main-d'œuvre.* Laboratoire d'économie sociale (M. Vernières, G. de Bonnafos et alii), Paris I, décembre 1980.

Nature et rôle de l'expérience professionnelle comme composante de la qualification. Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi (L. Mallet, J. M. Plassard), université des Sciences sociales de Toulouse, avril 1981.

L'apport de la théorie économique en matière d'expérience professionnelle est essentiellement celui des théoriciens du capital humain (2). Mais leur analyse ne semble pas aussi élaborée que pour la formation, tout particulièrement la formation initiale. L'expérience professionnelle demeure le plus souvent mal définie. Elle apparaît comme une sorte de « boîte noire » à l'intérieur de laquelle sont englobés des éléments de formation difficiles à appréhender, tant au niveau de la mesure que du mode d'acquisition.

Il convient de noter que les expressions anglaises telles que « on the job training » ou « work experience », employées souvent indifféremment regroupent de nombreux phénomènes distincts (3). Cette approche théorique permet de poser des questions importantes : l'expérience est-elle, par rapport à l'activité de production, un produit lié? Quelle est la spécificité (caractéristique propre à l'entreprise) de la qualification issue de l'expérience ?

Parallèlement, les études appliquées invitent à effectuer une distinction à l'intérieur de l'expérience individuelle entre deux composantes liées : la dimension technique et sa dimension sociale.

La *dimension technique* de l'expérience se réfère au savoir faire, acquis par la pratique du travail qui donne au travailleur une plus grande efficacité productive. Mais certains postes de travail sont plus qualifiants que d'autres.

Ainsi, un ouvrier ayant débuté comme manœuvre dans le bâtiment traditionnel est pratiquement assuré de posséder au bout d'un certain nombre d'années l'ensemble du savoir-faire inclus dans le processus de production. En revanche, un ouvrier manœuvre dans le bâtiment industrialisé est destiné à le rester, alors que d'autres travailleurs de son entreprise, ayant un niveau de qualification plus élevé, auront une possibilité d'évolution. De plus, une longue pratique d'une tâche parcellaire et répétitive pourra réduire fortement la capacité d'adaptation au changement. L'exercice du travail constitue donc un processus d'apprentissage mais il peut être aussi dans certaines conditions un processus de dégradation du savoir-faire. L'expérience professionnelle doit donc être analysée en référence à la division du travail adoptée et à la place du travailleur dans celle-ci.

Le travail ne met pas seulement l'individu en relation avec les techniques et des produits mais aussi avec des hommes et une organisation. L'expérience possède donc une deuxième dimension, qui n'est pas sans lien avec la dimension technique mais qu'il est bon de séparer pour l'analyse : l'*expérience sociale*. Celle-ci est l'apprentissage de la discipline inhérente au processus de travail. Quand les employeurs demandent à l'embauche une expérience professionnelle, non spécifiée par un type d'emploi, ce n'est pas la garantie d'un savoir-faire qu'ils recherchent mais plutôt celle de certaines qualités : habitude du travail, ponctualité...

Ainsi, l'expérience individuelle apparaît comme un acquis obtenu au sein d'un collectif de travail. De là découle l'importance qu'il convient d'accorder au mode d'organisation du travail dans l'analyse de l'expérience professionnelle. Cette dimension collective du mode même d'acquisition de la qualification n'est pas absente dans d'autres processus de formation, mais joue un rôle plus réduit dans le système de formation initiale.

Ces remarques invitent à souligner l'existence d'une expérience collective que l'approche individualiste des théoriciens du capital humain conduit à négliger. Le contrat de travail, par sa nature, est individuel et le travailleur toujours affecté à un poste précis; néanmoins la production n'est pas le résultat de la mise en œuvre des compétences d'un seul homme, mais plutôt de tout un ensemble d'individus. Le travailleur est presque toujours inséré dans un groupe ou une équipe, il n'est qu'un élément d'un système et la production est le résultat des interrelations dans ce système. L'efficacité optimale suppose l'intégration de l'ensemble des membres dans le groupe, et celle-ci n'est obtenue pour chacun qu'à l'issue d'un apprentissage plus ou moins long.

Le travailleur fait donc l'apprentissage non seulement de son travail et des règles et normes de l'entreprise, mais aussi de l'interdépendance des rôles et des savoir-faire. Cette dimension collective de l'expérience joue un rôle essentiel dans l'efficacité productive. Elle intervient même là où elle est le moins identifiable, c'est-à-dire dans une organisation du travail très parcellisée de type fordienne.

Dans la littérature empirique sur l'accès aux emplois, la notion d'expérience professionnelle est employée pour désigner des choses différentes et souvent imprécices. Elle recouvre tous les éléments de qualification qui ne sont ni innés, ni acquis par formation explicite. Le concept paraît donc défini plutôt par exclusion et semble être à la fois un mode d'acquisition de connaissances, savoir-faire... et un contenu : on apprend par expérience et on a de l'expérience.

Cette distinction introduite dans le tableau I, entre mode d'acquisition et acquis, permet d'analyser les caractères comparés des divers types de formation de la qualification.

---

(2) Cf. J. M. Plassard : *Eléments d'analyse économique du concept d'expérience professionnelle*, p. 8-61 du rapport du CEJEE.

(3) Cf. Blaug : « The empirical status of human capital theory, a slightly jaundiced survey », *Journal of Economic Literature*, septembre 1976. L'auteur suggère de distinguer au moins les notions de :

— « learning by doing » (apprentissage par la pratique);
— « informal on the job training » (travail sous la supervision de la hiérarchie ou de travailleurs plus anciens);
— « formal off the job but in the plant training » expression qui désigne des actions de formation réalisées en dehors du poste de travail mais à l'intérieur de l'entreprise.

Tableau I

Mode d'acquisition	Acquis			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Formation initiale	X		X	
Expérience		X	X	
Formation initiale et expérience				X

Certains éléments de qualification ne pourraient être acquis que par formation initiale, d'autres seulement par expérience. Les groupes 1 et 2 représentent les cas où il existe une relation forte entre mode d'acquisition et acquis. Le groupe 3 constitue un cas de substituabilité dans lequel, il faut préciser l'efficacité des deux processus et la répartition des coûts de formation dans chacun. Le groupe 4 est un cas de complémentarité. Une question essentielle du point de vue de la politique de formation est bien de savoir quelle hypothèse paraît la plus vraisemblable : substituabilité ou complémentarité.

Les éléments du groupe 2 nous intéressent au premier chef, puisqu'ils ne peuvent être acquis hors du milieu de travail. C'est donc bien ici l'insertion de l'individu dans une structure hiérarchique et relationnelle, dans un processus technique et un mode de division du travail, qui conditionne le processus d'apprentissage.

Ces quelques réflexions introductives amènent à ordonner la démarche de cette première exploration : l'expérience professionnelle est un mode et un contenu de formation et, à ce titre, l'analyse des relations entre expérience et formation initiale constitue un angle d'attaque utile. Mais l'expérience n'est acquise qu'à travers un procès de travail, le deuxième pôle réside donc bien dans l'étude des relations entre expérience et division du travail. Enfin, le résultat, la manifestation du rôle de l'expérience, peuvent être saisis dans l'analyse des processus de valorisation et d'usage de l'expérience à travers les passages sur le marché du travail. Il s'agit là d'un enjeu important : notre système d'utilisation et d'affectation de la force de travail est-il un système qui valorise ce formidable potentiel d'expérience qu'il contribue à créer?

I. LES RELATIONS FORMATION INITIALE-EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

1. Le rôle de la formation initiale : productivité dans un poste ou productivité dans une carrière ?

L'exigence essentielle de l'employeur à l'embauche est que le travailleur se situe dans une certaine fourchette de productivité. Plus précisément, l'employeur peut exiger une productivité minimale et une durée maximale de « montée en productivité normale ». Bien sûr, des problèmes de mesure se posent pratiquement; mais que ce soit à partir des cadences de travail, de qualités de travail mesurées objectivement, ou à partir d'appréciations globales plus intuitives, la préoccupation du chef d'entreprise est bien de savoir si le salarié se situe dans les normes qu'il a définies.

Mais l'employeur peut aussi souhaiter un niveau de productivité donné dans une succession de postes. Son calcul porte alors sur une carrière. Cela peut avoir des conséquences sur la productivité minimale requise, ou sur la montée en productivité dans le premier emploi. A priori, ces conséquences ne paraissent pas évidentes : la perspective de la carrière peut imposer une productivité minimale élevée; c'est le cas si le niveau initial s'avère un indice de la capacité de l'individu à occuper les postes suivants. Mais cette même perspective peut abaisser le seuil initial de productivité, si un calcul de type intertemporel fait apparaître que la durée passée rentabilisera l'activité de l'individu.

Face à ces exigences, comment se situe l'appareil de formation initial? A-t-il pour objectif d'assurer une productivité de début élevée, c'est-à-dire diminuer le temps d'adaptation dans le premier emploi? Cette option permettrait de réduire la durée de la première expérience professionnelle requise pour l'accès aux emplois de début de vie active. Dans cette perspective, on chercherait à substituer la formation initiale à l'expérience professionnelle, comme mode d'acquisition de la qualification.

La perspective de la carrière, des mobilités en cours de vie active, peut aussi être traitée en termes de substitution : un travailleur titulaire d'un diplôme peut dans certains cas s'adapter plus rapidement à un nouvel emploi qu'un travailleur exclusivement formé sur le tas. Mais la prise en considération de la carrière introduit aussi la possibilité de complémentarité : la possession de tel niveau technique acquis en formation initiale est alors une condition nécessaire pour l'adaptation aux emplois ultérieurs. Elle ne permet pas seulement de réduire un temps d'apprentissage ou d'expérience, elle rend possible l'acquisition par expérience.

2. La dispersion des emplois accessibles à l'issue d'une formation.

Les « cibles » (4) des différentes formations sont plus ou moins larges : certains diplômes, CAP de sténodactylo par exemple, préparent à une catégorie d'emplois bien définie et relativement homogène. A l'opposé, d'autres diplômes — CAP d'électricien par exemple — sont utiles dans l'accès à un grand nombre d'emplois qui ont des contenus différents selon les entreprises, les secteurs...

Face à cette situation de fait, l'expérience est appelée à jouer des rôles différents selon les cas. A l'issue d'une formation dont les débouchés sont très concentrés, l'expérience jouera un rôle ou n'en jouera pas, mais elle jouera probablement le même rôle pour tous les diplômés. A l'inverse, si la dispersion des emplois s'avère forte, l'expérience nécessaire pour atteindre une productivité normale pourra requérir, selon les insertions, des durées différentes.

Si l'on adopte maintenant un point de vue plus normatif, la formation initiale qui conduit à un type d'emplois précis pourra plus aisément être conçue de façon à minimiser les temps d'adaptation. Si au contraire la dispersion est forte, plusieurs possibilités s'offrent au décideur en matière de formation : soit il considère comme cible le groupe d'emplois homogènes majoritaires, soit il s'aligne sur une cible fictive recouvrant les aspects les plus importants des diverses situations possibles, soit il tente de dégager les exigences communes du plus grand nombre d'emplois... On voit ici que la question de la substituabilité, non seulement des modes d'acquisition mais des acquis eux-mêmes, sera essentielle.

3. Les possibilités de substitution formation-expérience : la liaison entre modes d'acquisition et acquis.

On pourrait faire dépendre la répartition entre les deux types d'apprentissage de critères économiques : la formation explicite initiale est plus rentable grâce au processus de spécialisation qu'elle permet. Mais la spécialisation dans la formation n'est rentable qu'aussi longtemps qu'elle transmet un capital valorisable par la suite. En découle alors l'idée simple que la formation initiale doit donner le minimum commun aux emplois visés et la capacité de se former ensuite sur le tas (les deux éléments de substituabilité et de complémentarité se retrouvent). A l'entreprise revient la charge des investissements en formation spécifique; il sera alors jugé normal que la firme qui seule bénéficie du rendement, en supporte le coût.

Les difficultés d'application d'un tel principe ont été soulignées. Mais une question technique se pose aussi : la formation initiale peut-elle transmettre tous les éléments de « qualification générale » nécessaires dans l'ensemble des emplois? Plusieurs réponses sont possibles.

La première consiste à dire qu'il n'y a pas une relation stricte entre mode d'acquisition et acquis : la même capacité peut être acquise de deux manières différentes, rien ne s'y oppose. Seul le coût et sa répartition sur les différents partenaires permettra de décider.

La seconde admettra une relation stricte entre mode d'acquisition et acquis, mais aussi des possibilités de substitution entre acquis, ce qui nous ramène au problème précédent.

La troisième position est de considérer qu'on ne peut envisager de substitution. La seule solution pour transmettre, en formation initiale, des acquis spécifiques de l'expérience est alors de tenter de simuler en formation les conditions réelles d'exercice de l'emploi. Deux obstacles doivent être mentionnés ici :

— des raisons de coût s'opposent souvent à cette simulation : les technologies utilisées, les modes de division du travail ne peuvent pas toujours être recréés dans le système de formation. Même sans prendre des exemples extrêmes (raffineries, laminoirs...) certains matériels sont trop coûteux pour être acquis, ou pour être renouvelés au rythme d'introduction du progrès technique. La même raison vaut pour les matières premières rares;

— la spécificité de la relation salariale : les conséquences du changement de situation que constitue l'insertion professionnelle sont difficiles à analyser. Les rapports entre performances scolaires et productivité dans le travail ne se prêtent pas aisément à la mesure. L'intégration dans une équipe de travail, dans un réseau hiérarchique, dans un environnement physique particulier peuvent modifier le comportement du jeune. Ce qui reste le plus difficile à simuler dans le système de formation, ce sont par définition, les caractères propres du travail salarié : une durée, des normes de productivité, un environnement relationnel, et, en contrepartie, un salaire, une position sociale... L'« équilibre » recherché par l'individu dans sa vie active est en réalité bien éloigné de celui qu'il pouvait trouver dans le système de formation.

Du point de vue de la logique des relations expérience/formation initiale, on voit qu'il est difficile de trancher globalement en faveur d'une hypothèse ou de l'autre (substituabilité ou complémentarité). L'étude des relations expérience/division du travail confirme cette nécessité d'une approche diversifiée.

---

(4) Cette notion d'emploi-cible ne doit pas être prise à priori. Nous ne voulons en aucune façon laisser penser que les formations sont conçues en fonction de conditions précises et réelles d'exercice des emplois. A la limite, il nous semble plus vrai de dire que les cibles sont déterminées par les formations et non l'inverse.

Nous utilisons cette notion à posteriori : c'est à partir de la constatation des emplois effectivement occupés par les titulaires des divers diplômes que les emplois-cibles sont définis. Il n'y a donc rien de normatif dans l'expression.

II. L'ARTICULATION ENTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

L'expérience professionnelle est produite au cours même de l'activité productive et ne peut donc s'analyser indépendamment du type d'organisation du travail au sein de laquelle elle s'acquiert. En effet, selon la nature des tâches effectuées sur les divers postes de travail la qualification acquise sera différente. Le temps passé au travail n'est pas un indicateur suffisant de l'expérience, il faut le combiner avec le type de processus de production où elle a été acquise. Dans cette perspective, et à des fins exploratoires, trois grands types d'organisation du travail ont été retenus : les organisations traditionnelle, fordienne et automatisée.

1. L'organisation traditionnelle.

Ce terme de traditionnel renvoie à l'image de l'artisan formant progressivement ses futurs compagnons. Sous le vocable d'organisation traditionnelle, il convient de regrouper tous les cas où l'acquisition de la qualification s'opère par l'apprentissage sur le tas, un apprentissage continu.

Certes, la division du travail existe. Mais si les postes de travail sont regroupés en niveaux de qualification hiérarchisés, ils constituent une chaîne ascensionnelle que peut parcourir chaque travailleur. Le premier poste, non qualifié, est cependant qualifiant car il peut servir de tremplin pour atteindre un niveau de qualification supérieure. Cette carrière n'est pas nécessairement accomplie. Mais elle est réalisable.

Ce type d'organisation se retrouve dans une partie, mais une partie seulement des entreprises dites artisanales. Ainsi par exemple, l'activité de coiffure ne s'exerce plus selon le mode traditionnel si le travail est distribué entre différents postes spécialisés sans que les assistants-coiffeurs puissent espérer coiffer un jour.

L'ancienneté peut, en première approximation, mesurer l'expérience professionnelle; mais la nature de l'expérience est différente selon la diversité des techniques mises en œuvre, leur complexité, la nature des fabrications, la largeur de la gamme des produits fabriqués dans l'entreprise, etc. A une même appellation de l'emploi correspondent des activités couvrant un domaine de produits et donc de techniques et de savoir-faire à posséder plus ou moins étendus. Une entreprise de menuiserie peut consacrer toute son activité à la fabrication de placards, une autre au contraire peut fabriquer toutes sortes de meubles. L'apprentissage effectué ou l'expérience professionnelle acquise dans l'une ou l'autre ne sont pas équivalentes même à durée identique. On comprend alors l'importance que revêt, pour l'ouvrier soucieux de se perfectionner, le choix des entreprises dans lesquelles il cherche à s'employer et la nécessité de multiplier les expériences pour acquérir l'ensemble des techniques de fabrication qu'une même entreprise ne peut, à elle seule, utiliser dans la mesure où son marché lui impose toujours une certaine spécialisation.

Cette forme de division du travail n'est pas propre à l'artisanat. Elle se retrouve dans l'industrie et, tout particulièrement, dans les formes les plus anciennes d'organisation du travail tertiaire. Ainsi, dans les premières formes d'organisation du travail des assurances, le compartimentage en grandes spécialités ne s'accompagnait pas d'une spécialisation des tâches. L'employé acquérait au terme d'un long apprentissage sur le tas une connaissance en profondeur de l'ensemble des activités de son service avant de gagner un service mettant en œuvre des techniques et des connaissances plus complexes.

Apprentissage sur le tas et filières qualifiantes sont donc les traits de l'organisation du travail du type traditionnel.

La rationalisation du travail de type taylorien modifie le contenu des emplois, entraîne une rupture des filières qualifiantes. Une segmentation apparaît alors entre les emplois non qualifiés et non qualifiants et les emplois qualifiés dans lesquels l'expérience reste valorisante. Mais la rationalisation du travail a des limites et peuvent persister, dans des entreprises où la division du travail s'est étendue, des emplois, à l'origine peu qualifiés, pour lesquels l'apprentissage sur le tas joue un rôle déterminant dans l'acquisition de la qualification et assure un déroulement de carrière.

Les emplois d'employés aux écritures des compagnies d'assurance ou des banques, avant l'informatisation, en offrent un exemple. La standardisation des produits et la simplification des procédures de traitement ont simplifié le travail qui ne demande qu'une qualification professionnelle initiale très faible. Néanmoins, l'absence de mécanisation directe a empêché la réduction et le contrôle de ces travaux. Les employés réalisent des tâches très diversifiées dont la maîtrise exige un important apprentissage sur le tas, seule méthode d'acquisition des « ficelles du métier ». Une carrière linéaire de poste en poste se maintient et, corrélativement, une liaison très nette existe entre ancienneté et niveau de classification.

2. L'organisation fordienne.

L'introduction du taylorisme a entraîné une parcellisation du savoir-faire ouvrier, une dégradation du contenu des postes les plus proches de la production et une différenciation très nette entre ceux-ci et ceux de niveaux de qualification supérieurs. Cette situation est caractéristique des industries de grande série et de certaines activités tertiaires.

Les tâches directes de production y sont parcellaires et répétitives; les travailleurs qui les exécutent n'ont aucune qualification professionnelle initiale. Ces postes sont dissociés des postes supérieurs, tel l'entretien; ils constituent des impasses. L'expérience professionnelle ne peut combler l'écart des compé-

tences à mettre en œuvre entre ces postes et les autres, la nature des savoir-faire étant radicalement différente.

L'apprentissage sur le tas se trouve réduit à une adaptation de courte durée. L'ancienneté ne mesure que l'habileté manuelle dans l'exécution d'une tâche précise et elle peut empêcher l'adaptation au changement. Ainsi le refus que les OS opposent souvent à la rotation, même sur les postes très pénibles, peut s'expliquer par deux raisons :

— ils ont acquis par la pratique une dextérité qui leur permet de travailler « automatiquement » et de produire la quantité exigée dans un temps inférieur aux huit heures réglementaires. Ils peuvent donc s'arrêter avant et se soustraire ainsi quelque peu aux contraintes de leur travail;

— certains éprouvent de très grandes difficultés d'adaptation au point de ne pouvoir tenir d'autre poste que le leur.

La réticence face à la rotation semble être la conséquence de la spécialisation des opérateurs. L'adaptation aux exigences d'un poste précis est obtenue avec difficulté et, dans le même temps, réduit les possibilités d'adaptation face à des situations nouvelles. Satisfaire aux exigences du poste initial entraînerait donc des déformations qui risquent de fermer les possibilités d'adaptation au changement, même minime.

Les qualifications les plus hautes sont polarisées à l'amont de la fabrication. Le travail d'entretien et de dépannage fait appel à des travailleurs ayant acquis une qualification professionnelle initiale reconnue. La nature des activités et leur organisation réunissent les conditions d'un travail qualifiant. Celui-ci est divisé en niveaux de complexité croissants mais les travailleurs ne sont pas spécialisés dans un type de panne. Ils interviennent d'abord sur les pannes simples puis progressivement sur les pannes plus complexes. L'absence de spécialisation et l'apprentissage sur le tas sont les facteurs de l'élargissement de leur qualification. Un élément essentiel de cet apprentissage, corollaire de l'absence de spécialisation, réside dans la maîtrise de leur temps de travail. Ils sont les seuls travailleurs de l'atelier qui maîtrisent leur temps d'intervention. Ils constituent l'aristocratie ouvrière parce que leur qualification est très supérieure à celle des travailleurs de la fabrication mais surtout parce qu'ils ne subissent pas le contrôle de l'institution sur leur temps de travail. Pour ces travailleurs une filière qualifiante existe et une carrière est possible allant des emplois de professionnels jusqu'à ceux de techniciens voire de cadres.

Ainsi, l'organisation fordienne du travail en rompant le processus continu d'apprentissage, bouleverse le contenu des emplois et la nature de l'expérience. Une frontière apparaît entre les postes non qualifiés et les postes qualifiés. Dans les premiers, l'expérience professionnelle ne confère qu'une habileté à réaliser une tâche spécialisée et parcellisée et ne permet pas l'accès aux postes de qualification supérieure. Elle peut également constituer un frein au changement. Au contraire, les postes qualifiés ne sont pas spécialisés dans une tâche parcellaire, les travailleurs gardent autonomie et initiative. L'expérience professionnelle joue un rôle dans l'acquisition et la valorisation de la qualification. Dès lors, apparaît une corrélation significative entre niveau d'emploi et niveau de formation. Des cloisonnements apparaissent sous la forme de seuils de formation, c'est-à-dire de niveau de formation en dessous desquels les travailleurs ne peuvent dépasser certaines classifications.

L'expérience professionnelle se révèle dans ce type d'organisation du travail, beaucoup plus complémentaire que substituable à la formation. L'examen des politiques du personnel des grandes firmes montre que la formation continue est essentiellement utilisée pour faciliter la mobilité des travailleurs disposant déjà d'un certain niveau de formation et occupant des postes de travail qualifiés.

3. Les organisations automatisées.

L'introduction de l'automatisation semble devoir renforcer les conclusions ci-dessus. Cependant il convient de nuancer ce constat. En effet, dès que certains éléments aléatoires non totalement maîtrisés interviennent dans le processus de production, le savoir-faire acquis par l'apprentissage, sur le tas, joue un rôle essentiel. Mais il s'agit vraisemblablement là, de situations transitoires.

Dans les industries de séries, l'introduction des formes les plus poussées de l'automatisation entraîne un prolongement du processus de banalisation des tâches à l'aval de la production et de polarisation des qualifications. Ainsi, dans l'industrie automobile, la robotisation amorce un mouvement de suppression du travail manuel d'assemblage. Le travail d'atelier est désormais concentré dans les tâches d'entretien et de dépannage. L'ensemble du savoir-faire inclus dans le processus de maintenance a très largement augmenté et a été parallèlement divisé en plusieurs niveaux de complexité croissante. Les professionnels qui interviennent au premier niveau ont reçu une formation qui a accru leur qualification; cependant, ils ne font plus que le diagnostic et le petit dépannage, alors que, dans un atelier classique, ils maîtrisaient l'ensemble des pannes. Leur champ d'intervention a donc été considérablement réduit. Quand, dans un futur relativement proche, le diagnostic des pannes sera lui-même effectué par la machine, ces travailleurs n'auront plus qu'à remplacer l'élément défectueux désigné. Ces tâches pourront être effectuées par des travailleurs actuels de la fabrication, moins qualifiés. L'apprentissage se réduira à un temps d'adaptation et l'ancienneté mesurera une habileté manuelle comme dans les tâches actuelles de la fabrication.

L'informatisation dans les banques et les assurances entraîne la standardisation des processus et des produits, doublée d'une intégration du contrôle du travail dans les processus automatisés. Cela implique une homogénéisation des méthodes de travail et

fait donc disparaître les qualifications propres au secteur. Le contenu des tâches se simplifie non seulement pour le travail des employés aux écritures mais aussi pour celui, plus qualifié, de rédaction des contrats d'assurance automobile en particulier. Ces rédacteurs sont progressivement confondus avec les employés aux écritures dans la catégories des « gestionnaires d'assurances ». Cette dégradation du contenu des tâches est particulièrement rapide lors de l'installation du télétraitement. Mais cette évolution ne concerne pas l'ensemble des postes, ne serait-ce qu'en raison de l'impossibilité pour l'informatique de prendre en charge toutes les procédures de traitement. A un niveau supérieur, les postes commerciaux, qui supposent le traitement des questions liées aux opérations de crédit aux entreprises, conservent leur technicité et leur spécificité.

Dans certaines industries de process, le savoir-faire des ouvriers, acquis sur le tas, demeure l'élément fondamental. Il n'a pu être réduit en éléments parcellisés car, pour réagir aux événements aléatoires, les ouvriers doivent avoir autonomie et initiative. Dans ce type d'organisation du travail, induite par la nature du processus, l'expérience professionnelle a gardé ses caractéristiques traditionnelles, et le savoir-faire a évolué de façon disparate.

Dans l'industrie de la pâte à papier, le conducteur de la machine à papier conserve son autonomie car il a été impossible, jusqu'à ce jour, de formaliser les règles de conduite de cette machine. Dans la sidérurgie, pour le laminage, le passage du « train à main » où l'expérience du lamineur est déterminante au « train en continu », suppose le recours à une main-d'œuvre pour laquelle une formation à des connaissances explicites et rationnelles apparaît suffisante. Dans l'industrie du verre coexistent le verrier, utilisant le four ancien dans les ateliers de verres spéciaux et l'opérateur du four en coulée continue où le matériel incorpore désormais le savoir technique.

Au terme de ces développements, apparaît très nettement la nécessité de tenir compte de l'imbrication entre l'expérience professionnelle et les modes d'organisation du travail si l'on veut expliquer les phénomènes de segmentation constatés dans le fonctionnement du marché du travail. En effet, l'organisation fordienne crée un très grand nombre de postes de travail parcellisés et répétitifs de type impasse. Ils sont non-qualifiants et instables. Les entreprises ne les confient pas tous systématiquement à des travailleurs extérieurs mais y ont recours beaucoup plus que pour les autres postes. Les postes qualifiés, à partir de la catégorie des professionnels, sont au contraire le plus souvent tenus par des travailleurs de l'entreprise. Leur formation initiale n'est pas négligeable et l'expérience professionnelle acquise dans l'entreprise est essentielle à leur efficacité.

Dans les industries de type process, le noyau central se compose d'opérateurs chargés de la surveillance, du contrôle et du guidage. Ils ont acquis leur métier en tournant sur les appareils et les ateliers, en gravissant un à un les échelons en vigueur. Ils sont mis constamment en situation de responsabilité quant au bon déroulement du process. Tout le reste des tâches de fabrication (manutention, nettoyage, conditionnement des produits...) est effectué par des OS et manœuvres placés sous la responsabilité des opérateurs. Ce sont souvent des ouvriers extérieurs à l'entreprise.

III. L'EXPÉRIENCE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La répartition du capital global d'expérience possédé par les individus est un élément déterminant de l'affectation des travailleurs. Inversement, toute affectation des travailleurs a pour conséquence une certaine répartition des occasions d'apprentissage et donc de l'expérience. Le marché du travail est bien le système qui distribue les positions individuelles entre les emplois et le chômage. Étudier les relations entre expérience et marché du travail apparaît donc essentiel, mais cela doit être fait d'une façon dynamique : le fonctionnement du marché dépend partiellement des expériences acquises et distribue les opportunités d'apprendre par expérience.

Une première réflexion sur ces relations amène à privilégier trois types de questions : la première est relative à l'information, la seconde aux processus d'acquisition-valorisation de l'expérience, la troisième à la mobilité et au chômage.

1. L'information.

Un des problèmes majeurs des agents sur le marché du travail consiste à signaler et à faire reconnaître par les autres ce qu'ils offrent et ce qu'ils demandent. L'individu souhaite s'informer sur ses capacités dont son expérience, en vue d'en tirer le meilleur rendement. Il doit donc faire passer des informations claires et fiables, mais aussi obtenir leur prise en compte dans la négociation, au niveau du salaire par exemple. L'entreprise de son côté diffuse les caractères des individus recherchés et la nature des emplois qu'elle offre.

a. *La question du signalement.*

L'expérience est une notion complexe. La spécifier suppose de la décomposer en attitudes, aptitudes, savoir-faire, etc. Puisqu'elle s'acquiert dans et par l'activité de production, puisqu'elle ne se valorise que de la même façon, transmettre des informations sur son contenu exige de la situer toujours par rapport à ce mode d'acquisition et de valorisation. Cela rend l'utilisation de repères simples insuffisante. La notion d'expérience recouvrira des éléments de qualification fort différents selon les technologies utilisées, les modes d'organisation du travail, les exigences spécifiques de telle entreprise. La transférabilité ne peut

s'apprécier que par rapport à des situations de travail précisément définies. D'un marché à l'autre, la part des éléments généraux (transférables) et des éléments spécifiques (non transférables) sera variable.

Il y a donc un problème incontestable de transmission de l'information. Ce problème est technique au sens où on manque d'un langage stable pour communiquer. Mais il est plus que cela, car l'absence de langage reflète aussi la difficulté permanente à laquelle se heurte la volonté de définir précisément des contenus d'emplois, difficulté renforcée par l'enjeu que représente les dispositions de l'information.

b. *La question de la reconnaissance.*

C'est en partie parce que l'information sur l'expérience est complexe, et sa mesure difficile, que celle-ci n'est pas reconnue. Mais aussi parce que les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur des procédures de reconnaissance. Les intérêts sont certes antagonistes dans de nombreux cas; toutefois, on peut penser qu'une évolution serait possible si la reconnaissance donnait aux deux parties les garanties qu'elles recherchent.

A l'intérieur des entreprises existent des structures de reconnaissance et de valorisation de l'expérience, la liaison salaire-ancienneté étant souvent considérée comme une approximation de cette reconnaissance. Il semble bien que la disponibilité d'une information sur les exigences des emplois et les capacités des individus et que l'effectivité, pour les deux parties, de garanties liées à sa reconnaissance conventionnelle permettent à l'expérience de jouer un rôle important dans cette structure particulière.

Lorsque le diplôme est reconnu c'est qu'il offre une garantie, qu'il signale une information relativement fiable et homogène.

Si l'expérience professionnelle était mieux appréhendée, dans un langage acceptable à la fois par les entreprises et les travailleurs, cela pourrait déboucher sur des reconnaissances conventionnelles. Leurs portées resteraient bien sûr limitées, mais elles seraient néanmoins susceptibles de faciliter les transactions, puisqu'elles permettraient une meilleure identification du « produit ». Dès lors, notamment, que le message informerait mieux l'entreprise sur la productivité de l'individu, celle-ci serait fondée à sanctionner l'expérience (acquise et transférable) sur le plan salarial.

2. **Les processus d'acquisition et de valorisation.**

Les occasions d'apprendre par expérience ne sont pas également réparties entre les emplois et les exigences en matière d'expérience ne sont pas partout les mêmes. Il existe, de ce point de vue, une hiérarchisation du marché du travail. Les entreprises se différencient selon les conditions qu'elles offrent. Le tableau II identifie les situations possibles.

TABLEAU II

	Possibilités d'acquisition	Pas de possibilité d'acquisition
Possibilités de valorisation	1	3
Pas de possibilité de valorisation.....	2	4

Dans la situation 1, l'individu peut à la fois acquérir de l'expérience et la valoriser dans l'entreprise. C'est le cas de firmes dont les modes d'organisation du travail permettent de suivre des filières qualifiantes.

La situation 2 correspond à une firme qui permet l'acquisition d'expérience, mais pas sa valorisation. La structure du personnel en place, la taille de l'entreprise ont toutes chances de rendre improbable la promotion interne. L'individu doit quitter l'entreprise pour valoriser l'expérience acquise.

L'entreprise dans la situation 3 exigera l'expérience à l'embauche car elle ne peut la fournir. Les emplois ne sont pas accessibles aux débutants.

Enfin le dernier type d'entreprises (situation 4) n'offre ni possibilité d'acquisition, ni possibilité de valorisation. L'expérience n'est pas pour elles un élément à considérer dans la gestion de la main-d'œuvre. Ce cas se présentera surtout si la firme n'utilise que des travailleurs non qualifiés et pour des tâches ne nécessitant aucune connaissance de l'entreprise.

Chaque zone locale se caractérise par une structure particulière, une constellation originale d'entreprises des divers types. Les flux de main-d'œuvre entre les firmes seront en partie expliqués par cette structure. Par exemple, on peut s'attendre à d'importants flux des entreprises de type 2 vers les entreprises de type 3.

L'étude du fonctionnement local du système d'emploi présente ici un intérêt particulier. En effet, les relations qui vont s'instaurer entre les établissements à propos de la mobilisation de la main-d'œuvre seront d'autant plus denses que leur proximité géographique sera grande, puisqu'ils auront sensiblement la même zone d'influence directe (5). Les réseaux de mobilité, les stratégies des entreprises vis-à-vis des jeunes, les relations entre marché du travail et système de formation peuvent ici être analysés dans leurs rapports avec les processus d'acquisition et de valorisation de l'expérience professionnelle; cela offre une dimension supplémentaire pour l'étude de ces divers champs empiriques.

(5) Mallet, *Le marché local du Travail*, éd. CNRS 1980, p. 224.

3. **Mobilité, chômage et expérience professionnelle.**

Les diverses formes que prend la *mobilité* des travailleurs sont maintenant systématiquement explorées (6). L'introduction de la notion d'expérience permet une distinction utile : il y a des mobilités qui valorisent l'expérience acquise et des mobilités qui ne l'utilisent pas, voire qui contribueront à sa destruction. Tout changement d'emploi (de qualification, d'entreprises, de région, etc.) peut être caractérisé ainsi. La distinction ne concerne donc pas celle établie entre mobilité volontaire ou involontaire, ni celle établie entre mobilité ascendante ou descendante, ni celle entre mobilité interne ou externe. La question se pose de savoir si le changement de situation participe d'un mouvement d'accumulation de capital humain ou s'il est, au contraire, une rupture.

Par exemple, tout passage prolongé par le chômage et l'inactivité constitue un facteur de rupture, dans la mesure où le capital expérience s'usera par non utilisation. De même, autre exemple, l'éclatement d'une équipe de travail dont la productivité était fortement dépendante de la qualification collective, se traduira toujours par une perte (on pourrait dire un coût d'opportunité) qui sera réparti sur chaque travailleur individuellement.

Les relations entre chômage et expérience professionnelle peuvent être présentées de façon paradoxale : le manque d'expérience serait une cause de chômage, et l'expérience acquise... aussi.

Une des raisons pour lesquelles peu d'emplois sont accessibles à des débutants tient à l'exigence posée par les employeurs en matière d'expérience. Mais la nature de cette expérience requise du jeune est souvent particulière. Il s'agit plutôt d'une adaptabilité à la vie de travail. Posséder cette expérience, c'est d'abord être habitué à la discipline du rapport salarial : horaires, rapports hiérarchiques, impératifs de productivité...

En exigeant ce type d'expérience à l'embauche, l'employeur se prémunit contre deux risques : celui de recruter un travailleur dont la productivité de début sera faible et celui de recruter un individu instable. Cette prudence explique probablement un grand nombre de cas dans lesquels le jeune débutant se verra préféré un jeune ayant déjà travaillé. Au-delà de cette période d'insertion dans la vie active, l'expérience prend un contenu plus technique. Dès lors, elle peut constituer un facteur positif dans le développement de la carrière si l'individu la valorise, soit en progressant au sein de l'entreprise soit en changeant d'employeur. On admet souvent qu'une expérience spécifique est une garantie contre le licenciement en cas de variation conjoncturelle de l'activité, l'entreprise ayant intérêt à conserver l'individu sur lequel elle a investi. En revanche, en cas de difficulté structurelle de l'entreprise ou de la branche, le caractère intransférable devient un facteur négatif. Il en est de même lorsque l'évolution technique frappe d'obsolescence un type d'expérience (éventuellement transférable auparavant). Le risque de mise au chômage, et plus, de maintien au chômage est alors élevé. En effet, l'investissement réalisé (ou supporté partiellement au moins) par l'individu et la situation acquise le fondent à rechercher des emplois d'un niveau de rémunération équivalent à celui qu'il a quitté. Et il est alors probable qu'on lui préférera d'autres travailleurs moins exigeants car ils ne rechercheront pas la valorisation d'un capital inutile à l'entreprise.

On peut donc dire que la répartition de l'expérience acquise par les travailleurs a une influence sur la répartition du chômage. Se trouve ainsi posée la question de savoir qui doit supporter les coûts de l'acquisition par expérience, qui bénéficie du rendement de l'investissement. Des mesures comme celles des pactes nationaux pour l'emploi des jeunes tendent essentiellement à réduire le coût d'utilisation par les entreprises de la main-d'œuvre non expérimentée. Cette réduction s'opère par un transfert de charge vers l'État et dans une moindre mesure vers les jeunes travailleurs eux-mêmes. Des mesures comparables existent pour les cadres âgés de plus de 45 ans.

CONCLUSION

A l'issue de cette première investigation sur le rôle de l'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'œuvre, il apparaît que celui-ci dépend du système de formation initial, des modes de division du travail et du fonctionnement du marché du travail. Parmi les nombreuses questions soulevées par la prise en compte de l'expérience professionnelle, cinq thèmes paraissent particulièrement importants et mériteraient des recherches complémentaires.

- L'explicitation des mécanismes *d'acquisition* de la qualification par l'expérience pourrait s'effectuer à partir de recherches plus systématiques sur le contenu des tâches effectuées par les jeunes issus de l'appareil de formation initiale dans les emplois qui leur sont réservés. En particulier le rôle, souvent signalé, de certains établissements en tant que centres d'adaptation de la main-d'œuvre inexpérimentée devrait être explicité, tout spécialement quant à l'acquisition de la dimension sociale liée à l'expérience.

- Quelle est la nature de la *qualification issue de l'expérience*? Est-elle avant tout spécifique à l'entreprise ou essentiellement collective et sociale (habitude du travail en équipe, discipline au travail, insertion dans une organisation productive...)? Ces questions sont importantes car elles conduisent à poser le problème de la possibilité du transfert de l'essentiel des acquis issus de l'expérience.

---

(6) Mobilité géographique, mobilité professionnelle, changements d'entreprises...

● L'importance de ce *transfert* et sa réalité pourraient être précisés par des études systématiques de la place de l'expérience et de son mode d'appréhension dans les pratiques de recrutement des entreprises. Il serait en ce sens utile de savoir comment selon les formations initiales suivies, selon les types d'emploi occupés, selon que la mobilité a été ou non accompagnée d'un passage par le chômage, le critère « expérience professionnelle » est plus ou moins discriminant à l'embauche.

● *L'identification* de l'expérience suppose précisé le type de processus de production dans lequel elle a été acquise et non seulement l'ancienneté dans un poste d'une nomenclature. Dès lors la conception d'actions de formation continue, conçues dans une perspective de révélation et de valorisation de l'expérience pourrait être l'un des moyens privilégiés de cette identification.

● Notre système d'utilisation de la main-d'œuvre est-il globalement *créateur ou destructeur* de qualification acquise par l'expérience? La hausse générale du niveau de formation initiale a probablement un effet positif, parce qu'elle accroît les chances de complémentarité entre les acquis et entre les modes d'acquisition. Mais cet effet peut être contrebalancé par une préférence accordée par les employeurs aux diplômés, par rapport aux « qualifiés par l'expérience ». Par contre, l'évolution des modes de division du travail semble avoir des effets négatifs en disqualifiant l'expérience acquise et en créant des seuils infranchissables pour non-formés. De même, le développement du chômage, caractéristique essentielle du fonctionnement du marché du travail ces dernières années, détruit la qualification collective et provoque obsolescence et usure de la qualification acquise par expérience. Le développement de la mobilité reste plus difficile à interpréter. Il est cependant probable qu'il est justiciable, pour une grande part, de la même analyse que le chômage.

Il convient donc de rechercher des moyens de récupérer le capital d'expérience actuellement déclassé en étudiant des structures de production ad hoc, sans pour cela empêcher l'évolution, et en favorisant des reconversions individuelles sur la base des qualifications acquises par expérience.

*
* *

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

CEREQ : Série bibliothèque, Documentation française, Paris.

N° 7 . — Premier emploi et filières professionnelles, 1974, L. MALLET.

N° 10. — L'organisation du travail et ses formes nouvelles, 1976, ouvrage collectif.

N° 12. — L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle, 1979, ouvrage collectif.

CORIAT B. — L'atelier et le chronomètre. Coll. CIBLES, C. BOURGEOIS, Paris, 1979.

GAMBIER D. — L'analyse conjoncturelle du chômage, Paris, PUF, 1978.

IREP - Grenoble. — Le comportement des employeurs à l'égard de la formation. Le cas des emplois de l'électricité et de l'électronique, 1978, M. BEL, J. F. TROUSSIER.

LEBAS C. — Essai sur les formes nouvelles d'automatisation, l'exemple d'une industrie de process : la cimenterie. Thèse complémentaire, Paris X, 1980.

LEGALL J. M. — La liaison emploi-formation-qualification dans les banques. Thèse de 3e cycle, Paris I, 1978.

MALLET L. — Le marché local du travail. Éditions du CNRS 1980.

COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN. — La qualification du travail : de quoi parle-t-on? La Documentation française, Paris, 1978.

DE RICAUD Y. — Les formations et les emplois ouvriers de mécanique générale dans la région Midi-Pyrénées. Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Toulouse, 1979.

VANECLOO N. — Transformation de la main-d'œuvre et marché de l'emploi. Thèse d'État, Lille, 1978.

VERDIER E. — La liaison emploi-formation-qualification dans les assurances. Thèse de 3e cycle, Paris I, 1980.

VINCENS J., HERMEN J. L., FOURCADE B., DE RICAUD Y. — Action programme formation emploi, rapport à la DGRST. Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Toulouse, 1978.

Pour la littérature théorique anglo-saxonne sur la notion d'expérience professionnelle on se reportera à la note I du rapport du CEJEE.