

## Relations industrielles Industrial Relations



*Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, sous la direction de Dominique MÉDA et Francis VENNAT, Paris : La Découverte, Collection « Recherches », 2004, 426 p., ISBN 2-7071-4468-1.

Colette Bernier

Volume 60, numéro 4, automne 2005

La citoyenneté au travail ? Réflexions sur le milieu de travail de l'avenir

Citizenship at Work? Thinking the Workplace of the Future

¿La ciudadanía laboral? reflexiones sobre el medio laboral del futuro

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/012347ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/012347ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bernier, C. (2005). Compte rendu de [*Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, sous la direction de Dominique MÉDA et Francis VENNAT, Paris : La Découverte, Collection « Recherches », 2004, 426 p., ISBN 2-7071-4468-1.]

*Relations industrielles / Industrial Relations*, 60(4), 825-828.

<https://doi.org/10.7202/012347ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2005

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

any event, its goal would be to promote Senator Wagner's dream of industrial democracy, and to reclaim meaningful democratic rights in the American workplace.

At this point the reviewer has rounded up a wonderful advocacy of an organizing and judicial renewal in American labour and its collective bargaining. The author's scholarship, research, and grasp of issues are impressive. They make for fascinating reading, for which the author can be heartily commended, and deserves our best wishes of successful implementation.

Whence, thus, the gnawing feeling that successful implementation will face roadblocks even more daunting than those admirably acknowledged by the author? These will be from three sources, in my opinion. The first source is the common hesitancy about future plans and forecasts. The second source is the tremendous weight upon an even agile mind, of the conventional wisdom of three-quarters of a century, that compulsory collective bargaining is dependent on a majority union status. The third source is more fundamental. It flows from the very title selected by the author for his volume: "The Blue Eagle at Work." The stark reality is that there is no Blue Eagle at work in the United States today.

The Blue Eagle was the symbolic icon or pennant of a Federal Government

industrial Code edicted with or without agreement between management and labour. Indeed, minority unionism and bargaining was rife, as the writer rightly documents. But, at the same time, such minority presence was only the trigger for a government edict dictating wages, hours, and labour standards. Such is the case today in several countries in continental Europe. Such was the case as well, for several years, but less so today, in the obscure Québec context of "decrees," similar to the defunct "Codes" of the United States. Today, in the United States, such government power no longer exists. Consequently, the Blue Eagle can not be revived. It cannot fly again.

Thus the question arises. Can minority members-only collective bargaining resurrect today in spite of its initial link to a disappeared Blue Eagle framework, and to its residual after-glow in the steel and automobile labour agreements of 1937? Is the disappearance of the initial Blue Eagle fatal to minority unionism and members-only collective bargaining? Or can these be revived in today's world, and so reclaim meaningful democratic rights in the American workplace, a cherished objective of the author? Which of the two, of the cannonball or the target, will shatter? *Les paris sont ouverts.*

JEAN GÉRIN-LAJOIE  
HEC-Montréal

***Le travail non qualifié : permanences et paradoxes,***

sous la direction de Dominique MÉDA et Francis VENNAT, Paris : La Découverte, Collection « Recherches », 2004, 426 p., ISBN 2-7071-4468-1.

À l'heure où les mutations de l'économie amènent une prolifération de recherches sur les travailleurs du savoir, la publication de ce livre sur le thème du travail non qualifié nous ramène à une réalité encore bien présente dans les milieux de travail. Issus d'un programme de recherche de la Direction de l'animation de la recherche, des

études et des statistiques (DARES), les travaux de ce livre ont été alimentés par cinq laboratoires de recherche français. Le programme voulait faire le point sur cette catégorie d'emploi caractérisée par sa recrudescence en France depuis le milieu des années 90 et dont l'évolution était aussi marquée par un fort taux de chômage. Un autre objectif était de

questionner le rééquilibrage des interventions publiques françaises en faveur d'un allègement de cotisations sociales pour cette catégorie d'emplois.

Ça ne serait pas chose facile que de résumer, dans l'espace alloué, les vingt-cinq contributions de cet ouvrage tant le contenu en est dense; un tel résumé autour des quatre grands thèmes de l'ouvrage (perspectives historiques, évolutions de l'emploi non qualifié, paradoxes du travail non qualifié et politiques de l'emploi non qualifié) fait d'ailleurs l'objet du texte d'introduction du livre qui reprend bien, en une vingtaine de pages, l'essentiel des contributions. Pour nous, ce peut être l'occasion de nous demander si la parution de cet ouvrage fait état d'un renouveau dans le débat sur les qualifications. En effet, sans que c'en soit l'objectif, c'est à une relecture de ce débat que nous convie la parution de cet ouvrage, quelque vingt ans après la parution du livre phare sur le sujet qu'avait été *L'introuvable relation formation/emploi* sous la direction de Lucie Tanguy.

La thèse de la requalification générale du travail ou de la fin du travail non qualifié peut en effet être questionnée à partir de l'évolution récente de l'emploi peu qualifié. Ainsi, après une chute d'effectifs de l'emploi peu qualifié, visible durant une décennie jusqu'au milieu des années 90 en France, ce type d'emploi reprend une progression pour représenter près du quart de l'emploi total au début des années 2000. Bien que le livre n'aborde pas directement le débat sur la requalification/déqualification du travail, plusieurs contributions s'y rapportent dont une qui fait état de « faits résistants » concernant cette rupture de tendance. Une autre contribution s'attarde notamment sur les mouvements de sens contraires, entre rationalisation et professionnalisation, qui traversent les figures de l'emploi non qualifié. Si on met en évidence l'existence d'emplois d'exécution du tertiaire « rebelles » à une classification claire,

on remarque aussi que la dynamique de professionnalisation dépend de l'action des associations professionnelles pour créer des segments du marché protégés, notamment à partir des critères de diplômes et de certification. Bref, si les contributions du livre ne permettent pas directement de reprendre ce débat classique en sociologie entre requalification et déqualification du travail, il a au moins le mérite d'asseoir de façon empirique de nouvelles données concernant la recrudescence du travail non qualifié et de rouvrir le débat.

Mais, de quoi parle-t-on ? Parler du travail non qualifié (catégorie résiduelle définie par la négative) oblige les auteurs à reprendre la réflexion sur la notion de qualification. On ne peut alors que constater que les auteurs, de concert, reviennent à une acception maintenant classique de la qualification mise en évidence aussi tôt qu'en 1956 par Naville et qui définissait les qualifications autour des trois moments clés de leur constitution : leur production dans les systèmes de formation, leur utilisation dans les systèmes de production et leur évaluation ou reconnaissance dans les systèmes de classification et de salaires. Partant du principe que la notion de qualification est une notion construite et évolutive, les premiers textes de l'ouvrage retracent l'historique de son évolution à travers les conventions collectives et les nomenclatures d'emplois en France. On pourrait résumer cette évolution en parlant d'un mouvement partant d'un centrage sur la qualification des personnes mesurée à l'aune de leur formation dans le système des métiers vers un centrage sur la qualification des emplois mesurée par les caractéristiques mêmes du travail dans le système de production taylorisée et à leur plus grande relativité dans les systèmes de classification. Or, un changement notoire semble maintenant se faire jour dans cette évolution. En effet, si jusque vers les années 1960-70 il y avait une correspondance forte entre la qualifi-

cation du poste, celle de la personne et sa reconnaissance salariale, plusieurs facteurs tendent à remettre en question cette congruence entre les trois pôles de la qualification alors que les postes non qualifiés sont désormais occupés en France par des jeunes de plus en plus diplômés. À cet effet, l'ouvrage contient d'ailleurs un certain nombre d'analyses inédites concernant les trajectoires professionnelles des jeunes et leurs carrières.

À côté d'une genèse et d'un questionnement de la notion de qualification, le livre tente aussi de retracer l'évolution des emplois non qualifiés : d'ouvrier et masculin, l'emploi non qualifié devient principalement féminin, tertiaire et composé d'employés, femmes, jeunes et immigrés. La montée en importance du travail à temps partiel en France est d'ailleurs une autre constatation qui jalonne les diverses contributions. Il semble que l'intérêt pour les emplois non qualifiés a amené un nouveau souffle à la sociologie du travail française longtemps centrée sur la seule catégorie ouvrière et qui se penche de plus en plus sur les emplois du tertiaire. Aussi, la seconde partie de l'ouvrage sur *Les évolutions de l'emploi non qualifié* trace-t-il un portrait des travailleurs non qualifiés (selon le genre et l'âge, les diplômes, les rémunérations, les secteurs et les professions, etc.) pour questionner les nouvelles pratiques de sous-classement de ces emplois en période de chômage massif. L'analyse fine des conditions de travail de ce groupe marquées par une intensification du travail, de nouvelles relations de travail et la disponibilité temporelle, caractéristiques de certains de ces emplois, vont dans le sens d'autres études récentes tentant de cerner certains effets du postfordisme.

Finalement, un autre intérêt de ce livre au débat sur l'évolution de la qualification pourrait être de montrer l'importance des politiques publiques sur cette évolution. Comme on l'a déjà souligné, les politiques publiques françaises du

début des années 90 sont allées dans le sens d'un soutien à la création d'emplois peu qualifiés par le biais d'allègements de cotisations sociales. De telles politiques visaient notamment à permettre aux personnes faiblement diplômées de ne pas venir grossir les rangs des chômeurs et de continuer à être employées. Or, un mouvement de disparition des emplois peu qualifiés s'est mis en place dans certains secteurs en crise (textile et sidérurgie, notamment) sous l'effet de la mondialisation et de la délocalisation des industries de main-d'œuvre et s'est traduit par un taux particulièrement élevé de chômage pour les travailleurs non qualifiés dans certaines régions. Au même moment, on connaît une pénurie de main-d'œuvre rendant nécessaire l'appel à une main-d'œuvre étrangère pour des emplois devenus moins désirables. Certains auteurs questionnent donc cette politique de stimulation de la demande de travail peu qualifié. Par exemple, pourra-t-on, par de tels allègements, rapprocher le coût du travail de celui des pays à bas salaires ? Ne faut-il pas plutôt s'interroger sur des actions alternatives et complémentaires concernant la « diplomation » des sortants du système scolaire, la reconnaissance des qualifications réelles des salariés ou encore l'organisation du travail ?

Telles sont quelques-unes des alternatives qui ressortent de cet ouvrage concernant le travail non qualifié. Une de nos principales critiques à ce livre porterait d'ailleurs sur le manque de solutions de rechange proposées par l'ouvrage. Bien qu'un tel objectif ne faisait pas partie des objectifs du programme, analyser un thème en lien avec l'action publique aurait dû déboucher sur des propositions d'action. L'ouvrage arrive à faire le tour de la question du travail non qualifié, à définir cette notion tant au niveau conceptuel qu'au niveau statistique, à tracer le portrait des emplois non qualifiés et des travailleurs qui les occupent, à décrire l'évolution des politiques publiques, mais il reste

quasi muet sur les pistes de solution aux problèmes soulevés. Publié dans une collection « Recherches » qui voudrait voir s'élaborer « des paradigmes novateurs » et s'établir des « liens inédits » entre disciplines, ce livre aurait de plus bénéficié d'une conclusion – inexistante –, qui aille au-delà de résultats de recherches, pour prolonger la réflexion au niveau des paradigmes les plus porteurs pour la poursuite des

recherches dans le domaine. Il reste qu'il s'agit d'un ouvrage de base, reposant sur des textes bien documentés et des études originales de la question, qui sera utile aux spécialistes dans le domaine de l'emploi et du travail et qui servira sans aucun doute de référence dans les années à venir.

**COLETTE BERNIER**  
Université Laval

*The Economics of Affirmative Action,*

edited by Harry J. HOLZER and David NEUMARK, Cheltenham: Edward Elgar, 2004, 688 pp., ISBN 1-84376-117-3.

The book is an anthology of 29 papers published between 1976 and 2000 that focuses on affirmative action (AA) in the United States. The importance of these papers lies in the fact that they are based on evidence supported by data and analysis. As the editors note, AA concerns proactive action on the part of employers with a view to eliminating discrimination against minorities and women. In contrast, other anti-discrimination policies (such as human rights legislations across Canada) prohibit employers from discriminating against minorities and women on listed grounds such as race, sex, etc. In Canada and the United States, these measures are complaint based and not proactive, as is the case for AA which requires employers to undertake measures to increase the numbers of these groups in proportion to their external labour force representation.

AA in the United States, as the editors note, began with President Johnson's Executive Order 11246 covering federal contractors with 50 employees or contracts worth \$50,000 or more to supply goods and services to US government departments and agencies. Such contractors are required to file reports on any job in which minorities and women are underrepresented. Contractors are then obliged to make

corrective efforts to address the underrepresentation or underutilization by making corrective efforts including written "goals and timetables." Contractors may be sued and debarred from future contracts if they are judged to be not pursuing AA.

The Title VII of the Civil Rights Act of 1964 established the Equal Employment Opportunities Commission (EEOC) to administer and enforce the Act. In the case that an employer is found to have discriminated against women or minorities, the Act allows the courts to order AA measures, including hiring or reinstatement of employees. EEOC guidelines for defining adverse, disparate (or disproportionate impact on minorities and women) essentially establish a system of numerical yardsticks.

According to the editors, AA in the labour market is not limited solely to the effects associated with contractor status "but ought to be viewed more generally as policies or actions that induce greater hiring (or promotion) of women and minorities." The editors go on to suggest that in addition to the federal level, states and others levels of government have also awarded the numerical share of contracts to minority-owned businesses; this practice does not exist in Canada.