

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 89 (2001)

Heft: 1450

Artikel: Méthode de reconnaissance des expériences de travail : vous avez dit "non qualifiée" ?

Autor: Chaponnière, Corinne

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-282223>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 28.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Vous avez dit «non qualifiée»?

«Non qualifié-e.»
«Sans formation.» Parmi la population active dans l'industrie, ces termes désignent aujourd'hui une majorité de femmes. Or il s'agit là d'une catégorie particulièrement menacée par les processus de restructuration des entreprises. Ce constat incite évidemment à défendre avec énergie la formation des filles, dans une perspective à long terme. Une chercheuse en sciences sociales, Laurence Marti, a cependant décidé de ne pas se satisfaire de la promesse de lendemains qui chantent, et d'affronter le problème dans son actualité.

Corinne Chaponnière

Que signifie la notion même de non-qualification? Correspond-elle réellement à une absence de compétences? Comment compare-t-on les différents savoir-faire? Autant de questions que se sont posées la chercheuse lausannoise et l'équipe du syndicat FTMH au cours d'une enquête de plusieurs mois au sein de deux entreprises romandes. Baptisé FEMHOR, ce projet a débouché sur une méthode innovante de reconnaissance et de validation des expériences professionnelles.

«Learning by doing»

Depuis une dizaine d'années, le concept de compétences se voit privilégié par rapport à celui de qualifications. Contrairement à ces dernières, les compétences ne se conçoivent qu'en acte. Leur règle générale d'apprentissage est celle que résume bien la formule anglaise *learning by doing*. Elles sont de nature très diverse, allant de la capacité à mettre en pratique une connaissance théorique à la mise en route d'un processus de fabrication. Enfin, par leur mode d'acquisition, elles évoluent au fur et à mesure des changements introduits dans les méthodes de travail.

On voit bien l'intérêt primordial que peut représenter cette notion de compétences pour les catégories de travailleuses et travailleurs non qualifié-e-s ou sans formation. Dans une des entreprises hôtes du projet FEMHOR, la fiche

de description d'un poste indique comme seules capacités nécessaires «le fait d'avoir de bons yeux et de savoir lire une fiche». Or, l'activité de la personne occupant ce poste révèle une opération de perçage délicate et complexe qui elle-même implique des opérations de contrôle de la machine, de la pièce produite, des outils utilisés, mobilisant chacune des qualités et des savoirs particuliers. On voit ici que les critères habituels de qualification sont totalement insuffisants pour décrire l'ensemble des compétences que requièrent, ou auquel conduisent, des postes dits «non qualifiés».

«Beaucoup d'entreprises étaient réticentes à nous recevoir», confie Laurence Marti, «a fortiori parce que nous nous intéressions aux postes non qualifiés»

Les référentiels

C'est cette lacune que vise à combler le projet FEMHOR. L'équipe de Laurence Marti a choisi la branche horlogère pour mener son étude et, dans la branche horlogère, une grande entreprise de Genève et une plus petite à Neuchâtel. «Mais les deux qui nous ont reçues, en revanche, ont fait preuve d'une remarquable ouverture.»

A côté de la documentation propre à l'entreprise (organigrammes, fiches d'évaluation, description des postes), l'enquête a consisté en des entretiens avec les employé-e-s et surtout en l'observation attentive de leurs tâches. Cet en-

semble d'informations a permis non seulement de franchir un pas important dans l'appréciation du travail non qualifié, mais de fournir aussi des bases précieuses à d'autres analyses.

La première réalisation concrète du projet FEMHOR est un *référentiel de métier* qui répertorie les différentes tâches réalisées par une personne, les gestes effectués et les machines et instruments utilisés. A ce premier référentiel est ajouté un *référentiel de compétences* associant à chaque tâche le type de compétences mobilisées. Pour une activité telle que «le chargement et déchargement de la machine et la mise en route de la production», par exemple, on trouvera sous la colonne «Opérations» huit tâches distinctes, allant de «prendre la pièce» à «enlever les copeaux et l'huile» en passant par «lancer l'usinage».

Dans la colonne des compétences sont distingués les «savoirs théoriques et procéduraux» – la lecture du français technique, par exemple – les «savoir-faire techniques et procéduraux» – l'utilisation d'un pistolet à air comprimé – et enfin une catégorie intitulée «savoir-être» qui comprend des qualités individuelles comme la dextérité, la concentration, l'acuité de la vue, etc.

L'enquête de Laurence Marti révèle par exemple que la sollicitation de la force physique peut légitimer une plus-value salariale de 15%. Un outil de comparaison

Le caractère très détaillé de ces descriptions révèle toute l'utilité de la démarche. Les référentiels de métier et de compétences permettent de poser les bases d'un système de reconnaissance et de validation des acquis professionnels, compétences que rien jusqu'ici ne permettait de faire valoir en situation de chômage, ou même à l'intérieur de l'entreprise pour l'évaluation du salaire ou l'avancement. Pour l'employé-e elle-même, les données recueillies sont synthétisées sur une fiche-type qui constituera son «dossier de compétences» individuel. Il serait évidemment souhaitable que ces dossiers soient validés par une autorité représentative de la branche professionnelle concernée et reconnus par les partenaires sociaux pour prendre toute leur valeur.

Le détail des tâches permet aussi de comparer les savoirs et les qualités, et constater lesquelles sont plus privilégiées que d'autres, notamment entre qualités majoritairement féminines ou masculines. L'enquête de Laurence Marti révèle par exemple que la sollicitation de la force physique peut légitimer une plus-value salariale de 15%, alors que la dextérité et la vitesse ne sont pas retenues comme qualités valorisantes.

«Une femme et un homme exécutaient rigoureusement la même tâche sur deux machines identiques jusqu'à leur couleur! Eh bien nous avons découvert qu'elle gagnait 1000 francs de moins par mois.»

Enfin, de leur propre aveu, les employeurs ont renouvelé sensiblement leur appréciation des postes dits non qualifiés, avec une revalorisation salariale substantielle dans certains cas. «Ça a mis en évidence des choses inadmissibles!» s'exclame Pierre-Alain Storrer, directeur de l'entreprise neuchâteloise. «Une femme et un homme exécutaient rigoureusement la même tâche sur deux machines identiques jusqu'à leur couleur! De plus, c'est la femme qui avait formé l'homme à cette tâche. Eh bien nous avons découvert qu'elle gagnait 1000 francs de moins par mois.» Un processus de réadaptation salariale est également en cours à Genève, où le salaire de 94 femmes qui avaient les salaires les plus bas est actuellement en voie d'alignement sur les salaires masculins.

Soutenu financièrement par le Bureau fédéral de l'égalité (dans le cadre des aides fi-

✂

Abonnez-vous : 65 fr.*

Femmes
EN SUISSE

pour recevoir

☐ Femmes en Suisse chez vous pendant un an (10 numéros)

☐ ou si vous hésitez, optez pour le recevoir 3 mois à l'essai

Prénom _____ Nom _____

Adresse _____

NAP _____ Localité _____

* AVS, chômage : 52 fr.
 * Étudiant-e : 52 fr. (avec copie d'une carte de légitimation)
 * Abonnement de soutien : dès 80 fr.
 * Étranger : 70 fr.

À retourner à : Femmes en Suisse, case postale 1345, 1227 Carouge (GE)

nancière selon la Loi sur l'égalité), le projet FEMHOR a été initié et coordonné par le département femmes du syndicat FTMH. «Un cadre syndical et partenarial est important», souligne Laurence Marti, «pour éviter que les référentiels de compétences ne participent à une logique purement individualiste, et conduisent à des formes de salaires au mérite.» Il n'y a pas d'audace sans risque. Et à n'en pas douter, le projet FEMHOR est audacieux. Il

mérite en tout cas d'être retenu comme une méthode prometteuse d'évaluation du travail et, par conséquent, de l'égalité de salaire entre femmes et hommes.

Article paru dans le numéro 2000-2001 de *paso doble*, *L'égalité dans la vie professionnelle*, magazine du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.



**Vous pouvez acheter
ou commander
Femmes en Suisse
dans les librairies
suivantes**

Berne
Prétexte
Rue Haller 11
2501 Bienne
Tél. 032 / 322 69 14

Kiosque
Marie-Claude Meyer
Place du Marché 1
2610 Saint-Imier
Tél. 032 / 941 24 35

Genève
L'Inédite
Rue Saint-Joseph 15
1227 Carouge
Tél. 022 / 343 22 33

La Comédie de Genève
Bd des Philosophes 6
1205 Genève
Tél. 022/320 50 00

Librairie du Boulevard
Rue de Carouge 34
1205 Genève
Tél. 022 / 328 70 54

Neuchâtel
Soleil d'Encre sa
Rue de l'Industrie 1
2114 Fleurier
Tél. 032 / 861 13 24

La Méridienne
Rue du Marché 6
2302 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 / 928 01 36

Vaud
Librairie Basta!
Rue du Petit-Rocher 4
1000 Lausanne 9
Tél. 021 / 625 52 34