

A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência*

*Claude Dubar***

RESUMO: A partir da definição tourainiana da "qualificação social" que, segundo ele, apresenta muitos traços do que os especialistas, no fim dos anos 80, passariam a chamar de "competência", o autor propõe um panorama dos usos do termo de "competência" na sociologia francesa do trabalho desde os anos 50, ressaltando alguns momentos decisivos. Tenta apreender tanto as relações entre as noções de "competência" e de "qualificação" quanto as articulações entre o uso destes termos no debate social e suas definições pelos sociólogos. Esta análise, que, entre outras coisas, mostra como a evolução das práticas pode invalidar a legitimidade do "modelo da competência", o conduz a duvidar que este possa substituir de modo duradouro os paradigmas anteriores da qualificação para designar o que está em jogo na troca salarial.

Palavras-chave: Competência, qualificação, teoria

Este texto busca delimitar e interpretar os usos do termo de "competência" - ou de expressões semelhantes - em textos de

sociólogos franceses do trabalho, desde os anos 50, e mais particularmente entender as relações entre as noções de "qualificação" e de "competência" por meio das definições a elas atribuídas e de seus diferentes usos. Embora a escolha dos textos tivesse de ser parcial (nos dois sentidos da palavra), tentei ater-me a publicações ligadas a pesquisas empíricas que marcaram a evolução dessa subdisciplina, quer pela vastidão de seu alcance, quer simplesmente porque seus resultados suscitaram debates e controversas.

A partir da famosa análise de Alain Touraine da evolução dos sistemas de trabalho na indústria automobilística, no começo dos anos 50, questionarei a noção de "qualificação social" que me parece prefigurar uma das importantes acepções da noção de "competência". Aproveitarei a oportunidade para retomar a oposição hoje clássica entre as duas concepções - geralmente chamadas de "substancialista" e "relacionalista" - da qualificação, associadas aos trabalhos respectivos de Georges Friedmann e de Pierre Naville. Estudarei, a seguir, a emergência da noção de "competência" na literatura sociológica francesa durante os anos 80, por meio de vários trabalhos focando quer comparações internacionais, quer "profissões" não-industriais, quer ainda "mercados de trabalho fechados". Terminarei examinando diversas pesquisas que concluíram com a substituição, brutal ou progressiva, dos paradigmas anteriores da qualificação pelo "modelo da competência", indagando as causas, os mecanismos e a "natureza verdadeira" desta mudança.

Este não é, de modo algum, o resultado de um trabalho sistemático e rigoroso de análise dos textos acima evocados, mas antes de uma hipótese de pesquisa acerca das relações

entre conceitos e noções usados pelos sociólogos do trabalho e os termos dos debates sociais que atravessaram a sociedade francesa. Minha posição epistemológica neste ponto é decididamente matizada: a sociologia não é nem o simples reflexo "científico" das controvérsias ou convicções dos atores sociais, nem uma verdade objetiva "acima do embate social". Ela está, ao mesmo tempo, ancorada no debate social e a uma certa distância dele por uma preocupação de formalização teórica e de rigor empírico. Ela influencia os atores sociais tanto quanto é por eles influenciada. Suas noções estão ligadas aos termos do discurso social bem como aos conceitos veiculados pelas tradições teóricas e retraduzidos pelos sociólogos, a respeito de uma ou outra pesquisa. O que se busca aqui é apreender os significados associados aos diversos usos, os mais típicos e melhor construídos, se possível, das noções de qualificação e de competência que não são o apanágio dos sociólogos, mas que alguns destes tentaram tornar operatórios.

Debates a respeito da qualificação do trabalho e da noção da "qualificação social"
(Touraine 1955a e b)

Já foi escrito, com toda razão, que a noção de qualificação já estava "no âmago da sociologia do trabalho, há quarenta anos" (Dadoy 1987). A constituição da sociologia francesa do trabalho, nos anos 50, se deu em torno da constatação de uma mutação na sociedade e na civilização, para a qual as transformações do trabalho desempenhavam um papel estruturador. Sejam elas analisadas essencialmente como

passagem da "civilização natural" para a civilização "*técnica*" (Friedmann), do "sistema profissional" para o "sistema social de produção" (Touraine), ou do "trabalho mecanizado" para o "trabalho automatizado" (Naville), essas transformações modificaram tanto a organização do trabalho industrial quanto a relação do trabalhador para com o trabalho. A noção de qualificação, mesmo sem o mesmo sentido para todos os autores, sempre constituiu um indicador dessas mudanças na medida em que remetia ao mesmo tempo, como Naville (1956) tão bem mostrou, ao valor social das tarefas realizadas e às modalidades - principalmente a duração - de formação dos trabalhadores.

A oposição entre uma concepção "substancialista" da qualificação, atribuída a Friedmann, e uma concepção "relativista", defendida por Naville (Campinos e Marry, 1986), embora útil para esquematizar as diferenças de pontos de vista, não deve ser reificada. É verdade que Friedmann insiste particularmente sobre os efeitos devastadores do taylorismo que requer a segmentação das tarefas e o que ele chama de conseqüente "desqualificação do trabalho operário" (1946). Mas o que ele designa com esta expressão é pelo menos tanto a "perda de habilidade profissional" dos operários quanto o empobrecimento das tarefas exigidas. A qualificação é menos um "atributo do trabalho em si" do que o conjunto dos "saberes e *know-how* dos operários de carreira" (1964), isto é, o resultado de um "aprendizado metódico completo" (Dadoy, *op. cit.*, p. 126). A prova disto é que Friedmann insiste constantemente sobre os meios para se limitar os prejuízos da desqualificação: desenvolvimento da polivalência, formação geral dos operadores, diminuição do tempo de trabalho e incitação aos "lazers educativos".

O ponto de vista de Naville sobre a qualificação é, obviamente, diferente nisto que se polariza de saída sobre a relação entre a formação e a organização técnica do trabalho, entre a hierarquização escolar na sociedade e a divisão do trabalho na economia. Sua famosa definição da qualificação (1956) como "relação social complexa entre as operações técnicas e a estimativa de seu valor social" salienta a dupla relatividade das qualificações para com as tecnologias e sua utilização "econômica" por um lado, e para com os valores sociais e sua tradução escolar, por outro. Dito isto, ele reconhece, como Friedmann, que o tempo de formação institucionalizada constitui o melhor indicador dos níveis de qualificação: o modelo do operário qualificado, diplomado com um CAP^I validando três anos de estudos e reconhecido pelas convenções coletivas, está no cerne da concepção de Naville tanto quanto no da de Friedmann.

Uma das sínteses mais freqüentemente retomada pelos sociólogos do trabalho é a de Alain Touraine, quando de sua análise das primeiras experiências de automatização nas fábricas da Renault, no começo dos anos 50, e que é organizada em torno da idéia da transformação conjunta dos "sistemas de trabalho" e da própria definição da qualificação (1955a). A definição friedmanniana da qualificação como "habilidade profissional" corresponde estreitamente ao "sistema profissional de trabalho" (fase A) ainda muito próxima do artesanato e em que as astúcias, a habilidade e outros "truques" do ofício constituem o cerne dos saberes e *know-how* oriundos do aprendizado "na prática" e da experiência profissional. No entanto, em torno desses "profissionais" gravitam operários que são simples aprendizes, mas também "não-qualificados". São eles quem,

na Renault, formarão os primeiros contingentes de O.S.^{II} na linha de montagem quando da passagem para a fase B, caracterizada pela decomposição das tarefas e por uma nova definição da qualificação do trabalho, fundada na análise dos postos (arduidade, complexidade etc). Passa-se então da qualificação "ligada ao operário" para a qualificação "ligada ao posto de trabalho", isto é, definida pelas exigências de um emprego e mais especificamente, pelas "especificações técnicas das máquinas". Contudo, segundo Touraine, essa fase não passa de uma transição permitindo a passagem para o "sistema técnico do trabalho" (fase C) graças à concepção de sistemas automatizados e integrados de máquinas (o que Naville chamaria a automação) que requererão uma nova definição da qualificação que Touraine chama de "qualificação social" e que define como um "estatuto reconhecido num sistema social de produção" associado a "um potencial de participação na vida técnica dos ateliês" (1955b). Esse novo tipo de qualificação depende, segundo Touraine, da política do pessoal da empresa e, mais além, "da política social da nação considerada" (*ibid.*, p. 112). Não se trata mais de habilidades manuais, nem de exigências técnicas, mas de um estatuto social definido por normas gerenciais.

Minha hipótese é que encontramos, na definição tourainiana da "qualificação social", a maior parte dos traços do que os peritos chamarão de "competência" no final dos anos 80, quando a ofensiva do "gerenciamento social" terá imposto esse termo no lugar do de qualificação, em relação estreita com o de "competitividade" (Cannac 1986). Trata-se, em Touraine, do que ele chama da posição no "sistema social de empresas" determinada pela "capacidade em entendê-lo e

dominá-lo". Portanto, as qualidades gerenciais e relacionais tornam-se essenciais. Não se trata mais, de "ocupar um posto de trabalho", mas de "participar ativamente da realização dos objetivos da empresa", validados pela sociedade inteira. Isso não lembra, com 30 anos de antecedência, a noção de competência como capacidade de contribuir, individual e coletivamente, para a competitividade de sua empresa?

Relatividade da qualificação e "espaço de qualificação" (Maurice, Sellier, Silvestre 1982; Maurice 1984)

Na sua famosa comparação entre França e Alemanha, os pesquisadores do Lest (Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail) apontam que a noção de qualificação não tem o mesmo sentido e muito menos a mesma tradução "*societal*" nesses dois países (Maurice *et al.*, 1982). Eles opõem o modelo "socioadministrativo" de tipo francês, no qual a qualificação é, ao mesmo tempo, fortemente determinada pela formação escolar, codificada administrativamente e gerenciada pelas empresas no modo da "descontinuidade estatutária" (forte oposição executivos/executores), ao modelo alemão "técnico-profissional", no qual o diploma profissional "confere à qualificação um caráter geral, para além do local onde é exercida" e permite, sobretudo, instaurar uma "continuidade profissional", fonte de eficiência produtiva. Sintetizando as diferenças entre esses dois modelos, Marc Maurice (1986) escreve: "São as competências dos próprios assalariados que são classificadas [na Alemanha] e não os postos de trabalho ou as posições hierárquicas [como na França]".

Estendendo a comparação ao sistema vigente nas grandes empresas japonesas, M. Maurice constata que este lançou mão dos dois modelos acima, no sentido em que conjuga o tempo de serviço (como os franceses), a polivalência (como os alemães) e a mobilidade interna, própria da empresa japonesa e de seu modo de gestão. Neste modelo, a competência constitui, antes de mais nada, "um acúmulo de experiências de trabalho, fruto do rodízio por diferentes tarefas ou funções", e se constrói num espaço de qualificação que é, ao mesmo tempo, interno às empresas (como na França) e permite uma mobilidade qualificadora (como na Alemanha). A noção de "competência coletiva" está assim no âmago do funcionamento das grandes empresas japonesas, uma vez que a organização do trabalho funda-se nos "campos de competências do grupo ou da equipe" (1986, p. 189).

Para tentar subsumir o conjunto das semelhanças e diferenças entre os três modelos de funcionamento da qualificação - que também são três modos de construção das competências -, Maurice propõe o termo de "profissionalidade" definido como a "posição num espaço de qualificação construído pela mediação de três relações sociais específicas: a relação educativa que define um modo de socialização, a relação organizacional que remete ao modo de divisão do trabalho e a relação industrial que diz respeito ao modo de regulação". Assim, na França, na Alemanha e no Japão, três espaços diferentes da qualificação produzem três definições diferentes da qualificação que são também três modos de construção e de reconhecimento das competências. A preferência dada ao conjunto e à polivalência aproxima os sistemas alemães e japoneses ao passo que o valor conferido ao tempo de serviço e à empresa aproxima os sistemas franceses e japoneses.

Qualificação e competência são portanto noções inteiramente relativas aos modos de articulação destas três relações sociais que definem a profissionalidade num contexto "societal".

Ao privilegiar deste modo as comparações internacionais, os pesquisadores do Lest acentuaram mais ainda o caráter relativo das noções de qualificação (vertente "social") e de competência (vertente "individual" da profissionalidade). Fiéis à definição de Naville da qualificação como "relação social complexa" e à antecipação de Touraine da competência como "contribuição para o sistema social", eles constroem um modelo de inteligibilidade, permitindo comparar maneiras diferentes de construir, promover e reconhecer as profissionalidades dos assalariados, remetendo-as a "modelos sociais", característicos das grandes tradições industriais e educativas. Fazendo isto, no entanto, eles deixam de lado a questão, privilegiada por Touraine, das evoluções e das transformações dos sistemas industriais sob os efeitos combinados do progresso técnico e da conjectura econômica.

A análise de profissões não-industriais e a dualidade qualificação/competência
(Demailly 1987 e Monjardet 1987)

Numa edição especial da revista *Sociologie du travail*, significativamente intitulada "De la qualification à la professionnalité" (Da qualificação à profissionalidade), duas contribuições, apresentadas nas primeiras *Journées de Sociologie du Travail*, em Nantes, tratam das concepções da qualificação e da competência entre dois grupos de

profissionais fora do mundo industrial: o corpo docente e os policiais. Em ambos casos, uma das concepções é associada ao termo de "qualificação" e a outra ao de "competência" e a relação entre ambos é apresentada como antagonística, quando não conflitante, em todo caso, como uma "meta das relações sociais de trabalho".

Os docentes e policiais, que se referem a uma concepção profissional fundada na "qualificação", privilegiam os conhecimentos formais e as codificações jurídicas como condições para o exercício de sua atividade profissional. O docente qualificado é aquele que possui títulos escolares e habilitações oficiais para exercer sua profissão. Estes ratificam principalmente saberes acadêmicos e didáticos, essencialmente disciplinares, os quais são adquiridos por meio de uma formação inicial antes de se traduzir pelo exercício profissional. Eles não podem ser alterados pelas evoluções das políticas escolares ou pelo irromper de novas finalidades educativas. Do mesmo modo, os policiais, que consideram sua profissão como a implementação de qualificações técnicas, insistem sobre a posse prévia de um "saber rigoroso e preciso" em matéria de legislação e de "técnicas policiais": segundo eles, o policial "incompetente" é, antes de mais nada, um ignorante que não recebeu os conhecimentos formais imprescindíveis ao exercício de sua atividade concebida como instauração de *uma ciência*.

Em sentido contrário, os docentes e policiais que se referem à "competência" falam de sua profissão como de uma *arte* na qual envolvem qualidades pessoais que são também "capacidades profissionais, socialmente requeridas e institucionalmente valorizadas" (Demailly), "experiências

variadas e eficientes no terreno" (Monjardet), "saberes e aptidões praticamente requeridos pelas situações profissionais" (Demailly), "*know-how empíricos e operatórios* permitindo enfrentar situações imprevistas" (Monjardet). Essas qualidades, essencialmente relacionais, não podem ser adquiridas por meio de uma formação prévia: elas são inatas ou elaboradas pela experiência direta, na prática, em situação real. Elas são parte da personalidade dos profissionais que é, de fato, seu principal instrumento de trabalho. Elas permitem uma mobilização - no sentido de *commitment*, conceito-chave da abordagem *interacionista* do trabalho (Becker 1960) - indispensável à realização de objetivos que dependem das políticas institucionais e dos contextos da atividade (por exemplo, a gestão da heterogeneidade dos públicos escolares ou o tratamento a populações em risco).

Sob essa oposição, encontraremos, parcialmente, o rastro dos dois sentidos da qualificação, determinados pelos sociólogos franceses do trabalho: a habilidade "profissional" (no caso mais "comportamental" do que "manual") só pode ser adquirida pela própria prática, uma vez que os saberes estão intimamente ligados ao *know-how* e incorporados às pessoas - trata-se de saberes em ato, em situação e, portanto, ligados a contextos específicos; em compensação, a qualificação "técnica" requer conhecimentos formalizados, o respeito metódico aos procedimentos e a instauração de saberes de um outro tipo, ao mesmo tempo abstratos, formais e processuais. A habilitação funda-se no conhecimento prévio desses procedimentos e sobre a capacidade de formalização de situações padronizadas.

Entretanto, ao contrário dos modelos elaborados por

Friedmann, Naville e Touraine, os autores acima não apontam uma substituição do primeiro pelo segundo, mas, antes, uma convivência conflituosa das duas concepções no cerne dos mesmos grupos profissionais. Tudo se dá como se "qualificação" e "competência" remetessem, de fato, a dois mundos profissionais diferentes definidos ao mesmo tempo por modos "objetivos" de gestão e por relações "subjetivas" no trabalho. Ao contrário também das análises do Lest, não parece possível definir um modelo "societal" de um docente ou de um policial "à francesa" mas, modos de gestão mais orientados, aqui ou acolá, para o pólo da "qualificação" ou para o pólo da "competência".

Competência, mercados de trabalho e retóricas profissionais

Uma das explicações da dualidade acima pode ser encontrada na análise sociológica dos mercados de trabalho e mais particularmente na teoria das "profissões" - no sentido anglo-saxão do termo ("profissões liberais e científicas") - como exemplo típico de "mercado de trabalho fechado", funcionando segundo um modelo de "competência" definido da seguinte maneira: "Conjunto de saberes e *know-how* construídos socialmente por um trabalho de argumentação do grupo e reconhecidos como indispensáveis à produção de um bem ou de um serviço" (Paradeise 1987). Essa abordagem da competência é antiga na sociologia norte-americana e opõe, há muito, os defensores de uma versão *funcionalista*, de tendência apologética, do "fato profissional" e os que se referem a uma abordagem internacionalista, de tendência

crítica, do mesmo fenômeno (Lucas e Dubar 1994). Ela foi reforçada pela promulgação, em 1947, do *Taft Hartley Act* que distingue juridicamente as "profissões" com estatutos e direito a "associações profissionais" das simples "ocupações" cujos membros têm apenas o direito de aderir a sindicatos (Tripier 1991).

Nessa perspectiva, retomada e adotada por certos sociólogos franceses do trabalho nos anos 80, a "competência" seria a marca distintiva dos membros de grupos profissionais que almejam ou conseguiram constituir-se em mercado de trabalho fechado, controlado pela elite do grupo e reconhecido pelo Estado. As competências ostentadas seriam parte de uma retórica profissional destinada a convencer da existência de uma necessidade à qual apenas os "profissionais" poderiam suprir, uma vez que foram oficialmente habilitados para tanto. A relação do "profissional" com seu cliente está no cerne deste modelo profissional associado a um conjunto de estereótipos (dedicação, empenho, confiança etc) destinados a legitimar o corte entre essas "profissões" e os empregos comuns e a reservar seu acesso àqueles que, via de regra há muito tempo, interiorizaram essa retórica (Tripier e Damien 1994). *A contrario*, o termo de "qualificação" seria usado para designar o que está em jogo nas negociações entre patrões e sindicatos quanto à classificação das "ocupações" que não parte desse sistema "profissional". Longe de remeter a saberes diferentes ou a perfis de personalidades claramente diferenciados, a distinção entre qualificação e competência remeteria, nessa ótica, a diferenças de estratégias de atores coletivos e a modos distintos de regulação dos mercados de trabalho.

Entretanto, a transposição de um contexto para o outro levanta alguns problemas delicados de terminologia e pode originar contra-sensos. Por exemplo, na generalização que isto acarreta, C. Paradeise, ao abordar a noção de "mercados de trabalho fechados" com seu exemplo da Marinha Mercante, recorre ao termo de "qualificação" para designar o sistema de correspondências entre certas formações e certos empregos, o qual estrutura esse tipo de "mercado" que constitui, ao mesmo tempo, uma organização em que uma "super-regra" (Paradeise 1984) reúne sindicatos e patrões nas negociações coletivas, permitindo que assalariados e patrões compartilhem as mesmas normas, e que os representantes do governo legitimem os resultados das negociações oficiais e dos acordos implícitos. J.-D. Reynaud usa esse mesmo termo para designar o objeto da regulação conjunta de um mercado interno do trabalho associado a um tipo de organização da produção (Reynaud 1987). Ora, poder-se-ia muito bem falar em "competência" a respeito desses tipos de "mercados fechados", constituídos por "profissionais" compartilhando com seus superiores - muitas vezes ex-profissionais como eles próprios - as mesmas crenças quanto às qualidades que possuem e as necessidades às quais respondem coletivamente. Esse modelo de "mercado fechado" agrega, por assim dizer, alguns traços essenciais do "modelo profissional" de tipo americano aos da "organização burocrática" de tipo francês, opondo-se ao de "mercado aberto" das simples "ocupações" desprovidas dessas "super-regras" e desses acordos implícitos.

Talvez o fato de policiais e docentes, sendo todos funcionários públicos, estarem localizados entre os dois modelos acima descritos explique que os debates em torno da qualificação/competência tenham sido tão acirrados: nem

verdadeiramente "profissões" (como os médicos ou advogados) nem tampouco "ocupações" assalariadas comuns (como os operários e empregados), ambas constituem antes "semiprofissões" fortemente segmentadas e regidas ao mesmo tempo por regras burocráticas (estatutos) e modos de gestão heterogênea e que dependem dos riscos das políticas públicas. É possível, também, interpretar os debates acima como uma conseqüência das tentativas de desburocratizar certas corporações da função pública, tentando neles introduzir novas regras de gestão e novos "dispositivos de mobilização" em relação a uma nova concepção das "missões" atribuídas a esses grupos (Demailly 1994).

A emergência de um "novo modelo da competência" nas empresas (Zarifian 1988)

Os anos 80 na França foram marcados por um conjunto de evoluções significativas que muitos economistas e sociólogos interpretaram como uma ruptura com o antigo compromisso social (frequentemente chamado de "fordista") fundado na negociação coletiva entre "parceiros sociais". Ao mesmo tempo, aproveitando-se da reabilitação das empresas na sociedade francesa, com um governo de esquerda, divulgou-se, a partir de meados dos anos 80, um discurso sobre o "gerenciamento social" que considerava a gestão dos recursos humanos como a chave da competitividade cada vez mais associada à noção de competência (Cannac 1986).

Sendo a qualificação um dos pontos capitais do "compromisso fordista", cedeu-se à tentação de substituí-la pela competência

como base de um novo modo de gestão acompanhando a transformação da organização do trabalho (ruptura patentada com o taylorismo) e a mudança na relação de forças entre patrões e sindicatos de assalariados (declínio acentuado da sindicalização e das negociações coletivas). Essa mudança foi igualmente possibilitada pelas evoluções do sistema educativo que colocava a aquisição das competências no cerne de seus objetivos ao reformar os modos de construção dos diplomas profissionais e a concepção da avaliação (Ropé e Tanguy 1993).

Em que consistem essas novas práticas de gestão nas empresas que Zarifian (1988) e outros depois dele chamaram de "modelo da competência"? Cinco elementos combinam-se para formar esse "modelo" considerado, por alguns, como uma alternativa ao da qualificação que regia as relações de trabalho desde 1936, ou até mesmo 1899 (Saglio 1986):

- *novas normas de recrutamento* privilegiam o "nível de diploma" em detrimento de qualquer outro critério, provocando freqüentes desclassificações na contratação e acentuando as dificuldades de inserção dos "baixos níveis";
- *uma valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado* de carreira acarreta novas práticas de entrevistas anuais, de fichários, porta-fólios e "balanços de competência";
- *novos critérios de avaliação* valorizam essas "competências de terceira dimensão" (CNAM 1991) que não são habilidades manuais nem conhecimentos técnicos, mas antes qualidades pessoais e relacionais: responsabilidade, autonomia, trabalho

em equipe... De fato, elas são referidas à "mobilização" (*commitment*) em prol da empresa, a qual é, cada vez mais, considerada como condição para a eficiência;

- a instigação à *formação contínua* constitui uma peça-chave nesse "novo dispositivo da mobilização" que é a formação, freqüentemente representada como "inovadora", criada pela própria empresa, em relação estreita com sua estratégia e cuja meta primeira é a de transformar as identidades salariais (Lastree 1989);

- o *desabono*, direto ou indireto, dos antigos sistemas de *classificação*, fundados nos "níveis de qualificação" oriundos das negociações coletivas, e a multiplicação de fórmulas de individualização dos salários (abonos, principalmente...), de acordos de empresas ligando a carreira ao desempenho e à formação (cf. Cap 2000 na siderurgia), e de experimentações de novas *filières* de mobilidade horizontal permitindo a manutenção no emprego.

Esse "modelo da competência" vai de par com uma concepção que transforma a empresa - que compartilha cada vez mais as mesmas referências que o sistema escolar e mais ainda os mesmos modos de seleção - numa instância de socialização que garante ao mesmo tempo a "mobilização" dos assalariados para seus objetivos e o domínio dos critérios de reconhecimento identitário. A meta crucial aqui é a de garantir a construção, a valorização e o reconhecimento de uma identidade de empresa que permita ao mesmo tempo a mobilização psíquica e o reconhecimento social (Dubar 1991), o que implica a desvalorização ou a neutralização das outras formas identitárias salariais oriundas do período precedente

(identidades de categorias ou de fora-do-trabalho) ou construídas fora da empresa em bases individualistas (identidades de afinidades ou de rede). A noção de competência serve, nessa perspectiva, para significar o caráter fortemente personalizado dos critérios de reconhecimento que devem permitir recompensar cada um em função da intensidade de seu empenho subjetivo e de suas capacidades "cognitivas" em compreender, antecipar e resolver os problemas de sua função que são também os de sua empresa.

Elementos de síntese e de conclusão

Em que pé está a implementação desse modelo nas empresas e repartições públicas francesas? Será ele novo mesmo ou representará antes uma das concepções possíveis da gestão salarial, já instaurada antes e alhures? Terá o recurso à noção de competência uma pertinência sociológica particular em relação à de qualificação?

No que diz respeito à instauração do modelo da competência, recentes estudos recomendam uma certa cautela (Linhart 1994). Todos parecem reconhecer, *de facto*, a convivência de vários modos de gestão e de diversas formas identitárias nas grandes empresas públicas e privadas. Os quatro modelos da qualificação apontados por Bureau e Nivellet (1990) para o pessoal não-executivo, ou por Rivard para os executivos (1986) podem facilmente ser superpostos às formas identitárias nos meus próprios estudos (Dubar 1992) e podem ser encontrados em quase todos os lugares, qualquer que seja a estratégia de modernização adotada. O modelo "de gestão"

(Bureau e Nivelles), o da "fabricação" (Rivard), fundado na valorização do resultado, remetem ao que chamei de identidade da empresa, a qual pode ser associada ao "modelo da competência" na medida em que é a relação entre o resultado obtido ("desempenho") e as qualidades pessoais supostas à origem do resultado ("competência") que constitui a base de uma avaliação interna própria da organização. Mas esse modelo sempre convive com outros e nada nos permite concluir que ele seja o mais eficiente economicamente, e muito menos o mais satisfatório socialmente.

O "modelo da competência" não é, portanto, novo nem mais racional que os outros. Ele corresponde a uma concepção das relações de trabalho e da organização que valoriza a empresa, o contrato individual de trabalho, a troca de uma "mobilização" pessoal (*commitment*) contra marcas de reconhecimento (inclusive salariais), a integração forte numa organização hierárquica. Quem a ele se refere racionaliza com frequência sua escolha lançando mão do "filtro" do diploma escolar e de referências "cognitivas" (resolução de problemas, tipos de saberes...) que mal conseguem esconder preconceitos quanto à inteligência. Ao contrário do modelo da qualificação, que implica a negociação coletiva, o da competência tende a apagar o fato de que o reconhecimento salarial é o resultado de uma relação social dinâmica e não de um face a face entre um indivíduo provido de "competências" *a priori* e de uma empresa que as reconhece nele e as transforma em "desempenho" mais ou menos suscetível de ser medido (Stroobants 1993). Não é por acaso que a (re)instauração de um "modelo da competência" muitas vezes deparou com a questão da avaliação dessas "competências de terceiro tipo" (CNAM 1991), que não são saberes técnicos nem *know-how*

prático. Diante da ausência de "super-regras" organizando as negociações coletivas, essas "competências" tornam-se rapidamente pretextos para a exclusão dos mais frágeis, dos mais velhos e dos menos diplomados. Assim que seu reconhecimento se torna aleatório demais e puramente individual - e *a fortiori* quando se torna excepcional ou até inexistente - é o "modelo" como um todo que se torna objeto de uma dúvida coletiva e acaba por provocar uma rejeição unânime... tanto a volta a reivindicações estatutárias quanto a ação coletiva para a retomada de negociações acerca de "qualificações garantidas" podem então ser lidas como o índice de uma certa falência do discurso sobre a competência...

Como o de qualificação, o termo de competência é, antes de mais nada, para o sociólogo, uma palavra do debate social, uma categoria utilizada por certos atores, em certas circunstâncias, para racionalizar e argumentar suas estratégias e exprimir suas crenças. Em certas teorias - como a "teoria *funcionalista* das profissões" (Chapoulie) -, ele pode adquirir o estatuto de conceito, embora num sentido preciso, ligado a um sistema social e jurídico particular (por exemplo, o dos Estados-Unidos nos anos 30 a 60). Na França, nada comprova, que acabará substituindo de modo durável o de qualificação para designar o que está em jogo na troca salarial e que nenhuma teoria simples conseguiu teorizar de modo satisfatório. De fato, o que o patrão busca é o uso otimizado dos recursos para alcançar seus objetivos sem saber exatamente em que consiste esse "recurso humano" que ele há, no entanto, de comprar; o que o assalariado deseja é a valorização otimizada de suas capacidades, embora ele não saiba de antemão para o que servirão nem se elas poderão

ajudar a resolver problemas que ele desconhece. Essa dupla incerteza, característica do que certos economistas chamam de "incompletude do contrato de trabalho" (Garnier 1986), deve ser regulada por normas comuns. Ora, os analistas sócio-históricos mostram que elas são extremamente variáveis e que não podem ser reduzidas a uma racionalidade única. Elas só podem ser objeto de compromisso, ao mesmo tempo quanto ao reconhecimento "individual" das "competências" e quanto à legitimidade "coletiva" das "qualificações". Quando esses compromissos estão ausentes em todo ou em partes, a não implicação individual combina-se a formas de ação coletiva para questionar a ausência de reconhecimento social que invalida a legitimidade do "modelo". Muito além da defesa das vantagens adquiridas ou de reivindicações estatutárias, é exatamente isso, ao que parece, que o movimento social de 1995 patenteou.

Sociology of work — qualification and skill

Abstract: Using Touraine's definition for "social qualification" (named, from the 1980's on competence or skill) the authour establishes different uses for the term "competence" in French sociology from the 1950's on. He doubts that the "competence model" can replace older qualification paradigms.

Bibliografia

BECKER, H.S. "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*, 1960, vol. 65, pp. 312-321.

BUREAU, M.C. e NIVOLLE, P. "Modes de qualification des personnes et changements dans la production". *Formation-Emploi*, n° 30, 1990, pp. 38-54.

CAMPINOS-DUBERNET, M. e MARRY, C. "De l'utilisation d'un concept empirique: La qualification". In: TANGUY (org.). *L'introuvable relation formation-emploi*, Paris, La Documentation française, 1986.

CANNAC, Y. e la CEGOS. *La bataille de la compétence*. Paris, Ed. d'Organisation, 1986.

CHAPOULIE, J-M. "Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels", *Revue française de sociologie*, 14, 1, 1973, pp. 86-114.

CNAM (S. Aubrun e S. Orofiamma, 1991), Les compétences de troisième dimension. Rapport de recherche, Paris, CFF-CNAM, multig.

DADOY, M. "La notion de qualification chez Georges Friedmann". *Sociologie du travail*, 1, 1987, pp. 15-34.

DEMAILLY, L. "La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants". *Sociologie du travail*, 1, 1987, pp. 59-69.

_____. "Mobilisation d'encadrement et mobilisation des groupes professionnels: Le cas des enseignants". *In: Lucas Y. e Dubar C. (org.). Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Presses Universitaires de Lille, Coleção Mutations, 1994, pp. 315-324.

DUBAR, C. "La qualification à travers les Journées de Nantes". *Sociologie du travail*, 1, 1987, pp. 3-14.

_____. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, A. Coll. U, 1991.

_____. "Formes identitaires et socialisation professionnelle". *Revue française de sociologie*, 23, 4, 1992, pp. 505-530.

FRIEDMANN, G. *Problèmes humains du machinisme industriel*. Paris, Gallimard, 1946.

_____. *Le travail en miettes*. Paris, Gallimard, coll. Idées, 1964.

GARNIER, O. "La théorie néo-classique face au contrat de travail: De la main invisible à la poignée de main invisible". *In: R. Salais et L. Thevenot (org.). Le travail: Marchés, règles, conventions*. Paris, Economica, 1986, pp. 313-321.

LASTRE (C. Dubar, E. Dubar, S. Engrande, M. Feutrie, N. Gadrey e M-C Vermelle, 1989). *Innovations de formation et transformation de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise*, rapport de recherche, Lille, multig.

LINHART, D. *La modernisation des entreprises*. Paris, La Découverte, coll. Repères, 1994.

LUCAS, Y. e DUBAR, C. (orgs.). *Genèse et dynamique des groupes professionnels*. Lille, P.U.L., coll. Mutations, 1994.

MAURICE, M., SELLIER, F. e SILVESTRE, J-J. *Politiques d'éducation et organisation industrielle em France et em Allemagne*. Paris, P.U.F., coll. Sociologies, 1982.

MAURICE, M. "La qualification comme rapport social: À propos de la qualification comme mise en forme du travail". *In: R. Salais et L. Thévenot, op. cit.*, 1986, pp. 179-192.

MONJARDE, D. "Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière". *Sociologie du travail*, 1, 1987, pp. 47-58.

NAVILLE, P. *Essai sur la qualification du travail*. Paris, Marcel Rivière, 1956.

PARADEISE, C. "La marine marchande française, un marché du travail ferme?". *Revue française de sociologie*, n° 25, 1984.

_____. "De savoirs aux compétences: Qualification et régulation des marchés de travail". *Sociologie du travail*, 25, 3, 1987, pp. 352-375.

REYNAUD, J-D. "Qualification et marché du travail". *Sociologie du travail*, 1, 1987, pp. 86-109.

RIVARD, P. "La codification sociale des qualités de la force de travail". *In: Salais, R. e Thevenot, L. Le travail: Marchés, règles, conventions*, Paris, Economica, 1986, pp. 119-134.

ROPE, F. e TANGUY, L. *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans Técole et dans l'entreprise*. Paris, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales, dir., 1994.

SAGLIO, J. "Les classifications comme constats de qualification: quelques enseignements mal venus". Actes des premières Journées de Sociologie du Travail, Nantes, LERSCO, multig, 1986.

STROOBANTS, M. *Savoir-faire et compétence au travail*. Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1993.

TOURAINÉ, A. *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. Paris, Ed. du CNRS, 1955a.

_____. "La qualification du travail: Histoire d'une notion". *Journal de psychologie normale et pathologique*. 13, 1955b, pp. 27-76.

TRAPIER, P. *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies, interactions*. Éditions de l'Université de Bruxelles, 1991.

TRAPIER, P. E DAMIEN, R. "Rhétoriques professionnelles". In: Lucas e Dubar (org.). *op. cit.*, 1994, pp. 245-248.

ZARIFIAN, P. "L'émergence du modèle de la compétence". In: Stankiewicz, F. *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines*, Paris, Economica, 1988, pp. 77-82.

* Artigo traduzido por Alain P. François

** Directeur du Laboratoire Printemps
(Professions/Institutions/Temporalités) Revues Sociétés
Contemporaines, 1997. Université de Versailles.

I Certificat d'Aptitude Professionnel: diploma concedido ao
termo de estudos do ensino técnico curto. (N. do T.)

II O.S.: Ouvrier Spécialisé: Operários qualificados. (N. do T.)