

Du concept de « professionnalité » dans les relations industrielles italiennes

The Concept of « professionalità » in Italian Industrial Relations

Dimitri Weiss

Volume 38, numéro 2, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029357ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029357ar>

[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 cet article

Weiss, D. (1983). Du concept de « professionnalité » dans les relations industrielles italiennes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(2), 369–379. <https://doi.org/10.7202/029357ar>

Résumé de l'article

Après avoir fait le tour des significations le plus souvent attribuées au concept, typiquement italien, de professionnalité, qui engendre des prises de positions multiples des partenaires sociaux et un discours envahissant, original mais non privé de rhétorique, des observateurs du système de relations industrielles, l'auteur livre quelques observations autour du thème choisi, qui ne se confond pas toujours avec le « professionnalisme », tel que ce vocable est employé respectivement en anglais et en français.

Du concept de professionnalité dans les relations industrielles italiennes

Dimitri Weiss

Après avoir fait le tour des significations le plus souvent attribuées au concept, typiquement italien, de professionnalité, qui engendre des prises de positions multiples des partenaires sociaux et un discours envahissant, original mais non privé de rhétorique, des observateurs du système de relations industrielles, l'auteur livre quelques observations autour du thème choisi, qui ne se confond pas toujours avec le «professionnalisme», tel que ce vocable est employé respectivement en anglais et en français.

Le concept italien de *professionnalité*, qui continue d'être, plus que jamais, au coeur même du débat entre les acteurs du système national de relations industrielles, conserve toujours une certaine dose de mystère, due probablement au fait de n'avoir pas encore épuisé toutes ses potentialités.

Ce concept polyédrique, qui permet la lecture de diverses dimensions et la prise en considération de paramètres variés, est assez récent pour n'avoir pas trouvé encore, dans la plupart des dictionnaires, la traduction de ses significations multiples, sinon celles traditionnelles qui ne tiennent pas compte des processus socio-économiques amorcés dernièrement et désormais irréversibles.

Parmi les nombreuses définitions en cours en Italie, on pourrait tenter une première classification de nature lexicale:

1. En termes de contribution: contribution spécifique du facteur travail au succès de l'activité productive de l'entreprise; contribution réelle ou potentielle, reconnue ou non, requise formellement ou affectée de manière informelle, selon l'optique utilisée pour son analyse.

* WEISS, Dimitri, professeur Université du Maine et à l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris.

2. En termes de capacité: la capacité nécessaire pour réguler, réduire, rendre congruent, combiner les variances du processus de production; capacité d'agencer et de réguler l'ensemble des facteurs de production; capacité d'intervention sur le cycle de production.

3. En termes de droit: droit à la croissance professionnelle.

4. En termes de savoir: l'ensemble du savoir faire et du savoir interpréter, nécessaires pour opérer au sein du système de production.

Tout en étant encore souvent employé comme synonyme de «qualification professionnelle», sa fortune vient justement du constat que le terme «qualification», marqué par les normes contractuelles et les habitudes de formation professionnelle, est inapte à exprimer la complexité, l'articulation et le dynamisme des compétences et des capacités, actuelles et potentielles, qui définissent de plus en plus de nos jours l'activité productive, dans ses dimensions individuelle et collective¹.

Lors d'une enquête effectuée parmi ses membres par l'Association italienne pour la direction du personnel (AIDP), et rendue publique lors de son dernier Congrès en mai 1982, il en est ressorti que pour 28,61% des responsables du personnel interrogés la *professionnalité* était entendue comme la somme de connaissances, capacités et expériences (assimilable, toutes proportions gardées, au traditionnel concept de capacité de bien faire son propre métier).

Mais il ne s'agit, probablement, pas -ou pas tellement- d'une «quantité» de compétences à mesurer en termes de classifications et de niveaux de rémunération, que comme un «patrimoine» à valoriser à travers des emplois optimaux. Elle n'est pas réductible à la «somme» de capacités individuelles utilisées, mais est à équivaloir à la «puissance» que des modalités d'organisation appropriées peuvent expliciter des «collectifs de travail». Et aux auteurs du récent *Guide des relations industrielles*¹ d'ajouter que la *professionnalité* est, plus qu'une «donnée» à enregistrer ou vérifier, assimilable à une «histoire» (personnelle et sociale, technique et culturelle) dans laquelle se rejoignent étude et stages, caractère manuel et intelligence, projet et exécution, efficience et créativité.

Ajoutons que pour 25,97% des personnes interrogées par les enquêteurs de l'AIDP, la *professionnalité* est définie comme l'application de connaissances et d'expériences à des contenus organisationnels précis, avec une concrétisation et une mesurabilité en résultats obtenus dans le cadre

¹ *Guida alle relazioni industriali*, a cura di Bruno Bottiglieri, Milano, I Libri del Mondo, novembre 1982.

d'une autonomie de gestion. 23,80% des personnes interrogées voient la *professionnalité* d'un point de vue opérationnel, comme «capacité de faire à l'intérieur d'une conscience précise du rôle organisationnel couvert», tandis que pour 9,09% elle est interprétée en termes dynamiques, non seulement comme atteinte des objectifs assignés, mais également comme participation à leur définition et à leur développement.

Enfin, 0,86% ont défini la *professionnalité* comme dérivant et dépendant des changements dans l'organisation du travail².

Le thème de la *professionnalité* ne semblait pas jusqu'à présent posséder une autonomie propre, se reliant au (et s'entrecroisant avec) le problème plus vaste et plus complexe de l'organisation du travail. Ainsi, selon une taxinomie en trois types, établie par Giovanni Costa³, la *professionnalité* serait:

1. En une première acception, une transposition du référent de la rétribution: du référent «objectif» des systèmes de classification du travail basés sur la position du travail (*job evaluation*), et de celui «subjectif» basé sur la qualification (métiers), on essaye d'extraire une espèce de synthèse qui utilise tantôt les caractéristiques de la tâche, tantôt les caractéristiques de la personne pour rendre dynamique le système de classification et le système organisationnel. D'où une certaine ingouvernabilité, aussi bien en matière contractuelle que dans celui des choix organisationnels, et le raccord avec ce que les Italiens appellent l'«encadrement unique» (*inquadramento unico*)⁴, destiné à répondre aux attentes des uns et des autres.

2. En une seconde acception, une qualité générale du travail, comme fait organisationnel et comme fait social, et n'étant pas en tant que tel un attribut spécifique d'un travailleur ou d'une situation de travail, et par conséquent irréductible à toute tentative de classification.

3. En une troisième acception, comme l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, et l'identification sociale et professionnelle au rôle.

Qu'en pensent les partenaires sociaux? Pour ce qui est des dirigeants d'entreprises, la *professionnalité* est généralement perçue comme une des valeurs qui favorisent l'allocation optimale des ressources productives, ou

² 4,32% ont donné des définitions diverses, non incorporables dans des catégories homogènes et 7,35% n'en ont formulé aucune.

³ Giovanni COSTA, «Organizzazione del Lavoro e relazioni industriali», in Sindacati e organizzazione d'impresa in Italia», a cura di Raoul C.D. Nacamulli, Milano, Franco Angeli, 1981.

⁴ Classification professionnelle unique de tous les travailleurs en sept ou huit niveaux de rémunération.

en tant qu'adaptabilité (faculté d'adaptation); et pour le syndicat, comme prémisses de revendications conduisant à la reconnaissance d'une qualification potentielle, au changement du système de la division des tâches et du passage d'une catégorie à une autre. Au concept managérial d'adaptabilité s'oppose la permanence. Avec, tout ce qui est lié à ladite nouvelle *professionnalité*, vue comme un refus des classifications et des rémunérations imposées par un certain type d'organisation désormais inadapté, ou, alors, en impliquant, outre le système de production, celui de formation, voire le système social dans son ensemble.

Ces quelques considérations appellent diverses observations:

1. La première, et la plus immédiate, est que le concept de *professionnalité* est typiquement italien -et thème dominant du cadre italien des relations industrielles-, intraduisible sinon par *professionnalité*⁵.

2. La seconde est qu'il existe une réalité sous-jacente au concept de *professionnalité*, alternative à celui de métier et de profession. Ainsi qu'on l'a déjà dit⁶, le travailleur acquiert la *professionnalité* au fur et à mesure de l'exercice du métier, et il est clair que peut exercer le métier seulement celui qui possède une *professionnalité* appropriée.

Il faudrait, toutefois, noter que nous sommes en train de vivre une transition d'une *professionnalité* de métier à une *professionnalité* de processus, ce qui engendre une indétermination dans laquelle le mix de facteurs sociaux, de rémunération, techniques et professionnels, au sens strict, présente un haut degré d'instabilité³.

On peut ajouter que si nous définissons les caractéristiques des années 80 en termes de polyvalence (c'est-à-dire une continuelle mise à jour technologique et une capacité d'intervention et de contrôle des diverses phases du travail), d'adaptabilité (c'est-à-dire adapter ou reconvertir ses propres capacités en fonction de processus organisationnels inspirés aux modèles de l'informatique) et de travail de groupe (vu non plus par référence à la tâche ou à une dimension individuelle, mais plutôt en termes collectifs, de capacité projective), la *professionnalité* ne pourra plus être celle du passé, liée au métier de quelques-uns⁷.

5 Voir les pages sur «La professionnalité», in Dimitri WEISS, *Relations industrielles*, Paris, Éditions Sirey, 2e édition, 1980.

6 Voir Pino CAPPELLANI, «Direzione del personale, fabbrica, sindacati», Laterza, 1980.

7 Voir «Contrattazione, professionalità e organizzazione del lavoro», *ENI-Quaderni Dipers*, décembre 1981.

Ceci dit, il n'est pas sans intérêt de remarquer que nous assistons, en France, à la reviviscence du métier: mot ancien et concept nouveau, similaire à la *professionalità* en Italie, qui est l'usage nouveau d'un vocable ancien⁸. Mot employé «au singulier ou au pluriel selon que l'entreprise exerce une ou plusieurs ... activités. Justement, face à la notion vague d'«activité», le métier ne serait-il pas une tentative pour mieux définir ce qui fonde la compétence distincte d'une entreprise par rapport aux autres?»⁹ «Moins limitatif que le «produit», plus précis que la «branche» ou le «secteur», il est apparemment censé constituer l'unité d'analyse stratégique la plus pertinente pour le dirigeant», en se substituant même à «segment stratégique» ou, en anglais, *strategic business unit*. C'est un terme «qui évoque la maîtrise d'une compétence acquise avec le temps, et qui se fortifie avec lui. Une compétence transmissible et partagée par le groupe de ceux qui sont «du métier», justement, et entre qui existent toutes sortes de biens confraternels»⁹.

Et on peut lire à travers les résultats d'une enquête récente effectuée parmi les chefs d'entreprise français à l'occasion du centenaire de l'École des hautes études commerciales que «la réussite de l'entreprise s'appuie sur la maîtrise du (ou des) métiers», ce qui «sous-entend que les qualités recherchées chez le personnel sont attachées au professionnalisme, au sérieux et au sens des responsabilités des individus de tout niveau hiérarchique»⁹. Ce qui renvoie à une des significations italiennes de la *professionalità* qui, elle-même, s'est étendue nettement au-delà des ouvriers.

3. D'où la troisième observation: on dit que le type de *professionalità* d'aujourd'hui, simultanément à l'éclosion du discours sur la *professionalità* et à la naissance du concept de *professionalità*, est celui dans lequel la *professionalità* du technicien, de l'ingénieur et de l'ouvrier vont en se rapprochant.

En Italie, tout le mouvement de la professionnalité, et de l'«encadrement unique» qui lui est lié, prit son essor dans les grandes usines, parmi les ouvriers, et fut utilisé par le syndicat de la métallurgie, pour s'étendre ensuite à d'autres entreprises et, graduellement, à tous les secteurs économiques. Il pénétra l'administration publique, fut adopté dans des projets de loi, et finit par concerner le gouvernement même: la presse parla de *professionalità* à propos de présidents d'organismes nationaux et de ministres.

⁸ Cf. Silvano DEL LUNGO, intervention dans les actes du colloque ISFOL-INTERSIND sur «Dinamica della professionalità nell'industria», *Quaderni di Industria e Sindacato*, février 1980.

⁹ J.L. ANASTASSOPOULOS et B. RAMANANTSOA, «Le 'métier' à la mode», *Le Monde dimanche*, 18 avril 1982.

Cette troisième observation est basée, par conséquent, sur la constatation que, dans une situation dans laquelle planifier, organiser et vendre la production devient plus complexe que la réaliser, la *professionnalité* (exige et) se traduit dans la possibilité et dans la capacité d'acquisition de connaissances et dans celles de les mettre à jour à tous les niveaux.

La professionnalité des cadres.

La démocratisation, voire l'explosion de l'enseignement, la prolongation des études et la multiplication du nombre des étudiants dans l'enseignement supérieur, qui amènent aux portes de l'entreprise des candidats aux capacités accrues, ce que d'aucuns ont appelé en Italie la *professionnalité* cultivée, la rapidité du progrès technique et l'extension de la formation permanente expliquent par leur conjonction l'augmentation du nombre de cadres -et plus généralement du personnel d'encadrement- par rapport au nombre total des salariés.

En France, ce pourcentage est passé de 10% en 1961 à plus de 20% en 1982; plus précisément l'encadrement comporte actuellement 4 300 000 salariés, dont 1 800 000 ingénieurs et cadres et 2 500 000 agents de maîtrise.

Mais la notion de cadre recouvre un concept équivoque, et la première difficulté consiste dans sa définition.

Au sens strict, seuls sont concernés les titulaires d'une fonction d'encadrement dans une entreprise ou dans une administration. On y ajoute généralement tous ceux qui ont acquis une formation technique, administrative ou commerciale comparable et exercent des fonctions -qui ne sont pas nécessairement des fonctions d'encadrement- requérant la mise en oeuvre de ces connaissances.

Et comme le terme est emprunté à l'armée -où il comprend aussi bien les officiers que les sous-officiers- on y englobe de plus en plus tout le personnel d'encadrement, et notamment la maîtrise.

Selon une définition qui vient juste d'être donnée par le président de la Confédération générale des cadres -qui s'est transformée en Confédération française de l'encadrement-, fait partie du personnel d'encadrement tout salarié exerçant à quelque niveau que ce soit, et par délégation, une partie de l'autorité patronale, et qui se voit confier soit une autorité hiérarchique, soit une responsabilité de recherche, d'étude, d'organisation ou d'administration.

Mais à côté de ces définitions -et d'autres-, qui se chevauchent, certains prennent en compte l'inscription à un régime de retraite particulier, qui sanctionne un statut de salarié associé à un niveau de rémunération et, en

fait relativement peu à la nature de la fonction. Souvent, c'est d'être cotisant à la Caisse de retraite des cadres qui fait le cadre...

L'expérience française qui avait consisté à mêler ce qu'on appelle en Italie les «cadres intermédiaires» (agents de maîtrise, etc) et les «dirigeants» (cadres tout court) n'a pas trouvé beaucoup de consensus en Espagne: «mêler dans la même association les capitaines et les pages des entreprises ne se révéla pas un fait positif», déclarait au lendemain de la constitution -le 11 mars 1982- de la nouvelle *Asociacion Espanola de Profesionales*, son leader José Ventura Olaguibel.

Les statuts de cette association indiquent qu'elle est ouverte «à tous les professionnels détenteurs du savoir, de l'information et (ou) preneurs de décisions importantes dans les divers domaines d'intérêt public ou privé, qui prêtent leurs services pour le compte d'autrui ou pour soi-même» (traduction littérale).

Les professionnels (*los profesionales*) correspondent ici aux couches les plus élevées de ce qu'on appelle en France les «cadres dirigeants», qui ne sont pas les «dirigeants» italiens, mais les cadres de direction (*quadri direttivi*). Et il existe en France, le plus souvent, une différence plus marquée -aussi bien sur le plan de la rémunération que sur celui de la nature du travail et du pouvoir- entre ce qu'on y appelle un cadre supérieur, proche du cadre dirigeant, et ce qu'on y appelle un cadre moyen (qui n'est pas le «cadre intermédiaire» italien, mais le «manager intermédiaire»), qu'entre ce dernier et un ouvrier. Ce qui nous ramène au concept italien de *professionalité*.

4. D'où la quatrième observation: la banalisation des cadres -au sens français du terme- a fait en sorte que le processus de décision s'est développé dans une structure de pouvoir au sein de laquelle l'écart entre le pouvoir stratégique et le pouvoir gestionnaire ou opérationnel a été caractérisé par une tendance à la concentration du premier au sommet de l'entreprise et à la dilution du second à travers les couches managériales intermédiaires.

C'est un phénomène plus qu'italien. Et les managers auxquels nous nous référons sont ceux qui accèdent, de manière plénière ou partielle, au premier pouvoir, c'est-à-dire ceux qui couronnent leur carrière par l'accession aux tâches de cadre dirigeant.

José Ventura Olaguibel, le président, déjà cité, de la nouvelle Association espagnole des professionnels, disait que, virtuellement, tout col blanc porte dans son sac, pendant la durée de l'ascension du pic entrepreneurial, une promotion au titre de directeur, de la même façon que les soldats de Napoléon portaient dans leur besace le bâton de maréchal.

Toutefois, ajoutait Olaguibel, ce sac ne contient pas un capital en numéraire, mais un énorme potentiel d'information, de dextérité dans le maniement des techniques de gestion les plus évoluées. Ce que les professionnels offrent en location, c'est un chargement de connaissances¹⁰.

Et une analyse concrète des conditions de travail des professionnels devait, par ailleurs, tenir compte du fait qu'ils constituent une structure de commandement répartie en fonction du degré d'autorité et d'autonomie de décision, ou en fonction de la possibilité de programmer aussi bien leur propre travail que celui d'autrui. Ce qui rappelle, ici encore, la *professionnalité* italienne.

«Est *professionnalité* le fait de savoir programmer sa propre activité, établir les priorités, la séquence et l'échéance des actions à effectuer et contrôler -et, éventuellement, corriger- les éventuels écarts du projet initial.¹¹»

«Est *professionnalité* le fait de savoir prendre des décisions opportunes au moment opportun et en accepter les risques éventuels.¹¹» À quoi on pourrait ajouter que faire aujourd'hui l'entrepreneur -dans le sens large, du professionnalisme managérial- signifie participer à la direction de l'entreprise et accomplir des fonctions qui ne tiennent pas d'une simple pratique routinière. Le cadre dirigeant apparaît comme étant motivé par l'action, pas tellement en termes de revenus et de maximisation du profit, qu'en termes de succès professionnel et de pouvoir

«Est *professionnalité* le fait de savoir déléguer ou responsabiliser en clarifiant les objectifs et les modalités nécessaires à leur accomplissement, obtenir le consensus et faciliter la croissance professionnelle de ses propres collaborateurs.¹¹» Et l'usage du vocable déléguer conduit à la cinquième et dernière observation.

5. On peut distinguer, des deux côtés de l'Atlantique, entre ce que les Américains appellent les *top executives*, c'est-à-dire les dirigeants qui occupent des positions d'autorité au niveau où sont établies les politiques de l'entreprise -autrement dit les membres des conseils d'administration et des directions générales, et ce que les mêmes Américains appellent les *minor executives*, cadres qui appliquent ces politiques, financières, de produits, de personnel, commerciales, etc...

Il existe en France environ 200 000 cadres dirigeants. Dans la doctrine française -et également dans la doctrine espagnole la plus récente, stimulée par une initiative sans précédent dans d'autres pays: l'adoption prochaine

¹⁰ «De asociación en fondo», *Actualidad económica*, Madrid, 15 avril 1982.

¹¹ Franco CERISOLA, «La professionalità come fattore di progresso economico e sociale», *La direzione del personale*, 2 octobre 1980.

de normes destinées à régler les rapports de travail de caractère particulier du personnel de haute direction,¹² qui compléteront, ainsi, la loi espagnole du 10 mai 1980 sur «Le statut des travailleurs»- sont considérés comme tels ceux qui, investis à la fois de l'administration de la société et de la direction de l'entreprise -ce qui suppose un cumul- exercent effectivement le pouvoir de gestion. Ce qui correspondrait alors au président du conseil d'administration, le plus souvent en France également directeur général, au(x) directeur(s) général(aux) -ce qui correspondrait à l'administrateur délégué dans d'autres pays- et aux membres du directoire dans les sociétés à double structure (conseil de surveillance et directoire)¹¹.

À quoi s'ajoutent les cadres dirigeants sociaux qui exercent non pas des pouvoirs de direction générale, mais des pouvoirs spécialisés¹³.

Pour ce qui est des premiers, cadres dirigeants jouissant d'un pouvoir de direction générale et jouant le rôle de l'employeur sous ses divers aspects -pouvoir économique, pouvoir d'organisation du travail, pouvoir hiérarchique- la jurisprudence récente considère qu'ils cessent d'être cadres, leurs pouvoirs, internes et externes étant ceux d'un chef d'entreprise. Les chambres commerciales et sociales des juridictions françaises se rejoignent dans l'estimation de l'incompatibilité entre un chef d'entreprise et ses prérogatives plénières, et un cadre et sa dépendance c'est-à-dire sa situation subordonnée. L'employeur élimine le cadre.

Pour ce qui est des secondes, l'exercice par le cadre dirigeant de pouvoir spécialisé, le bénéfice du cumul est permis par la jurisprudence française. La délégation de pouvoir est limitée à certains secteurs. En d'autres termes, selon que le pouvoir est plénier ou spécialisé, le cumul est exclu ou accepté.

L'autonomie du directeur commercial, technique ou du personnel n'est que relative. On est loin, à ces postes, de décider du sort de l'entreprise en son entier. Prenons le cas du directeur du personnel. La nature de ses fonctions le prive, en France, comme salarié, et la jurisprudence l'a maintes fois confirmé, de sa qualité d'électeur aux élections professionnels -c'est-à-dire les élections pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel-, la grève de l'aptitude à la désignation en qualité de délégué syndical, et l'exclut du collège des salariés lors des élections prud-hommes (les conseillers prud'hommes, salariés et employeurs, sont élus et ont à connaître des litiges individuels du travail).

¹² «Proyecto de Real Decreto por el que se dictan normas reguladoras de la relacion laboral de caracter especial del personal de alta direccion.»

¹³ Voir Dimitri WEISS, «Los directivos franceses, sin estatuto», *Direccion y Progreso*, 63, mai-juin 1982.

En France, par ailleurs, l'appréciation de la représentativité d'un syndicat repose, entre autres, sur l'indépendance et l'autonomie des participants vis-à-vis de l'employeur. Et un tribunal d'instance a, par exemple, refusé la représentativité d'un syndicat autonome au sein du collège cadres de l'entreprise, à l'occasion du premier tour du scrutin pour les élections des délégués du personnel, au motif que, si ce syndicat comptait des effectifs suffisants, huit dixièmes de ses adhérents avaient des responsabilités hiérarchiques de commandement ne leur permettant pas d'autonomie vis-à-vis de l'employeur. La Cour de Cassation a estimé, quant à elle, que rien ne permet de distinguer, à l'intérieur du collège des cadres, selon qu'il s'agit d'employés ayant un plus ou moins grand pouvoir de commandement, à l'exception de ceux qui représentent l'employeur vis-à-vis du personnel de ce collège. C'est donc à cette qualité de représentant de l'employeur que s'est attachée la Cour de Cassation.

Et le directeur ou le chef du personnel, qui peut présider, notamment, par délégation de l'employeur, les réunions du comité d'entreprise, en est un! (En France, le chef d'entreprise est président de droit du comité d'entreprise.)

Ce qui pose le problème de la *professionnalité* -et, donc, de la formation- des directeurs du personnel...

Professionnalité qui apparaissait à l'un de ceux-ci, l'Italien Dr. Capelletti, comme un concept fluide, vague et discutable. Et qui soulève une grande interrogation: peut-on discuter de la *professionnalité* en spécialiste professionnalisé de la question? *Chi Lo sa*, peut-être verrons-nous demain, dans nos entreprises, non plus une direction du personnel et (ou) des relations industrielles, mais une direction de la (ou des) *professionnalité(s)*, tant est de plus en plus grande la complexité des problèmes qui lui sont soumis.

The Concept of "professionalità" in Italian Industrial Relation

In Italy, the concept of "professionalità" has been at the centre of an important debate for some time. This term, which has no English equivalent, has been translated as "professionnalité" in French, and refers to a new way of categorizing work and workers. Union leaders, managers, public service and government officials give different meanings to the term. The author professes to classify and explicate the multiple definitions of "professionalità".

The term "professionalità" was first used by industrial workers, originally in the metal industry and, since, its use has been extended to other areas and groups of workers. The paper focuses on "professionalità" as perceived by managers in Italy, France and Spain.

To conclude, the author raises the issue of whether, in Italy, personnel and industrial relations services will be transformed into services in charge of "professionalità" as a result of changes and increasing complexity of their responsibilities.

le marché du TRAVAIL

Publication mensuelle du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, **Le marché du travail** offre à ses lecteurs un choix unique de statistiques et d'informations:

Main-d'oeuvre: indicateurs de la population active, emploi selon le secteur d'activité économique, bénéficiaires de l'assurance-chômage et de l'aide sociale.

Indice des prix et rémunération droit du travail.

Relations du travail: expiration des conventions collectives, arrêts de travail, ententes négociées: résumé de conventions collectives signées au cours des derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés.

Études et recherches variées portant sur les conditions de travail, la rémunération, la main-d'oeuvre, les relations du travail ou des sujets régionaux.

L'abonnement annuel (douze numéros) ne coûte que 24 \$. Il suffit de faire parvenir vos coordonnées ainsi qu'un chèque ou mandat à l'ordre de «Les publications du Québec» à:

425, rue St-Amable 4e étage
Québec G1R 4Z1

centre
de recherches
sur le marché du travail

