

## Les certificats de qualification paritaires de la métallurgie : une forme d'ajustement formation-emploi ?

Patrick Veneau, Elsa Personnaz (\*)

*Les certificats de qualification professionnels de branches sont des formations professionnelles qualifiantes mises au point par les branches professionnelles qui ont une maîtrise complète de leur contenu et de leur organisation. Leur existence à côté des diplômes traditionnels professionnels soulève des questions âprement discutées. Ne court-on pas le risque d'un trop grand assujettissement de ces formations aux finalités immédiates des entreprises ou encore celui d'un dualisme entre les diplômes délivrés par l'Education nationale, dont le contenu est plus théorique, et des CQP de branche qui deviendraient la voie royale d'accès à l'entreprise ? Le présent article vient éclairer ce débat de manière précise en fournissant des éléments de discussion, à partir d'une enquête sur trois CQP industriels de la métallurgie. Les auteurs mettent en évidence la nécessité d'une analyse au cas par cas des différents certificats de qualification paritaires, en tenant compte des différents contextes, et l'existence d'une complémentarité, plutôt que d'une concurrence, avec les formations professionnelles et techniques organisées dans le cadre de l'Education nationale.*

Parmi les différentes mesures prises depuis plus de vingt ans pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, celle qui a reconnu aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE dans la suite) la possibilité de valider un contrat de qualification par une certification de branche n'est pas la moins novatrice. Cette possibilité a provoqué une rupture qui s'est ajoutée à l'originalité et à la particularité parfois soulignée du contrat de qualification par rapport à d'autres formes de contrat en alternance (VERDIER, 1996 ; LHOTEL, 1998). Intervenant après une prise en charge progressive de l'éducation professionnelle et technique par l'Etat, cette faculté rompt en effet avec le mouvement historique qui avait abouti à un quasi-monopole de l'Etat en matière de certification à caractère national. Mettant à distance ce dernier, elle place les instances de branches – et les entreprises – dans la position d'acteurs décisionnels de la gestion des relations entre emploi/travail et formation.

Pour la métallurgie, puisque c'est exclusivement de cette branche qu'il s'agira dans ce texte<sup>(1)</sup>, cette nouveauté est accentuée par d'autres traits caractéristiques du dispositif de certification élaboré. Alors que la grande majorité des branches a construit des architectures très centralisées en déléguant à un maître d'œuvre unique, en général l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, la mise en œuvre et la régulation globale des dispositifs qu'elles décidaient de créer, la métallurgie a construit un processus de certification

fortement décentralisé à l'image de sa structuration interne et susceptible de répondre à l'objectif politique recherché : satisfaire aux besoins des entreprises dont tiendraient insuffisamment compte les diplômes. Ainsi, avec le concours des chambres syndicales territoriales, les entreprises peuvent être à l'initiative de la création des certificats de la branche et élaborer leurs contenus. Ces acteurs locaux ou régionaux jouent aussi un rôle essentiel dans le processus de validation, même si, en définitive, c'est la CPNE de la branche qui délivre les certificats (VENEAU *et alii*, 1999). Sur ces aspects, les CQPM se situent aux antipodes des diplômes, construits à un niveau central et au terme de consultations<sup>(2)</sup> pendant lesquelles les entreprises jouent, le plus souvent, un rôle secondaire.

Du point de vue des relations entre formation et travail, dans quelles logiques s'inscrit cette nouveauté qui, pour l'essentiel, se caractérise par une mise à distance du rôle de l'Etat et par une place centrale accordée aux entreprises ? N'est-elle ni plus ni moins qu'une possibilité supplémentaire pour mobiliser la force de travail et réduire son coût, objectif fréquemment recherché par les entreprises lorsqu'elles recourent à des contrats en alternance (MÉHAUT *et alii*, 1987 ; MONACO, 1993) ? De ce point de vue la « souplesse » de ces certificats tant au plan des contenus de formation que de leur organisation pédagogique, souplesse voulue et revendiquée par les

1. Première branche à avoir envisagé des certificats, cela dès la seconde moitié des années soixante-dix, la métallurgie est encore une des premières à utiliser les possibilités introduites par l'ordonnance de juillet 1986 : les premiers CQPM apparaîtront en 1988. En 1998 les Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie (CQPM dans la suite)

délivrés par la métallurgie représentaient environ 45 % (les trois quarts dans le cadre de contrats de qualification) de l'ensemble des CQP attribués par les branches (GUILLOUX, 1998).

2. Au sein des commissions professionnelles consultatives.

(\*) CEREQ, BP 21321, 13567 MARSEILLE CEDEX 02.

instances centrales de la branche, ne ferait qu'accroître leur attrait pour des entreprises désormais débarrassées des contraintes associées à la préparation d'un diplôme. En quelque sorte ces certificats accentueraient la possibilité d'utiliser les contrats de qualification pour une mise au travail rapide des jeunes dans une perspective d'ajustement à court terme de leurs besoins de main-d'œuvre. Ou bien de manière quelque peu différente, mais pas forcément alternative, ces certifications annoncent-elles un nouveau mode d'accès aux qualifications ? Dans un contexte polémique sur l'inadaptation de l'école et plus spécifiquement de l'enseignement technique et professionnel, elles viendraient affaiblir la légitimité des diplômes et remettre un peu plus en cause leur reconnaissance conventionnelle.

Le discours officiel et récurrent des instances de la branche pour justifier l'existence de ces certificats a toujours reposé sur l'affirmation de leur complémentarité avec les diplômes. Celle-ci procéderait d'abord du cadre dans lequel sont préparés les CQPM, l'alternance, cadre à la fois propice à une socialisation au travail industriel et à la transmission de connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les propos sont classiques et connus. Elle procéderait aussi de la nature plus spécifique de ces certifications qui viendraient spécifier des diplômes dont les référents professionnels sont l'objet d'une définition large – qui s'est renforcée depuis le début des années quatre-vingt –, parfois éloignée des métiers des entreprises. Si, de manière générale, l'examen de l'ensemble des référentiels de CQPM tend à valider ce dernier aspect, il laisse entier la question des modalités et des finalités de leur utilisation par les entreprises. Ces certificats seraient-ils utilisés pour ajuster, cette fois-ci au sens d'adaptation qualitative, l'offre de diplômés à leurs activités ? Bref les pratiques de gestion des entreprises relatives à ces certificats sont-elles cohérentes avec le discours sur la complémentarité ?

Nous aborderons l'ensemble de ces interrogations sous trois angles différents. En premier lieu nous placerons du point de vue des attentes des entreprises qui ont recours à ces certifications afin de préciser les contextes d'utilisation et les objectifs poursuivis. Ce faisant, nous procéderons à une première mise à distance des approches de type socio-économiques en terme de « mobilisation de la force de travail ». Une deuxième partie, centrée sur les caractéristiques scolaires des jeunes et leurs parcours professionnels avant le contrat de qualification, permettra tout à la fois de conforter les interprétations avancées dans la précédente partie et de préciser les modes – ou leur absence – d'articulation opérés par les entreprises entre diplômes et certifications de branche. Autrement dit, la question de la concurrence/complémentarité sera au centre de cette partie.

Ces développements trouveront leur prolongement dans la troisième partie qui portera sur les emplois et les classifications/qualifications auxquels accèdent les bénéficiaires de ces certificats.

Le champ des investigations est limité à trois CQPM industriels, « Conduite de Systèmes de production Automatisés », « Conception Assistée par Ordinateurs », « Technicien Qualité ». Ceux-ci représentaient en 1998 environ le quart de l'ensemble des certificats délivrés par cette branche (cf. encadré 1). En effet, s'il existe plus de 160 CQPM différents, la très grande majorité des certifiés se concentre sur une douzaine d'entre eux. Enfin les matériaux empiriques ont consisté en une enquête statistique auprès de bénéficiaires, complétée par des investigations dans une vingtaine d'entreprises (cf. encadré 2).

## Quels types d'ajustement ?

La question de la nature de l'ajustement opéré à travers le recours aux CQPM apparaît bien comme centrale. Le caractère atypique des entreprises qui utilisent ces certificats oriente d'ores et déjà la forme de cet ajustement.

### Des certifications fréquemment utilisées par de grandes entreprises

Tous les travaux sur l'alternance soulignent le fait que celle-ci concerne surtout des secteurs comme les services marchands, le commerce, le BTP et/ou des entreprises de petite taille, c'est-à-dire des structures « issues de secteurs d'activité très spécifiques offrant des conditions d'emploi précaires » (ROSE, 1992).

Bien évidemment les entreprises dont il est question ici sont des entreprises industrielles, lesquelles ne rassemblaient en 1998 que 16,9 % de l'ensemble des contrats de qualification, ce pourcentage ne s'élevant qu'à 4,3 % pour les industries de biens d'équipement, les services étant, de loin, le principal secteur d'activité économique où étaient conclus des contrats de qualification, avec 74,2 % des contrats (DARES, 2000). De ce point de vue nous sommes donc dans un champ d'observation très particulier.

Si le secteur constitue une donnée de fait, contribuant à particulariser nos observations, il n'en va pas entièrement de même pour la taille des entreprises. La répartition des CQPM selon la taille des établissements suit globalement la structure de cette branche, et ne se concentre pas sur les plus petits : 3 % seulement des bénéficiaires de ces CQPM les ont ainsi préparés dans un établissement de moins de 10 salariés, 18 % dans un établissement de 10 à 49 salariés, 34 % dans un établissement de 50 à 499 salariés et 45 % dans un établissement de plus de 500

## Encadré 1

**Les trois CQPM concernés**

L'ensemble des CQPM est classé en quatre catégories avec pour chacune un coefficient de classification minimal d'accès : soit le coefficient 170 pour la catégorie A, 215 pour la catégorie B, 255 pour la catégorie C et la position 1 de la grille des cadres pour la catégorie D.

\* **le CQPM « Conduite des Systèmes de Production Automatisée », « CSPA »** dans la suite du texte.

Créé en 1989, ce CQPM de catégorie A est le plus utilisé. Il prépare à des activités de conduite d'installations automatisées, et comprend de la maintenance, du contrôle, des réglages. Le référentiel de ce CQPM se caractérise par sa dimension transversale. Son contenu très général le rapproche de certains référentiels de diplômes de l'Education nationale, tel le CAP « Exploitation d'installations industrielles ».

\* **le CQPM « Conception Assistée par Ordinateur », « CAO »** dans la suite du texte.

De catégorie B, il est l'un des premiers créés, en 1988. Le référentiel vise clairement une activité d'études/conception dans les domaines techniques des automatismes et de la mécanique.

\* **le CQPM « Technicien de la qualité », « qualité »** dans la suite du texte.

Classé en catégorie C, le CQPM « qualité », deuxième CQPM le plus utilisé, est essentiellement centré sur les démarches qualité et la mise en place de normes. S'il n'existe pas de diplôme (BTS, DUT) de technicien qualité, il existe néanmoins des diplômes universitaires (DU) de technicien qualité. Certains jeunes ont d'ailleurs passé en même temps ces deux certifications.

Un quatrième CQPM portant sur un métier tertiaire, le CQPM « Assistante de direction de PME/PMI » faisait partie de l'étude mais n'est pas envisagé dans ce texte qui se centre sur des qualifications industrielles, de loin les plus utilisées par les entreprises de la métallurgie.

## Encadré 2

**Méthodologie d'enquête**

L'étude comportait deux volets. Un premier, statistique, s'appuyait sur une enquête téléphonique, menée en 1999 et rendue possible par les fichiers d'adresse fournis par les structures locales de l'OPCAIM. Tous les titulaires étaient concernés, quel qu'ait été leur devenir à l'issue du contrat de qualification. Le questionnaire portait sur leur parcours, leur formation avant l'obtention du certificat, le déroulement du certificat et leur devenir à l'issue du CQPM. 713 individus sur une population totale de 1720 ont ainsi été enquêtés, soit un taux de sondage de plus de 40 % ; la structure de la population enquêtée étant proche de la population mère sur des critères tels que la date d'obtention et le type de CQPM obtenu, il n'a pas été effectué de redressement.

Le second volet comprenait des entretiens menés d'octobre 1999 à mars 2000 dans près d'une vingtaine d'entreprises, réparties sur l'ensemble du territoire, ayant conclu des contrats de qualification et représentatives des différents cas observés lors de l'enquête statistique. 25 entretiens ont été effectués auprès de responsables de formation, responsables d'unités et tuteurs et 13 auprès de titulaires de CQPM (1).

1. Pour plus de détails nous renvoyons à l'annexe méthodologique du rapport de l'étude (PERSONNAZ, VENEAU, 2002).

salariés<sup>(3)</sup>, au sein desquels figurent la quasi-totalité des grands groupes industriels de cette branche, à l'exception de ceux des industries aéronautiques.

Cette présence des grandes entreprises appelle plusieurs remarques. Elle constitue d'abord une première mise à distance – non une invalidation – des approches socio-économiques de l'alternance en terme de

réduction des coûts de la force de travail, cela dans la mesure où ces approches s'appuient sur une forte utilisation de l'alternance par de petites structures. Deuxième remarque, si l'on nous concède de manière provisoire que l'utilisation des CQPM par les entreprises vise à compléter l'offre de formation initiale, alors ces observations invitent à nuancer l'idée commune selon laquelle les grandes entreprises

3. Rappelons qu'en 1998, 9,4 % seulement des contrats de qualification étaient préparés dans des établissements de plus de 500 salariés, en revanche les établissements de moins de 10 salariés regroupaient à eux

seuls plus de 46 % des contrats, soit des proportions inversées par rapport à celles relevées pour ces CQPM (DARES, 2000).

s'accommoderaient mieux de cette offre<sup>(4)</sup>. Enfin et dans le cas présent, ces pourcentages incitent à relativiser le rôle, qualifié parfois de déterminant (COMBES, 2000), que jouent les organismes de formation dans l'alternance. Loin d'être dépourvus de ressources et d'expérience en matière de formation, les grands établissements n'achètent pas passivement un service mais participent activement à l'élaboration de la formation.

## Une utilisation au plus près des besoins des entreprises

Appliquée aux relations entre travail et formation, la notion de besoin a souvent été l'objet de critiques. Ainsi pour J. ROSE (1996) « ... *la nature des besoins est très diversifiée et difficilement appréhendable ; les entreprises méconnaissent le plus souvent leurs besoins et ne sont pas en mesure de les traduire en termes de formation et de recrutement ; les formes de satisfaction de ces 'besoins' sont très variés et les marges de manœuvre plus grandes qu'on ne le suppose généralement...* ». Certes, mais les entreprises, les responsables des services opérationnels, ne sont pas non plus aveugles à l'évolution de leurs activités. Ainsi certaines entreprises n'ont pas attendu la fin des années quatre-vingt-dix pour créer un certificat de conception assistée par ordinateur, alors que se diffusaient de nouvelles techniques de conception. Recevables dès lors qu'on les adresse à une conception réifiée des besoins, ce qui est souvent le cas des approches macro-économiques, ces critiques perdent en revanche de leur force si on relativise ce terme en réintroduisant les contextes particuliers qui président à son utilisation.

De manière générale dans les entreprises enquêtées, le recours au CQPM est justifié par un besoin de main-d'œuvre qualifiée qu'elles ne peuvent satisfaire au regard du marché local de l'emploi et de l'offre de formation. Trois types de difficultés sont alors identifiés : une absence pure et simple de main-d'œuvre qualifiée, des profils de diplômés considérés comme trop éloignés des métiers concernés, ou, si cette main-d'œuvre existe, son coût jugé prohibitif par l'entreprise compte tenu de la nature de ses besoins. Pour autant, la réponse consistant à recourir aux CQPM via un contrat de qualification n'est pas un choix qui s'impose d'emblée. Tout d'abord parce que les entreprises, et particulièrement les petites, connaissent parfois mal les certifications de branche<sup>(5)</sup>. Mais même pour celles qui les connaissent, le recours au CQPM fait suite à des arbitrages parfois très localisés et personnalisés. Les politiques de

groupe jouent effectivement un rôle modeste dans la diffusion des CQPM. En revanche celle-ci est favorisée par une familiarité de l'entreprise avec l'alternance sous contrat de travail. Mais *in fine* dominent les effets d'opportunité et la pertinence du type de certification.

En effet, par rapport à des diplômes considérés par trop contraignants, un des éléments essentiels du choix en faveur des CQPM fréquemment mis en avant par les entreprises concerne leur « souplesse », tant dans la mise en œuvre que dans l'adaptation de leurs contenus. La constitution de promotions n'est pas liée au calendrier scolaire, et surtout l'absence de référentiels de formation, le caractère très localisé des épreuves, laissent aux entreprises une grande marge de manœuvre. Dès lors elles peuvent adapter les certificats à leurs métiers, non seulement dans le cadre de l'activité de travail comme dans toute forme d'alternance, mais surtout dans les contenus de formation dispensés en organisme. Souplesse qui, dans les propos de responsables, a pu s'exprimer de la manière suivante : « ...on leur avait concocté une formation... » (Grande entreprise, tuteur).

Troisième remarque générale applicable à la plupart des entreprises enquêtées, celles-ci font une utilisation circonscrite et restreinte des CQPM : pas plus de trois ou quatre différents. Cet usage parcimonieux – il existe actuellement plus de 160 CQPM – auquel s'ajoute le caractère bien souvent ponctuel de ce recours, délimite le cadre dans lequel s'inscrit jusqu'à présent leur utilisation. De fait pour les entreprises qui ont à un moment ou à un autre utilisé ces certificats, les diplômes conservent dans l'ensemble leur intérêt et leur légitimité. Dès lors que l'offre de diplômés existe et qu'elle est considérée comme satisfaisante, elle est privilégiée et se suffit à elle-même.

On comprend ainsi mieux le modeste développement de ces certificats, bien qu'un certain nombre d'entre eux aient maintenant près de dix ans d'existence. Celui-ci ne tient pas qu'à une relative méconnaissance de ces certificats par les entreprises. Le choix de recourir à un CQPM n'est au mieux qu'un choix de deuxième ordre qui intervient après un examen de l'offre locale de diplômés. De ce point de vue l'hypothèse d'une dérégulation actuelle de l'offre de certification avancée par certains auteurs (BRUCY, TROGER, 2000) mérite d'être précisée ; si dérégulation il y a, celle-ci est plus symbolique que réelle. Beaucoup plus pragmatique qu'idéologique, le rapport qu'entretiennent ces entreprises, de fait véritable dépositaires de l'avenir de ces certificats, est avant tout guidé par leur contexte d'emploi et la nature de l'offre de diplômés.

4. Dans la mesure où elles seraient plus à même de faire valoir leur point de vue dans les instances chargées de définir les diplômes.

5. Sans développer cet aspect, l'action des instances et des organis-

mes liés à la branche pour les faire connaître nous est apparue dans les différentes phases de l'étude comme assez contrastée selon les régions.

### ***Le CQPM CSPA : un manque de main-d'œuvre formée sur le bassin d'emploi***

Ainsi, les taux d'embauche observés pour les titulaires d'un CQPM « Conduite de Systèmes de Production Automatisée » sont particulièrement élevés : 81 % sont en effet recrutés dans l'entreprise du contrat de qualification, dont 63 % sous CDI. Ces chiffres, nettement supérieurs aux pourcentages moyens relevés pour l'ensemble des bénéficiaires d'un contrat de qualification – seulement moins de 30 % sont embauchés dans l'entreprise où s'est déroulé le contrat (DARES, 1998) –, s'expliquent par un retour aux contextes d'utilisation. Le fort taux d'embauche, bien souvent dans le cadre de « campagnes de recrutement », témoigne en effet d'un réel besoin de main-d'œuvre de la part des entreprises utilisatrices du CQPM. Les entretiens confirment très fréquemment l'existence d'un contexte local dans lequel le recrutement d'une main-d'œuvre formée pour l'activité de conduite est difficile, du fait notamment d'une absence de diplômés. En effet les flux de diplômés sont faibles pour ces activités : en 1998, 300 jeunes ont obtenu un CAP d'exploitation industrielle et 250 un Bac Pro Pilotage de Systèmes de Production Automatisée. La difficulté de mettre en œuvre cette formation dans un cadre scolaire, du fait de l'importance de l'équipement nécessaire, explique probablement la faiblesse des effectifs. A cette difficulté s'ajoute le peu de mobilité des titulaires de ces diplômes, accentuant les pénuries locales.

La croissance de l'activité de l'entreprise ou le renouvellement du personnel de fabrication rendent en outre nécessaire ce recrutement : « *L'objectif c'était de former des jeunes pour la nouvelle unité... le personnel que l'on trouve sur le site c'est du personnel administratif ou non qualifié... c'est le constat que l'on a fait, il y a déficit de qualification sur le marché, on s'est dit alors on les forme, on prend le temps* » (Grande entreprise, responsable de formation).

L'inscription du recours à ce CQPM dans une perspective de recrutement justifie de la part des entreprises la sélection forte des jeunes à l'entrée dans le contrat de qualification, sélection qui par ailleurs est loin de toujours reposer sur le diplôme. Ainsi dans une des entreprises rencontrées, seuls 50 % des candidats sont retenus à l'issue de tests psychotechniques et d'entretiens avec les différents acteurs impliqués, dans l'entreprise et dans l'organisme de formation. La procédure d'entrée dans le contrat de qualification est assimilée à une procédure d'embauche.

S'éloignant de cette situation la plus fréquente, certaines entreprises qui ne recrutent pas les jeunes à l'issue du contrat de qualification, s'inscrivent davantage dans une logique de socialisation et nous déclarent vouloir jouer leur rôle d'entreprise « citoyenne », généralement dans le cadre d'un accord de groupe.

### ***Les « CAO » : un ajustement de la formation initiale à l'entreprise***

Au regard des taux d'embauche, on se situe également avec le CQPM « Conception Assistée par Ordinateur » dans une logique de formation investissement à moyen terme : 64 % des titulaires sont recrutés dans l'entreprise d'accueil et 80 % en CDI. Ces pourcentages doivent néanmoins beaucoup à une forte utilisation de cette qualification par un grand groupe industriel pour lequel la signature d'un contrat équivaut à une quasi-embauche.

Pour ce certificat le constat effectué par les entreprises est moins celui d'une absence de main-d'œuvre qualifiée, comme dans le cas précédent, que celui d'une offre de diplômés dont la formation est jugée trop éloignée par rapport à leurs besoins. Et cet éloignement est considéré comme d'autant plus préjudiciable que la qualification visée par le CQPM occupe une place « stratégique » pour l'entreprise ; c'est-à-dire centrale et non périphérique par rapport à son activité, ce qui est le cas du CQPM « CAO » pour les entreprises de construction automobile ou de construction mécanique.

Le contrat de qualification et la certification qui le finalise fait alors office de processus d'ajustement entre des diplômés considérés, dans le cas présent, comme trop « généraux » et trop « théoriques » et des métiers spécifiques d'entreprise : « *On avait un diplôme de conception de produits industriels (le BTS Conception de Produits Industriels, cf. note 15, infra) pour la mécanique, mais qui ne correspondait pas tout à fait à ce que voulait la hiérarchie<sup>6</sup>, donc on a mis en place ce CQPM « CAO » en 1990. A chaque fois, c'est pour un besoin qui n'est pas satisfait par l'Education nationale. Nous, on arrive en complément* » (Grande entreprise, responsable formation). Le discours des instances de branche sur la complémentarité, et par voie de conséquence sur la forte articulation entre diplômés et CQPM, trouve pour celui-ci son illustration la plus nette.

### ***« Les techniciens qualité » : un appui pour la mise en place de démarches qualité***

L'accès à l'emploi pour les titulaires de cette certification est sensiblement plus difficile. Moins

6. C'est-à-dire en clair les responsables des services techniques. Plus que pour les autres CQPM, ces derniers jouent un rôle déterminant

dans la décision d'utiliser ces certificats comme qualification complémentaire.

nombreux à être embauchés dans l'entreprise d'accueil (50 %), c'est également pour eux que la précarité est la plus forte avec un taux de CDD de 46 %.

De manière typique, mais néanmoins non exclusive, les entreprises ont recours à des jeunes préparant ce CQPM pour les appuyer dans la mise en œuvre d'une démarche qualité, en vue parfois d'obtenir une certification, de la totalité de la structure ou d'une ligne de produit. L'activité du jeune pendant son contrat de qualification porte sur un projet que les ressources internes de l'entreprise ne permettent pas de traiter, par manque de temps mais également de connaissance du sujet dans les petites structures.

Il est en effet intéressant d'observer dans certains cas un transfert de connaissances de l'organisme de formation vers l'entreprise via le jeune en formation quand il s'agit de mettre en place une démarche qualité : « *C'est une solution pour les petites entreprises de pouvoir bénéficier de l'aide technique que peut nous apporter l'IUT<sup>(7)</sup> au travers de ces alternants* » (dirigeant d'une petite entreprise). Cette utilisation originale et quelque peu atypique du contrat de qualification, observée également dans d'autres études (M.-C. COMBES, *op. cit.*), fournit un appui efficace au tissu économique des PME.

Cette qualification se distingue fortement des autres par la dimension ponctuelle des besoins qui lui sont associés. Les entreprises n'auront plus besoin de ces jeunes une fois la certification acquise, et l'embauche à l'issue du contrat est rarement envisagée dès le départ, et lorsqu'elle a lieu, elle s'opère sur des fonctions élargies, notamment dans les PME.

De nombreuses études ont produit des typologies d'utilisation des contrats de qualification par les entreprises (DARES, 1996) dans lesquelles on retrouve systématiquement, mais sous des appellations différentes, deux pôles extrêmes : une appréhension de l'alternance qui vise la production d'une qualification et qui est envisagée comme un investissement durable d'une part, et un outil d'ajustement à court terme de la main-d'œuvre orienté sur les avantages financiers, d'autre part. Sans effectuer de typologie précise, il apparaît que les entreprises interrogées et les résultats obtenus dans le cadre de cette étude penchent pour des politiques d'utilisation proches de celles du premier pôle. C'est principalement le cas des entreprises qui utilisent les CQPM « CSPA » et « CAO ». Cependant, certains aspects considérés traditionnellement comme des dérives dans l'utilisation des contrats de qualification peuvent être pointés. En premier lieu, les avantages financiers de la mesure ne sont jamais absents du choix des entreprises, ce qui

n'est pas incompatible avec une production de qualification et des perspectives de recrutement. Ensuite la période du contrat de qualification constitue bien souvent un test « idéal » avant l'embauche. Et quand les jeunes ne sont pas recrutés immédiatement, l'entreprise peut se constituer par ce biais ce que l'on a pu appeler des « viviers de recrutement ».

Par contre pour ces qualifications industrielles, l'utilisation du contrat de qualification ne constitue presque jamais une recherche de flexibilité externe. Les résultats observés s'éloignent d'une perception de l'alternance comme une forme d'emploi atypique qui permettrait une gestion des emplois à court terme. Ceci d'autant plus que pour les qualifications observées l'opérationnalité et l'autonomie des jeunes sur les emplois visés n'est pas immédiate. Si l'avantage financier de la mesure est bien présent, le contrat de qualification est consommateur de temps et peut constituer une raison de non renouvellement de l'opération, ou un frein à sa mise en place dans les petites entreprises.

Fortement articulée à des besoins de main-d'œuvre qualifiée, l'utilisation des CQPM via un contrat de qualification est convergente avec les objectifs politiques assignés à ce dispositif, c'est-à-dire répondre aux besoins des entreprises. Et si l'insertion des jeunes est favorisée localement, c'est sans doute aussi parce que ces certifications permettent un ajustement au plus près des spécificités des métiers des entreprises. Cet ajustement ne se fait pas sans un apport de connaissances dont bénéficient aussi les jeunes qui ne sont pas embauchés par l'entreprise dans laquelle s'est déroulé le contrat de qualification.

## **Pallier une absence d'offre ou la compléter**

A quelles articulations avec les diplômes les entreprises procèdent-elles lorsqu'elles utilisent ces certificats ? Cette interrogation revient à aborder la question vive de la concurrence/complémentarité entre les diplômes et les certifications de branche. Pour la traiter, nous allons considérer les parcours professionnels de ces jeunes et les diplômes qu'ils détenaient avant le début du contrat de qualification.

## **Eviter ou sortir d'un statut précaire**

Les diplômes détenus par les bénéficiaires au moment de préparer le CQPM « CSPA » sont à la fois variés et peu élevés.

7. Certains IUT sont effectivement partie prenante, avec les organismes de formation liés à la branche, de la formation dispensée au cours du contrat de qualification.

Les bacheliers, et en particulier les bacheliers professionnels<sup>(8)</sup>, occupent une place restreinte (18 %) et se révèlent deux fois moins nombreux que les jeunes au mieux détenteurs d'un BEPC (34 %). Ces derniers forment avec les titulaires d'un CAP ou d'un BEP (48 %) l'essentiel de cette population qui ne comprend aucun diplômé du supérieur. Peu titrés, moins que la population des 15/24 ans actifs auxquels on peut les comparer, ces jeunes n'ont par ailleurs pas toujours suivi des spécialités de formation de type industriel, puisque celles-ci ne représentent qu'à peine 50 % de l'ensemble des spécialités déclarées. Ces caractéristiques dans certains bassins auraient tendance à s'accroître : « *Nous ouvrons le recrutement (pour le CQPM) non plus à des gens de niveau CAP/BEP mécanique, mais nous sommes obligés de nous tourner vers d'autres formations initiales comme les menuisiers, les boulangers ou des gens qui travaillent, en fait, de leurs mains* » (Grande entreprise, responsable de formation).

Pour nombre de ces jeunes le contrat de qualification a été précédé par un début de vie active quelque peu chaotique.

Pour la moitié d'entre eux ce contrat a débuté quatre ans au minimum après l'arrêt de leurs études ; il est rarement entrepris dans la foulée de la fin de scolarité (6 %). Pendant cette période relativement longue, les situations rencontrées par ces jeunes sont celles que l'on imagine *a priori*. Si 74 % d'entre eux déclarent avoir déjà travaillé, très majoritairement comme intérimaires ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, ils sont aussi 57 % à avoir été au chômage.

Pour ces jeunes la préparation du CQPM fait office d'opportunité ou de recours parce qu'elle s'inscrit le plus souvent dans une perspective d'embauche à caractère durable. Opportunité encore, quand le CQPM apparaît, pour ceux qui étaient en activité, comme un moyen de sortir d'un statut précaire et pour intégrer une entreprise de taille plus importante jouissant d'une bonne image locale. Recours quasi obligatoire, enfin, pour changer de statut et de contenu d'activité et améliorer une situation fragile dans l'entreprise.

Illustrant et confirmant les difficultés locales de recrutement existantes, ces observations tendent à invalider l'hypothèse d'une concurrence entre les certifiés et les diplômés de l'enseignement professionnel. Les pratiques des entreprises n'aboutissent pas à remettre en cause les diplômés : parmi ces jeunes ne figure aucun titulaire d'un baccalauréat professionnel ou

d'un CAP de « conduite ou d'exploitation d'installations industrielles ». Si l'hypothèse d'une concurrence est peu recevable, celle de la complémentarité, mise en avant par les instances centrales de la branche, ne nous paraît pas comme la plus adéquate avec le contexte dans lequel intervient l'utilisation de ce certificat. Il s'agit avant tout pour les entreprises de pallier une absence d'offre.

Les types de CQPM d'ouvriers les plus utilisés jusqu'à présent par les entreprises de la métallurgie confirment cette interprétation. Après le CQPM de « CSPA », viennent en deuxième et troisième position les CQPM de « soudeur » et d'« assembleur monteur de systèmes mécaniques ». On aurait quelques difficultés à identifier des diplômés qui se fixent de tels objectifs<sup>(9)</sup>. Soulignons à propos de ces CQPM qu'ils concernent deux des trois principales activités ouvrières de fabrication des industries de la métallurgie. La conduite et le montage sont présents, seul manque l'usinage mécanique. L'ensemble de ces remarques conduisent à interroger les postulats et les présupposés qui orientent les politiques éducatives d'enseignement professionnel : nécessité d'élever les niveaux de formation, sorte de remède miracle à toutes les difficultés que rencontre cet enseignement, nécessité de réduire le nombre des diplômés, lecture évolutionniste des dynamiques techniques...

## Compléter sa formation

L'hypothèse d'une complémentarité entre les diplômés et les certifications de la métallurgie s'accorde mieux avec les observations relatives aux deux autres CQPM.

### *Une forte continuité dans les parcours*

Situés à des niveaux de classification supérieurs au CQPM « CSPA », ces CQPM sont aussi préparés par des jeunes qui ont connu un autre parcours scolaire. Quel que soit le CQPM, les diplômés du technique supérieur court (essentiellement BTS et DUT) sont toujours les plus fréquemment déclarés, et parfois même de manière massive : 86 % des jeunes ayant préparé le CQPM « technicien de la qualité » avaient auparavant obtenu un BTS ou un DUT<sup>(10)</sup>, diplômés les plus appropriés du point de vue des entreprises pour remplir les objectifs assignés aux CQPM. « *Pour nous, c'est clair, on s'inscrit dans une démarche bac+2 avec une année complémentaire dans le*

8. Les bacheliers professionnels industriels ou technologiques ne représentent qu'un peu plus de 10 % de ces bénéficiaires. Le plus souvent accueillis par de grands groupes situés dans des bassins d'emplois touchés par la crise, ces diplômés sont rarement recrutés. Obéissant à une logique de socialisation (FUSELIER, MAROY, 1998) la préparation du CQPM les a quelque peu déçus.

9. Les autres CQPM utilisés (respectivement, « soudeur industriel », « monteur assembleur en équipements électriques et électroniques » puis encore un CQPM de conduite d'installation) ne dérogent pas à ces remarques.

10. Les autres diplômés du supérieur (licence, maîtrise...) occupent une place marginale.

cadre d'un contrat de qualification. Cette filière d'alternance permet aux jeunes d'acquérir une spécialité complémentaire. Elle permet aussi de confier des travaux intéressants pour les jeunes et intéressants pour l'entreprise » (PME, responsable formation).

A cette articulation standard, économique en temps, les entreprises substituent parfois une élaboration moins immédiatement opérationnelle où la préparation d'un CQPM vient compléter une formation secondaire technique, notamment pour les « CAO » : 37 % des bénéficiaires de ce certificat avaient ainsi obtenu un baccalauréat technologique et 21 % un baccalauréat professionnel. Le moindre niveau de classification de ce certificat plaide évidemment en faveur de cette articulation qui présente de surcroît l'intérêt de diversifier les profils de recrutement de techniciens dans les bureaux d'études. Systématiquement privilégié par un grand groupe industriel, ce choix s'accompagne d'une durée de préparation du CQPM souvent plus longue : deux ans.

La spécialité technique de formation est un trait essentiel qui lie ces certificats aux diplômes : et sous cet aspect il y a continuité entre diplôme et CQPM : 82 % des jeunes ayant obtenu un CQPM de « technicien de la qualité » avaient auparavant suivi une spécialité de diplôme de la métallurgie, ce chiffre s'élève même à 97 % pour les bénéficiaires d'un CQPM « CAO ».

Comme on pouvait s'y attendre, les jeunes qui ont préparé l'un de ces deux certificats n'ont pas connu les parcours quelque peu chaotiques relevés à propos des bénéficiaires d'un CQPM « CSPA ». Certes, un peu moins d'un tiers a connu des périodes de chômage et de travail, presque exclusivement dans le cadre de contrats temporaires, mais quand ils commencent leur contrat, les deux tiers d'entre eux viennent d'achever leurs études (50 %) ou le service national (16 %) ; il est rare que plus de deux années se soient écoulées entre le début du contrat de qualification et la fin des études. Un objectif commun rassemble l'ensemble de ces jeunes : trouver du travail, s'insérer dans une entreprise. La poursuite d'étude ne les tente guère. Et de fait une infime partie d'entre eux entreprend un nouveau cycle d'études au terme de leur contrat de qualification. Cet objectif les incite à développer des conduites d'anticipation et c'est le plus souvent avant la fin de leur cursus scolaire qu'ils envisagent une formation en alternance afin, disent-ils le plus fréquemment, de « compléter leur formation ».

### **Une mise au travail progressive et accompagnée**

Pour aborder la complémentarité relative aux connaissances transmises en établissements scolaires et lors des contrats de qualification, il convient de revenir aux contenus d'enseignement dispensés dans les formations techniques supérieures courtes (STS, IUT) puisqu'une majorité des bénéficiaires sont issus de ces cursus. Dans un texte précédent (ECKERT et VENEAU, 2000), nous avons pu montrer à propos des contenus d'enseignement transmis en STS – et nous faisons l'hypothèse qu'il en va, *grosso modo*, de même en IUT – que ceux-ci obéissaient avant tout à une logique scolaire de transmission de connaissances qui se veulent de « base », cela y compris en seconde année où les étudiants sont amenés à réaliser un projet. Le projet scolaire, où il s'agit de refaire ce qui a déjà été réalisé, de refaire ce qui est connu et stabilisé, est la règle ; les projets industriels, correspondant à un problème non résolu qui s'inscrit dans une filiation d'objets techniques et faisant appel à une démarche essentiellement inductive (CANNONGE et DUCCEL, 1969), l'exception qui la confirme.

C'est en cela aussi que la réalisation de projets industriels est pour ces jeunes difficile, et non pas seulement parce que les conditions sociales et économiques du travail scolaire et industriel sont différentes. Autrement dit, la distance entre ces deux situations ne tient pas qu'à une différence de contexte ou de conditions. Et ce sont ces difficultés que les contrats de qualification contribuent à atténuer, au moins dans la plupart des entreprises enquêtées.

Ayant à réaliser un projet industriel dont la nature ne diffère pas des autres projets réalisés en entreprise, les jeunes peuvent ainsi dire – parfois avec une certaine fierté – qu'ils travaillent<sup>(11)</sup> ; et parce qu'ils travaillent et réalisent un projet industriel, des responsables concèdent qu'ils auraient pu aussi recourir à un contrat à durée déterminée. Dès lors quelle est la spécificité de l'alternance ? Si le contrat de qualification constitue bien pour ces jeunes une mise au travail industriel, il correspond aussi à une mise au travail progressive et accompagnée.

Tout d'abord on soulignera la similitude des organisations temporelles qui accompagne la réalisation des projets réalisés en deuxième année de BTS et au cours du contrat de qualification, similitude qui se caractérise fondamentalement par une importance croissante du temps consacré au projet, jusqu'à ce que celui-ci occupe la totalité du temps de travail. Il convient dans un cas comme dans l'autre de faciliter par des apports de connaissances la réalisation des

11. « Concret », « Utile », « ce n'était pas un projet en blanc »... etc. c'est par de tels qualificatifs que les jeunes expriment la différence entre les projets industriels qui leur sont confiés et ceux qu'ils ont réalisés dans le cadre scolaire. Pour autant ces jeunes ne reprennent pas à leur

compte les propos polémiques adressés à l'école : leur discours est plus nuancé. On pourrait le résumer de la manière suivante : « on a appris certaines choses à l'école, on en apprend d'autres ici ».

projets. Et c'est probablement parce que cette mise au travail industriel est progressive que les jeunes peuvent déclarer dans les entretiens qu'ils n'avaient pas le sentiment « *d'avoir la pression* ». Cette mise au travail est aussi accompagnée. Il existe le plus souvent une forte articulation entre les contenus de formation dispensés et les projets que réalisent les jeunes. Ces contenus visent à favoriser l'appropriation d'outils spécifiques – on pense à la maîtrise de certains logiciels pour les « CAO ». Ou bien ils visent prodiguer des conseils et des manières d'opérer, pour les « techniciens qualité », et en cela, ils aident à la réalisation des projets.

Les alternants bénéficient aussi d'une autre aide, celle apportée par les tuteurs ou parrains, très souvent des techniciens confirmés. Cette aide apparaît maximale lorsque le jeune et le tuteur travaillent sur un projet commun : « *Il m'apprenait tout ce que moi je connaissais pas. C'est-à-dire qu'à chaque fois que j'avais un problème, je lui demandais. Y avait pas de problèmes. Il me répondait* » (CQPM qualité, grande entreprise). Cette forme d'encadrement, qui n'est pas sans rappeler certains aspects du compagnonnage, n'est certes pas la plus fréquente. Néanmoins, les tuteurs sont rarement présentés comme des salariés lointains et peu disponibles. Le tuteur est d'abord celui qui les a « orientés », « guidés », « corrigés », leur a « *appris sa façon de travailler* », termes ou expressions qui, invariablement, reviennent lors des entretiens.

Mise au travail progressive et accompagnée, l'alternance qui préside à la préparation de ces CQPM correspond-elle à l'idéal prôné par certains travaux pédagogiques (cf. *Revue française de pédagogie*, 1999) ? Nous réserverons notre réponse. En revanche l'image du « sas » souvent appliquée aux contrats d'alternance mérite, dans le cas présent, quelques précisions. De fait, la préparation de ces CQPM apparaît bien comme un moment de transition qui favorise le passage entre deux univers : celui de l'école et celui du travail industriel. Pour autant, ce moment de transition ne constitue pas seulement une simple période d'attente particulièrement propice à une observation/évaluation de ces jeunes. Le réduire à une socialisation serait le caricaturer. Il est fréquemment l'occasion pour ces jeunes d'acquérir des connaissances professionnelles qui vont notamment leur permettre d'occuper les emplois visés par les référentiels.

## Une bonne reconnaissance de ces certificats par les entreprises

La question des emplois, des classifications et des qualifications, auxquels accède l'ensemble de ces jeunes au terme de leur contrat de qualification est

décisive pour confirmer les interprétations que nous avons avancées jusqu'à présent. Ce n'est qu'après avoir traité cette question qu'apparaîtra dans sa globalité le processus d'ajustement opéré par l'intermédiaire de ces certifications de branche.

### Le CQPM « CSPA » : une reconnaissance dans la durée

Si le CQPM « CSPA » donne très souvent lieu à un recrutement dans l'entreprise où il vient d'être préparé, il ne garantit pas l'accès immédiat et systématique au niveau de classification/qualification qui lui est reconnu. Majoritairement les jeunes recrutés déclarent avoir été embauchés comme « ouvrier spécialisé » (53 %, contre 39 % comme « ouvrier qualifié ou professionnel »), ce que tendent à confirmer les intitulés d'emplois cités : 39 % indiquent qu'ils sont « agent de fabrication » ou « ouvrier de fabrication », 12 % seulement se déclarent « conducteur ». Et les coefficients de classification qui leur sont appliqués se concentrent sur deux d'entre eux : soit les coefficients 155 (troisième et dernier échelon des « ouvriers spécialisés » dans la grille nationale de la métallurgie) et 170 (premier échelon des « ouvriers professionnels » dans cette même grille). Les entreprises justifient les fréquentes sous-classifications dont sont l'objet ces jeunes lors de leur embauche par les représentations qu'elles se font de ce certificat et de la formation suivie par les jeunes. Le rapprochant volontiers du CAP, les responsables rencontrés l'assimilent à une qualification de base pour des activités ouvrières standard de conduite, orientées vers la production de grandes séries. Pour eux il fait figure de point de départ susceptible d'être éventuellement complété par d'autres CQPM<sup>12</sup>. Qualification de base et non, comme pour les autres CQPM du champ de l'étude, qualification complémentaire venant spécialiser une formation initiale, ce certificat est de plus et comme nous l'avons vu, très majoritairement préparé par des jeunes dont la formation industrielle date ou est absente. Ces traits inciteraient ainsi les entreprises à procéder dans nombre de cas à une reconnaissance progressive de ce certificat, au fur et à mesure que les jeunes s'installent dans leur nouvelle activité.

A la date d'enquête, soit en moyenne 3 ans et 8 mois après la fin du contrat de qualification, le panorama est en effet différent. La qualification « d'ouvrier qualifié ou professionnel » rassemble désormais 73 % des déclarations, et à l'inverse celle « d'ouvrier spécialisé » chute à 16 % ; dans le même temps la part des jeunes qui indiquent être techniciens d'atelier ou techniciens progresse. Les intitulés d'emploi cités corroborent cette évolution : l'appellation de

12. Notamment par les CQPM de « conducteur de presses » ou « technicien d'atelier en installations automatisées ».

« conducteur » devient la plus fréquente (23 %), l'intitulé de « régleur » se renforce et apparaît celui de « conducteur/coordonateur/animateur » (5 %) jamais cité à l'embauche à l'issue du contrat de qualification..

Ainsi M., titulaire d'un bac G et ayant obtenu en 1997 son CQPM, est recruté sur un CDI à la fin de son contrat de qualification. Affecté au sein d'une équipe de trois personnes qui s'occupent d'une importante installation automatisée, il débute comme « préparateur de production » avec une classification « d'OS ». Il intervient en périphérie de l'installation et, pour l'essentiel, son activité consiste à alimenter et préparer les machines. Au bout de huit mois il devient « opérateur » et change de classification pour devenir « OQ ». Adjoint du responsable de l'installation, lui-même classé « conducteur », il opère désormais sur l'installation en cours de fabrication. Au moment où nous l'avons rencontré, fin 1999, il était en passe de devenir « conducteur ».

Rappelant la vivacité des qualifications ouvrières, qui plus est dans des entreprises de grande taille de secteurs fortement capitalistiques, ces observations invitent à reconsidérer l'idée, reprise par les politiques éducatives, selon laquelle l'ouvrier/technicien constituerait désormais la figure dominante du travail ouvrier de fabrication.

Entrés par la petite porte, c'est-à-dire au mieux classés au début au seuil minimal d'accueil prévu pour ce certificat, ces bénéficiaires restés dans l'entreprise du contrat, qui représentent 73 % de la population totale des conducteurs, sont désormais intégrés, ce qui était l'objectif ardemment souhaité et poursuivi par nombre de ces jeunes. Pour la plupart d'entre eux, le CQPM aura d'abord permis de trouver un emploi stable, très souvent dans une grande entreprise et avec une qualification d'ouvrier qualifié. Pour reprendre une catégorie des économistes, le CQPM aura permis à ces jeunes d'accéder aux marchés primaires, mais après une période de « mise à l'épreuve » et d'adaptation qui prolonge le contrat de qualification<sup>(13)</sup>.

### **Les autres CQPM : de l'adéquation rêvée à un lien plus lâche**

Venant le plus souvent compléter une formation scolaire initiale, les autres CQPM font l'objet d'une meilleure reconnaissance immédiate.

De ce point de vue les observations relatives aux emplois occupés par les bénéficiaires du CQPM « CAO » offrent l'exemple le plus abouti de l'ajustement opéré par ces certificats. Ayant massivement intégré la fonction industrielle des études lors de leur premier emploi, les bénéficiaires de ce CQPM disent travailler à 98 % comme technicien d'études techniques ou dessinateur « CAO » avec, dans 93 % des cas, une qualification de technicien. Il est presque superflu d'ajouter que 96 % d'entre eux déclarent occuper un emploi en rapport avec le contenu du CQPM ; en somme ce certificat réalise l'adéquation dont rêvait la planification dans sa grande époque. Utilisé dans le cadre de besoins pérennes insuffisamment pris en compte par les diplômés<sup>(14)</sup>, il offre à ses bénéficiaires la quasi-certitude d'accéder à la fonction valorisée des études.

Sans prendre une forme aussi parfaite, cette correspondance se révèle encore forte pour le CQPM technicien de la qualité. Si le pourcentage (59 %) de jeunes déclarant travailler dans un service qualité pouvait laisser planer un doute quant au contenu de leur activité, l'intitulé de leur emploi permet de le lever. Certes très peu d'entre eux débutent comme « responsable qualité » (11 %), néanmoins les intitulés de « technicien qualité », « technicien qualité mise en place de normes » et « technicien qualité rapports clients/fournisseurs » rassemblent 69 % d'entre eux, soit une grande majorité. En revanche les appellations d'emplois situés dans le champ fonctionnel du contrôle/qualité mais de moindre niveau – « technicien de contrôle », « contrôleur » – ne représentent que 16 % des déclarations.

Ces observations ainsi que celles relatives à l'accès massif des bénéficiaires d'un CQPM de « CAO » à la fonction études appellent quelques remarques. L'obtention d'un de ces deux CQPM ne permet pas à ces jeunes d'accéder à des niveaux de classification plus élevés que ceux qui sont théoriquement garantis aux titulaires de BTS ou de DUT, ce qui constitue le principal point d'insatisfaction des jeunes recueilli lors des entretiens. Les coefficients à l'embauche qu'ils citent le plus souvent sont proches des seuils minimaux reconnus à ces certificats, à savoir les coefficients 225 et surtout 255, seuil d'accueil des diplômés de niveau III dans la grille de la métallurgie<sup>(15)</sup>. En revanche ces certificats assurent à leurs détenteurs une entrée par la grande porte dans les activités de technicien : les

13. On peut également formuler l'hypothèse que la hiérarchie de proximité est favorable à cette mise à l'épreuve qui permet de ménager les susceptibilités de salariés plus anciens que certains des jeunes vont être amenés à encadrer.

14. Il existe des diplômés dans ce domaine (type BTS et Bac Pro CPI (Conception de Produits Industriels)) qui intègrent la CAO dans leur formation, néanmoins ceux-ci se veulent beaucoup plus transversaux et moins spécifiques à une activité ou à un secteur. Leur évolution ces

dernières années a consisté à les rendre plus polyvalents. C'est ainsi qu'en 1986 le BTS Bureau d'études (Construction Mécanique) a été transformé en un BTS CPI au spectre plus large.

15. Ils peuvent même être inférieurs dans le cas du CQPM CAO, certificat de catégorie B dont le classement dans la grille s'effectue à 215. Pour les titulaires de BTS ou DUT qui ont obtenu ce CQPM, les entreprises tiennent cependant davantage compte du niveau du diplôme que de celui du certificat avec des classements supérieurs à 215.

études plutôt que toute autre fonction industrielle, et la qualité plutôt que le contrôle, voire le contrôle de grandes séries. Autrement dit, si ces certificats constituent pour les entreprises un moyen d'ajuster l'offre de formation à l'évolution de leurs activités, ils permettent aux jeunes de se prémunir de la dégradation des conditions d'insertion qui les affecte depuis la fin des années quatre-vingt, dégradation qui se traduit pour les diplômés du technique supérieur court par une insertion de plus en plus fréquente sur des emplois moins valorisés comme ceux de maintenance ou de contrôle. En d'autres termes, ces certificats ont plus un effet protecteur, assurant des conditions d'insertion semblables à celles qui prévalaient autrefois, qu'un effet de gain qui se traduirait par une embauche sur un niveau de classification plus élevé que ce que permet théoriquement la détermination d'un DUT ou d'un BTS<sup>(16)</sup>.

Un effet mobilité vient-il s'ajouter à cet effet protecteur ? Hormis pour les techniciens qualité où le pourcentage de jeunes déclarant désormais être cadres s'est accru de 10 % (de 3 % à 13 %), alors que leur ancienneté moyenne est de deux ans et deux mois, les changements de catégorie sociale sont limités. Si les bénéficiaires du CQPM « CAO » déclarent à 46 % avoir désormais plus de responsabilités ou bien effectuer des tâches plus complexes, on ne peut pas dire que ce certificat bouscule les frontières entre catégories sociales. L'ancienneté réduite de ces jeunes n'est probablement pas la seule raison<sup>(17)</sup>.

\*  
\* \*

Progressivement s'est imposée l'idée que les mesures d'aide à l'emploi des jeunes, au sein desquelles le contrat de qualification occupe une place particulière, constituent un sas institutionnalisé de transition entre l'école et la vie professionnelle. Néanmoins, dans le cas des CQPM et des qualifications observées, même lorsqu'elles s'adressent à des jeunes peu diplômés, le passage par ce sas favorise l'accès à l'emploi et aux qualifications visées, au moins pour ceux qui ont pu franchir les barrières de sélection. En effet la préparation du CQPM est l'occasion d'acquérir des connaissances professionnelles et industrielles, parfois très spécifiques, souhaitées et recherchées par les entreprises. Par là-même ces certifications contribuent, certes de manière marginale, à atténuer l'effet de filtre et de classement du diplôme pour l'accès au marché interne (VERDIER, 1996). Le cas le

plus exemplaire est celui des bénéficiaires du CQPM « CSPA ».

Moyen pour les entreprises d'adapter l'offre de formation à leurs besoins plus que solution au chômage des jeunes, les CQPM peuvent-ils être autre chose qu'un ajustement à caractère « marginal » ? On peut raisonnablement supposer qu'une amélioration du contexte d'emploi ne ferait qu'amplifier les difficultés locales de recrutement relevées à propos de l'utilisation du CQPM « CSPA ». Si l'on ajoute que l'évolution la plus probable des formations professionnelles et des flux de diplômés arrêtant leurs études ne paraît pas être de nature à atténuer ces difficultés, on devrait de manière quasi mécanique assister à une croissance des CQPM d'ouvriers. Et ce ne sont pas les tentatives actuelles de l'Education nationale pour exhumer le CAP qui semble en mesure de modifier le cours des choses. Dès lors cette éventualité soulève les interrogations suivantes : quelles populations de jeunes les prépareront ? Les titulaires d'un diplôme « tertiaire » ? Les jeunes et moins jeunes faiblement dotés scolairement (ceux qui n'ont obtenu aucun titre scolaire, ceux qui ont échoué au BEP...) ? Jusqu'où les entreprises s'accommoderont-elles de ces solutions de repli et avec quelles contreparties éventuelles ? Autant d'interrogations qui questionnent la nature des débats et des « compromis » élaborés dans les instances chargées de définir les diplômes.

Les perspectives apparaissent à la fois plus floues et moins contraintes pour les autres CQPM. Avant d'aborder ces deux aspects, précisons d'emblée que pour la majorité des entreprises enquêtées utilisatrices de ces certificats, ce n'est pas l'intérêt intrinsèque de ces « certifications complémentaires » qui fait problème, mais le rapport coût/avantage lié à leur utilisation. Bien souvent considéré comme important, ce coût freine une utilisation plus large de l'ensemble des CQPM pour la centrer sur certaines qualifications essentielles du point de vue de leurs activités.

Cette perspective est moins contrainte du point de vue des recrutements dans la mesure où il existe pour les activités de technicien une réserve de main-d'œuvre : les diplômés du technique supérieur court, une partie des bacheliers professionnels et la possibilité d'alternatives – mobilité de salariés – à des embauches. Ce caractère moins contraint associé au coût est de nature à alimenter une attitude plus floue des instances patronales de la branche en faveur d'un développement de ces certificats qu'illustre leur implication récente dans la création des licences professionnelles. Se concrétisant par l'élaboration

16. Cet effet protecteur ne disparaît pas une fois franchi le seuil de l'entreprise où a été préparé le CQPM. En effet le parcours professionnel de ceux qui n'ont pas été recrutés débouche rapidement sur des emplois correspondant aux qualifications acquises.

17. Pour plus de développement sur cette partie, nous renvoyons à notre rapport (*op. cit.*).

de partenariats étroits entre des Universités (en fait bien souvent des IUT) et les organismes de formation de la métallurgie, cet engagement en faveur de nouveaux diplômes peut constituer une alternative

moins lourde à gérer et présentant, à leurs yeux, suffisamment de garanties. On le voit, l'ajustement opéré par ces certifications est encore loin de présenter un caractère stabilisé.

## Bibliographie

BRUCY G., TROGER V., « Un siècle de formation en France : la parenthèse scolaire ? », *Revue française de pédagogie*, n° 131, 2000.

CANNONGE F. DUCEL R., *La pédagogie devant le progrès technique*, PUF, Paris, 1969.

COMBES M-C., *La mise en oeuvre de la formation dans les contrats de qualification*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, document de travail n°39, 2000.

DARES, *L'alternance : enjeux et débats*, Ministère du travail et des affaires sociales, La documentation française, Paris, 1996.

DARES, « Les contrats de qualification et d'adaptation en 1999 », *Premières Informations et Premières synthèses*, n° 42.1, 2000.

ECKERT H., VENEAU P., « Le rapprochement de l'école et de l'entreprise dans l'enseignement technique : sur les limites d'une rationalisation volontariste », *Revue française de pédagogie*, n° 131, 2000.

FUSULIER B., MAROY C., « Mises en forme locale des formations en alternance : l'alternance qualifiante et l'alternance socialisatrice », *Critique Régionale*, n° 26/27, 1998.

GUILLLOUX P., « Les CQP : leur origine, leur histoire (1984-1998) », in *Les certificats de qualification professionnelle*, collection guide technique, Centre INFFO, Paris, 1998.

« L'alternance pour une approche complexe », *Revue française de pédagogie*, numéro spécial, n° 128, 1999.

LHOTEL H., « Quels rapports entre alternance post-scolaire et transformation conjointe de la scolarisation et de l'emploi ? Le cas des contrats de qualification », *Clés à venir*, n° 17, 1998.

MÉHAUT P., ROSE J., MONACO A, DE CHASSEY F., *La transition professionnelle*, L'Harmattan, Paris, 1987.

MONACO A., *L'alternance école production*, PUF, Paris, 1993.

PERSONNAZ E., VENEAU P., *Formation et ajustement, l'utilisation des CQPM par les entreprises de la métallurgie*, Céreq, 2002.

ROSE J., « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n° 1, 1996.

ROSE J., « Des enjeux théoriques de l'alternance », in *les Formations en alternance*, Ministère du travail de l'emploi et la formation professionnelle, Paris, 1992.

VERDIER E., « L'insertion des jeunes 'à la française' : vers un ajustement structurel ? », *Travail Emploi*, n° 69, 1996.

VENEAU P., CHARRAUD A.-M., PERSONNAZ E., « Les certificats de qualification concurrencent-ils les diplômes ? », *Formation Emploi*, n° 65, 1999.