

Benjamin Saccomanno

Post doctorant au CERTOP (UMR5044) - CEREQ

Université Toulouse Jean Jaurès - Le Mirail

benjamin.sacomanno@univ-tlse2.fr

**CIRCULATION ET NORMATIVITES DE L'EMPLOYABILITE DANS LES
POLITIQUES DE L'EMPLOI.
LA CREATION DE TITRES PROFESSIONNELS**

Si le terme d'employabilité questionne, c'est entre autres car la variété de ses usages dévoile une large gamme de significations et de finalités, parfois difficiles à concilier. Dans le domaine des politiques de l'emploi qui constitue la toile de fond empirique de notre contribution, l'employabilité est tour à tour un objectif à faire atteindre, une information individuelle nécessaire pour mettre en place un accompagnement efficace, ou encore un niveau minimum supposé assurer l'accès à un emploi. Mais comment concrétiser cet objectif, mesurer cette information ou déterminer ce niveau d'une façon suffisamment objective pour concilier dans un même mouvement les multiples appréhensions de l'employabilité ?

L'enquête ci-dessous a pour objet le processus organisé de création de titres professionnels, c'est-à-dire des certifications reconnues par les pouvoirs publics et censées rendre compte du caractère employable de leurs détenteurs pour des métiers précis. La notion d'employabilité y apparaît structurante des opérations d'élaboration des référentiels, elle circule alors entre les acteurs au cours des étapes du processus étudié. Pour autant, la notion ne donne pas lieu à une définition préalablement arrêtée qui cadrerait les échanges, ce qui lui permet néanmoins de valoriser une certaine conception des politiques de l'emploi et, ainsi, de soutenir le contrat de base entre les acteurs (Strauss, 1992). Nous allons voir qu'une appréhension commune va toutefois émerger des échanges et œuvrer à stabiliser le cadre avec lequel devront ensuite composer les opérateurs de la mise en œuvre des programmes qualifiants. Les participants du processus de création des titres légitiment en effet un retour constant aux besoins de la sphère productive, générant ainsi une convention d'employabilité c'est-à-dire une vision partagée de l'employabilité des individus qui cadrera la coordination entre les multiples niveaux d'acteurs des politiques de l'emploi.

Après avoir décrit dans un premier temps le processus de création des titres et d'élaboration de leurs contenus, nous verrons ensuite comment les interactions et opérations effectuées font émerger une convention d'employabilité permettant de désigner non seulement les compétences mais aussi les postures individuelles en matière de gestion des trajectoires professionnelles. Suivant les réflexions de Reynaud et Richebé (2007) sur les normativités stabilisant les conventions, se dégage une figure archétypale qui condense une norme générale d'employabilité. Si obtenir le titre équivaut à la reconnaissance de son employabilité, celle-ci apparaît alors comme la validation d'une mise en adéquation des destinataires avec des exigences extérieures à la seule réalisation de l'activité professionnelle qu'ils ambitionnent d'exercer. Nous pourrions alors ouvrir la discussion sur les effets de ces normativités dans la relation d'intermédiation entre offre et demande de formation, ainsi que sur sa circulation ultérieure auprès des destinataires¹.

1. CREER UNE FORMATION : UN PROCESSUS STRUCTURE AUTOUR DU MARCHÉ

Comment se crée un titre professionnel ? Pour répondre à cette question, nous allons décrire le déroulement de la procédure aboutissant à la publication officielle d'un titre, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour être ensuite délivré à l'issue de formations qualifiantes. Nous pourrions ainsi saisir comment s'y légitime une conception de l'employabilité entendue comme la capacité à se mettre en correspondance avec les attentes des représentants du marché du travail.

Avant cela, il convient de situer les titres concernés. Leur inscription au répertoire national leur garantit une reconnaissance sur le territoire. Pour cela, nous verrons que les savoirs et compétences transmis sont définis à l'intérieur d'un « espace de connivence » (Brucy, 2003) entre les pouvoirs publics et le monde du travail. Dans le cadre des politiques de l'emploi, cette dimension partenariale est alors l'assurance de la cohérence des programmes avec le marché du travail. Les prescripteurs, recruteurs et formateurs² tels que les Conseils Régionaux qui programment et financent, les conseillers et psychologues qui orientent, ou l'AFPA et les

¹ Notre enquête s'appuie sur une analyse documentaire ainsi que sur des entretiens auprès des différentes catégories d'acteurs qui concourent au processus de création et de mise en œuvre des titres et programmes abordés dans cet article : ingénieurs de formation et d'orientation INOIP-AFPA (6), Professionnels participant à des jurys de formation (4), Psychologues du travail SPE (7) ; Chefs de Service, Direction Régionale de la formation professionnelle (2) ; Chargés de mission - Direction Régionale de la formation professionnelle (2) ; Élus régionaux en charge de l'éducation et de la formation professionnelle (2). Cette enquête a été menée entre 2008 et 2010 en Île de France et en Midi-Pyrénées.

² Ensemble composite auquel nous nous référerons dans la suite de l'article lorsque nous utiliserons le terme d' « opérateurs ».

GRETA qui réalisent ces formations, apparaissent tous comme des acteurs coordonnés par la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Leur travail sera donc encadré par la représentation des métiers que les étapes décrites ci-après vont stabiliser.

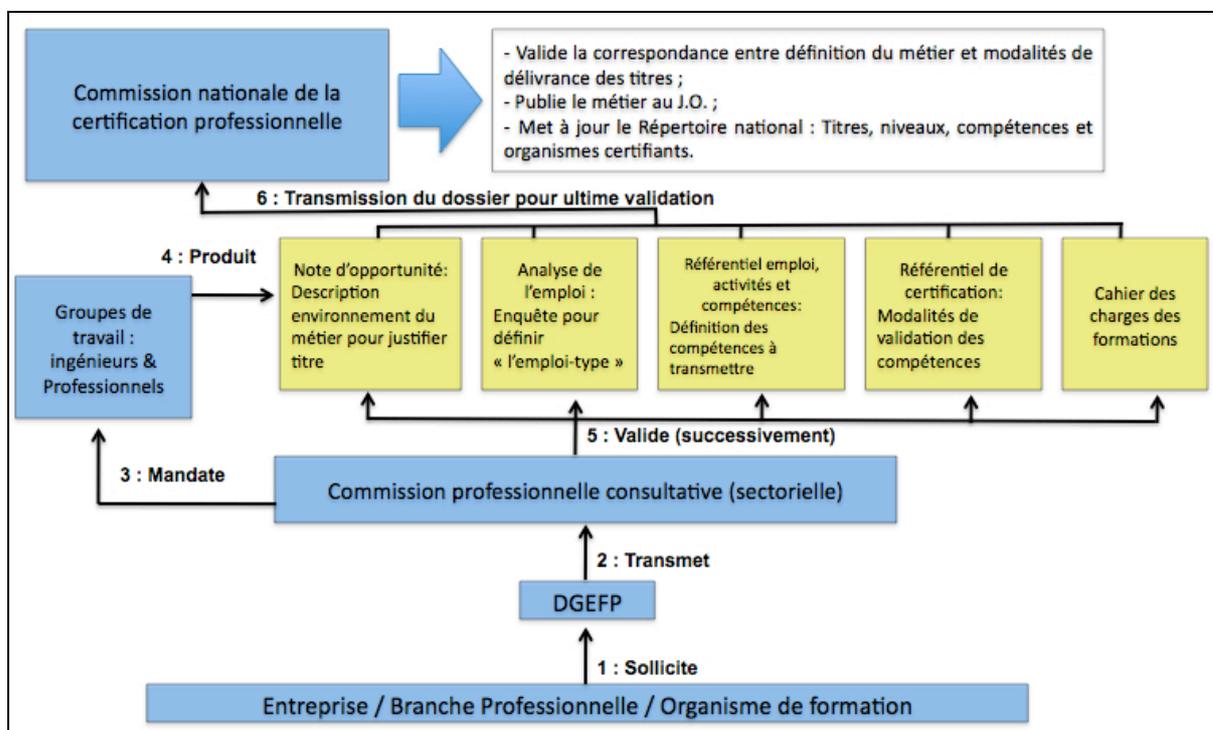


Figure 1 : Processus de création d'un titre professionnel

Le processus de création (ou d'actualisation) d'une certification s'initie par une sollicitation formulée par une entreprise, une branche professionnelle voire un organisme de formation au service concerné du ministère certificateur³. La sollicitation exprime le besoin de mettre en place un parcours qualifiant pour répondre à une évolution économique, sociale, technologique, etc. qui reconfigure la sphère productive. Par exemple, la création d'un titre pour le métier d'assistant de vie a été justifiée au début des années 2000 par l'argument démographique du vieillissement de la population qui génère le développement de services dédiés à une frange grandissante de la population.

Si la demande est jugée recevable, le dossier sera suivi par la Commission Professionnelle Consultative (CPC) relative au secteur concerné. Chaque CPC se compose de membres

³ Par exemple la Délégation Générale à l'Emploi, au Travail et à la Formation Professionnelle (DGEFP) pour le ministère du travail, le ministère de l'Éducation Nationale.

répartis en quatre collèges : employeurs ; salariés ; personnes qualifiées et pouvoirs publics⁴. Des experts sont mandatés pour fournir une série de documents dont les contenus sont examinés par la CPC. Après examen de chaque document marquant les étapes, les membres valident ou refusent de poursuivre le processus qui peut ainsi prendre entre une et deux années. Les actions de révision des titres, prévues tous les cinq ans, suivent le même cheminement⁵.

Les CPC ne se réunissant que deux à trois fois par an, les groupes de travail mandatés occupent une fonction intermédiaire entre elles et la DGEFP. Ils sont composés d'experts sous tutelle de la DGEFP. Leur rôle est de réaliser les analyses, enquêtes et de produire les documents sur la base desquels statuent les membres de la CPC. Ce sont des ingénieurs de formation ou des professionnels du secteur concerné. Leurs fonctions et positions font d'eux des chevilles centrales du processus : leur expertise soutient une part importante des décisions de la CPC. Les membres de celle-ci sont en effet convoqués une fois que les experts ont suffisamment avancé sur les étapes que nous allons voir : note d'opportunité, référentiels de formation et de certification, cahier des charges. La division du travail entre la CPC et ces professionnels experts met donc en lumière une délimitation préalable du champ de la négociation par les connaissances et l'expertise apportée :

Dans les groupes de travail, on se donne les moyens d'avoir une certaine validation préalable de façon à ce que la CPC ait un travail plutôt abouti et qu'on ait avancé sur les questions à se poser quand on la réunit.

Que voulez-vous dire par « On se donne les moyens » ?

C'est nous qui les réunissons. On peut les réunir une fois, deux fois, trois fois, si on en pressent le besoin parce qu'on n'a pas réussi à trouver... Je vais prendre un exemple précis : en conduite routière, l'emploi et l'activité se confondent parce qu'on n'a jamais réussi à découper le métier de conducteur routier en plusieurs activités. Pour pouvoir affirmer ça à la CPC, il a fallu trois réunions du groupe de travail. Parce qu'au premier on a dit « Il faut encore creuser », donc on a cherché une autre porte d'entrée. On a réuni un deuxième groupe de travail pour dire « Bon, on a beau chercher, voilà ce qu'on propose, mais on n'est pas satisfait, ça correspond toujours pas à un découpage précis de cet emploi ». Donc on a réuni un troisième groupe de travail pour dire au final « On est obligé d'aller à la CPC avec une seule activité ». (Ingénieur de formation, secteur transport)

⁴ C'est-à-dire des représentants de chaque ministère certificateur concerné par le métier en question. Comme pour les trois autres collèges, les membres sont nommés pour quatre à cinq ans par les organisations et institutions qu'ils représentent.

⁵ La procédure légale d'enregistrement d'un diplôme, titre ou certificat est précisée dans les articles R335-12 à 22 du Code de l'éducation.

L'acceptation d'ouvrir un chantier de réflexion par le ministère certificateur s'accompagne tout d'abord d'une demande de note d'opportunité⁶. L'opportunité de créer un titre se mesure à la lecture d'éléments sur l'environnement juridique et économique du métier et du secteur, des effectifs concernés et de leurs flux, des emplois disponibles et de la proximité avec des formations existantes. Si de ces données émergent une croissance de la demande en effectifs et/ou un besoin de renouvellement des compétences, alors le processus se poursuit. L'opportunité examinée renvoie ainsi à une analyse conjoncturelle du métier, l'employabilité conférée par l'obtention du titre se rapproche du modèle défini par les flux (Gazier, 1999) selon lequel l'employabilité dépend de la demande agrégée sur le marché du travail, bien que ce modèle ait été mis à mal par le chômage massif des années 1980⁷.

L'étape suivante consiste en une analyse de l'emploi du point de vue des activités. Cette fois-ci est mobilisée une méthodologie par questionnaires et entretiens auprès d'employeurs et salariés, ainsi que des séries d'observations en situation de travail. L'analyse des données aboutit aux documents de référence sur les emplois étudiés : le Référentiel Emploi Activités Compétences (REAC) et le Référentiel de Certification (RC). Le premier dresse la liste des compétences pour occuper l'emploi au regard de ses activités structurantes. Le deuxième définit les épreuves et modalités d'évaluation de ces compétences. Il s'accompagne d'un Dossier Technique d'Evaluation (DTE) qui précise les moyens et contraintes nécessaires pour l'évaluation. Ces documents sont complémentaires dans la mesure où ils fixent les compétences nécessaires à l'exercice du métier, en même temps qu'ils arrêtent les indicateurs pour en vérifier la maîtrise :

Par rapport à la compétence visée au niveau du REAC et qui est déclinée dans le RC, pour lequel par rapport à la compétence on a défini des indicateurs de performance pour pouvoir dire « S'il n'atteint pas ce seuil-là, il ne maîtrise pas la compétence ». Au niveau pédagogique on va passer par des séances d'apprentissage qui vont permettre de maîtriser petit à petit l'ensemble des capacités. (Ingénieur de formation, secteur logistique)

⁶ Un exemple de sommaire de ce document est reproduit en annexes.

⁷ Cette approche de l'employabilité exogène aux individus se retrouve aussi dans certains dispositifs d'enquêtes menées par les psychologues du travail du SPE, dont un responsable de service nous décrit le principe « On a une prestation qu'on appelle le « diagnostic collectif d'employabilité », c'est un travail sur un territoire qui est en souffrance, dans lequel y'a eu un désengagement d'une entreprise. Et donc on va nous demander de faire un diagnostic sur la transférabilité des emplois par rapport aux opportunités qu'il peut y avoir dans ce territoire, et voir l'adéquation qu'il peut y avoir entre les emplois qui sont amenés à disparaître et les emplois sur lesquels on recrute dans ce territoire ».

Ces deux documents définissent toutes les composantes de « l'emploi-type », décliné en « activités-types », elles-mêmes subdivisées en compétences⁸. Ainsi prend forme la définition officielle d'un métier, à travers la présentation de situations professionnelles typiques et des compétences nécessaires à leur réalisation. Ce travail comprend par ailleurs une phase de mise en correspondance avec les nomenclatures administratives, permettant par exemple son identification selon un code ROME. Les compétences ainsi définies (à l'usage des conseillers Pôle Emploi pour vérifier la correspondance des profils aux offres) sont mises en relation avec les opérations permettant leur apprentissage.

Ces étapes sont particulièrement importantes car s'y stabilisent les repères qui serviront à évaluer l'employabilité d'un individu. Les travaux sur la relation formation emploi ont mis en lumière que l'une des raisons à la difficile articulation entre les sphères productive et éducative tenait à leurs dynamiques asynchrones en matière de capacité de changement et d'adaptation aux évolutions des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. La division du travail menée dans le cadre de la CPC et les méthodologies employées démontrent le partage d'une contrainte structurante selon laquelle les référentiels doivent refléter les conditions d'exercice des métiers en entreprise. Pour cela, les experts procèdent par « découpage » de l'emploi-type en une série d'activités réelles et de demandes de l'employeur. Les référentiels se construisent ainsi, suivant un compromis entre salarié et encadrement.

Quand on crée ou qu'on révisé un titre, on va voir une entreprise, on procède par analyse de l'emploi et du poste. On a une grille d'entretien qui nous permet de situer le titulaire de l'emploi au regard de ce qui est demandé par son encadrement. L'idée c'est de pouvoir faire l'adéquation entre les deux et de mettre tout ça en perspective afin de rédiger les référentiels à partir de ce que comporte l'emploi d'une manière générique. On peut aussi croiser avec l'envoi de questionnaires où on interroge des employeurs sur ce qu'ils attendent d'un titulaire de l'emploi. (Ingénieur de formation, secteur logistique)

Ce découpage est ensuite repris dans l'organisation de la formation en différents modules. Seule la réussite à chaque module permet d'accéder au titre complet. En cas d'échec partiel, à défaut de titre les individus posséderont néanmoins des Certificats de Compétences

⁸ Un « emploi type » sera identifié par : son code ROME ; sa définition technique ; ses conditions d'exercice et d'accès ; ses compétences rattachées ; son niveau de qualification ; une description des situations particulières de mise en œuvre, des champs d'intervention, des activités-types de son noyau dur et les évolutions professionnelles. Les « activités types » détaillent ensuite : les différentes séquences qui composent l'emploi ; le degré d'autonomie et de responsabilité ; les interlocuteurs et la nature des relations ; les compétences requises. Les différentes compétences sont ensuite affinées selon : leur contexte de mise en œuvre ; des indicateurs de performance associés à chaque activité type ; les savoirs faire et connaissances à mobiliser ; les capacités relationnelles et organisationnelles nécessaires.

Professionnelles (CCP). La méthodologie d'enquête reproduit et normalise donc au sein des référentiels le découpage du réel que les représentants de la profession ont donné à voir aux experts. Dès lors, l'employabilité indiquée par la détention d'un titre évacue la dimension processuelle de l'adaptation des individus à un milieu de travail particulier, au profit d'une proximité en termes de compétences avec des critères faiblement contextualisés et rattachés à des formats évaluatifs standardisés. Nous reviendrons sur cela dans la troisième partie.

Ces documents acceptés, la CPC doit en approuver un dernier qui est le cahier des charges récapitulatif des savoirs et conditions de leur transmission, un document qui sera ensuite adressé aux formateurs concernés.

Toutes ces étapes validées, un arrêté de spécialité est publié au Journal Officiel et le titre est intégré au répertoire national. Les effets du processus portent toutefois jusqu'au moment de la délivrance des titres aux stagiaires de la formation. C'est en effet un jury de professionnels qui décide ou non d'accorder ces titres. Cette étape interroge la maîtrise des compétences définies par le REAC. Elle mobilise le RC qui opérationnalise leur évaluation sous la forme d'épreuves et d'indicateurs. Entre ce jury et la CPC existe donc un lien qui repose sur la capacité du premier à interpréter de façon locale des termes définis par la seconde à un niveau général (Werthe, 2003). Cette validation repose donc sur la formulation d'un jugement par des représentants du marché du travail quant à la correspondance entre leurs besoins et les profils évalués (Bureau & Marchal, 2005). Cette séquence opérationnalise l'employabilité en tant que mesure de l'attractivité individuelle auprès d'employeurs (Remillon & Vernet, 2009) :

La question qui nous est posée en gros quand on délibère c'est de savoir si on embaucherait cette personne si elle candidait chez nous, si on la verrait bien tenir le poste dans nos équipes. (Professionnel jury récurrent dans des formations de maintenance industrielle à l'AFPA)

De l'élaboration d'une certification jusqu'à sa délivrance se met ainsi en œuvre une continuité sur la base des besoins, registres et informations du marché. C'est à partir de ces éléments que le travail de sélection, définition et codification des compétences relatives à un métier soutient la stabilisation d'une convention destinée à être commune aux utilisateurs de ces référentiels ayant à apprécier l'employabilité des individus, qu'ils soient candidat à une formation reçu par des psychologues du travail, stagiaire accompagné par des formateurs ou aspirant au titre évalué par un jury de professionnels. L'organisation du processus et la division du travail avec les experts démontrent que chaque étape se caractérise par une implication de représentants du marché du travail dont sont analysés les besoins ; à partir duquel sont construits les référentiels ; jugeant de la correspondance entre les contenus des

formations et les besoins réels des emplois. Les repères d'évaluation sont des supports à la fois de conception de l'offre, de rapprochement de la demande par l'intermédiaire de la formation, et de validation de l'employabilité par des professionnels. Si la notion d'employabilité circule entre les acteurs, ce n'est pas véritablement sa définition qui est mise au centre des échanges mais bien les caractéristiques techniques pour occuper les emplois correspondants. La valeur des référentiels se fonde donc à l'aune de leur représentativité du marché. L'accord sur ce point organise les échanges et négociations par delà de potentielles divergences sur la notion d'employabilité. Cet accord fonctionne et soutient la coordination car il répond à l'objectif général du SPE qui est de « rapprocher » les gens de l'emploi par la transmission de savoirs et compétences accroissant leur attractivité par rapport à leur situation initiale :

La commande de l'État c'est quand même d'emmener les personnes au premier niveau d'employabilité et à la rigueur de proposer une formation à tous. L'idée de la construction du parcours de formation, c'est que lorsqu'on a une personne, on doit lui trouver une solution pour la remmener vers l'emploi. C'est ça le contrat. (Ingénieur de formation INOIP – AFPA)

Si l'on reprend cette représentation sous forme de parcours vers l'emploi en vigueur dans les programmes publics, la stabilisation des repères de l'employabilité correspond donc à la formalisation du point d'arrivée auquel doit conduire la formation. Les critères définissent le modèle au plus proche duquel les profils des demandeurs devront tendre. C'est la construction des modalités de l'appariement qui nous est donnée à voir : dans ce même processus sont produits les caractéristiques d'occupation d'un emploi, mais aussi les repères servant à évaluer la proximité des profils vis-à-vis de ces caractéristiques. Lors de la délivrance des titres, l'agrégation des critères interrogés permet de mesurer le potentiel d'occupation d'un poste par la personne évaluée. Cette information correspond bien à la définition de l'employabilité dont le cœur de propos est la mesure d'une « *distance entre les caractéristiques d'un individu et les impératifs de la production et de l'acceptabilité sur le marché du travail* » (Gazier, 2003). Les usages de l'employabilité ne sont donc pas seulement descriptifs des profils, ils se révèlent aussi stabilisés selon les conventions cadrant la finalité des actions de formation, comme le formule ce chef de service de la Région lorsqu'il affirme que son « *objectif c'est de faire avancer les stagiaires vers l'employabilité* ». Ainsi, les acteurs impliqués dans le processus de création de titres professionnels, en s'accordant sur la recherche de représentativité vis-à-vis du marché, établissent comme normes d'appréciation de l'employabilité le critère de la distance entre les individus et un ensemble de savoir-faire techniques, ainsi que les capacités de ces mêmes individus à réduire cette distance.

Cette modélisation de l'adéquation des profils aux critères stabilisés révèle donc une convention d'employabilité définissant un modèle normatif des parcours individuels à construire. La partie suivante s'intéresse aux normativités qui fondent cette convention (Reynaud & Richebé, 2007), pour les rapporter au propos général des politiques de l'emploi et à la coordination nécessaire à sa concrétisation.

2. LES REFERENTIELS COMME SUPPORTS NORMATIFS DE COORDINATION

Les référentiels objectivent les critères de mesure de l'employabilité. Leur usage relaie les modèles qu'ils caractérisent, non seulement comme les repères servant à l'évaluation d'une distance à leur égard, mais aussi comme des figures « *archétypales* » de professionnels (Desrosières & Thévenot, 1979) à partir desquelles le SPE organise ses formations pour rapprocher les bénéficiaires de celles-ci. La mesure permise par les référentiels ne porte donc pas uniquement sur la capacité à s'insérer ou se maintenir dans l'emploi : elle interroge aussi la capacité à se mettre en adéquation avec ces figures archétypales reproduisant les conceptions des représentants du marché du travail. C'est bien cette capacité qui est définie au sein de convention d'employabilité lorsque celle-ci supporte la coordination avec les autres acteurs des politiques de l'emploi qui utiliseront les référentiels. En allant plus loin sur les contenus de cette convention d'employabilité, cette deuxième partie montre comment les référentiels et certifications renforcent une conception de l'efficacité des politiques de l'emploi qui serait déterminée par sa capacité à fournir au marché du travail de la main-d'œuvre cohérente avec ses besoins et contraintes.

La définition du niveau de formation illustre cela. Elle reproduit les hiérarchies observées dans les entreprises puis avalisées par leurs représentants, selon notamment les schémas de progression de carrière en vigueur dans le secteur concerné au moment de la création du titre. Le niveau d'un titre est par ailleurs un enjeu pour les représentants de la profession. Cela peut être en effet l'occasion de rehausser la valeur sociale de leur domaine lorsque les nouveaux métiers relèvent le niveau de qualification moyen dans le secteur, par exemple en intégrant la maîtrise de nouvelles technologies ou en reconnaissant la nécessité de déployer de multiples compétences jusque-là non formalisées dans le répertoire des métiers (Darré, 1998). Ces évolutions vont générer de nouveaux schémas de carrière et peuvent ainsi favoriser le renouvellement des candidats à l'entrée dans un secteur :

Sur la base des propositions qui sont faites, les partenaires sociaux des CPC actent que, effectivement, tel titre relève du niveau cinq, tel autre titre du niveau quatre, etc.

Mais comment faire pour estimer que ça va relever plutôt d'un niveau cinq ou plutôt d'un niveau quatre pour un titre ?

On regarde un petit peu selon qu'on est dans le niveau exécution, décision, stratégie, etc. Après les partenaires sociaux se définissent aussi par rapport aux besoins qu'ils peuvent avoir de construire une filière avec des gens qui puissent avoir une évolution professionnelle et des perspectives de carrière professionnelle. Donc c'est l'articulation entre les différents niveaux de responsabilité dans une filière qui permet effectivement de dire que ben y'a des caristes d'entrepôt, mais au dessus du cariste d'entrepôt y'a éventuellement d'autres personnes qui les encadrent et au-dessus de ces personnes qui les encadrent y'a encore d'autres personnes ; et donc ça construit des niveau : cinq, quatre, trois, deux éventuellement. (Ingénieur de formation, secteur maintenance industrielle)

Les normativités en œuvre au cours la production des référentiels se déploient dans la coordination qu'ils facilitent en stabilisant des représentations et des indicateurs de l'employabilité. Le REAC et le RC peuvent ainsi s'envisager comme des investissements de forme (Thévenot, 1986), dans la mesure où ils fournissent aux acteurs des repères reconnus et suffisamment stables pour réduire le degré d'incertitude de leurs décisions de recruter ou de certifier (Rose, 2007). L'investissement de forme est porteur d'une capacité normative en constituant en repères pour l'action les produits d'un accord préalable de volontés. Nous trouvons cet accord tout au long du processus décrit dans la première partie. Si les critères de l'employabilité se construisent au niveau de la CPC, ils deviennent ensuite des repères stabilisés avec lesquels devront composer les opérateurs du système de formation.

Une coordination par l'usage s'opère alors : de même que la nomenclature des niveaux de formation, les contenus des référentiels sont des dispositifs règlementant les « conditions d'échange et de valorisation sur un marché » (Affichard, 1983). Les certifications obtenues constituent en effet « un signal (...) indicateur de classement ordinal de l'employabilité » (Vinokur, 2000). Ceci s'explique par le fait que les contenus des référentiels équipent leurs utilisateurs d'une métrologie et d'outils de mesure reproduisant les normativités structurantes de la convention d'employabilité. En effet, les évaluations recourant à ces référentiels rapportent l'objet évalué à un modèle construit par des opérations de généralisation, faisant de la catégorie codifiée (la définition du métier par le référentiel) un « *archétype* » cristallisant les caractéristiques retenues, à la différence d'une catégorisation construite sur la base d'une communalité de caractéristiques naturelles (Desrosières & Thévenot, 1979). C'est à partir de cet archétype que la mesure de l'employabilité pourra délimiter la frontière entre l'employable et l'inemployable pour un métier. Du point de vue des producteurs de l'offre de FPA, cette frontière est constituée comme le niveau minimal pour prétendre à une embauche sur le marché du travail, fixant l'objet de l'intermédiation :

On ne perd jamais de vue que notre objectif c'est de donner un minimum de compétences suffisantes pour que le demandeur d'emploi puisse intégrer une entreprise à l'issue de l'action. Je pèse mes mots quand je dis ça parce que nous n'avons pas la prétention, quand on nous confie une personne qui n'a aucune connaissance d'un métier, de la rendre productive, mais employable. (Chargé de mission formation professionnelle et apprentissage, Conseil Régional)

Etre employable ça veut dire avoir quelques compétences professionnelles ou quelques savoir-faire ou la volonté de travailler. (Psychologue du travail, SPE)

Pour les organisateurs de la FPA, ce modèle archétypal se légitime en amont par l'expertise des ingénieurs de formation, et particulièrement la rationalisation scientifique des réalités du monde du travail que soutient leur méthodologie. L'obtention du titre professionnel correspond ainsi, pour le SPE, à la validation d'une mise en cohérence par la formation entre des profils individuels et un modèle de professionnel tel qu'énoncé par des représentants du marché du travail. En ce sens, la fonction d'intermédiation du système public de FPA apparaît comme un travail organisé de mise en capacité à occuper des positions professionnelles préalablement définies :

En face d'un emploi on met un titre pro, en face d'une activité on met des modules, et en face des compétences on met des séquences de formation ; et l'articulation ici, elle se passe au niveau de capacités que l'individu devra posséder. (Ingénieur de formation, secteur industrie)

De la même manière que l'invention du chômage, en tant que catégorie, structure les représentations sociales auxquelles s'ajustent ensuite les conceptions individuelles (Salais & *al.*, 1986), la convention d'employabilité nous semble participer à la régulation des relations entre la FPA et ses publics. En effet, au fur et à mesure que les usages d'une convention se développent, le caractère normatif de celle-ci se renforce en établissant des repères pour l'évaluation de plus en plus partagés. Parler d'une convention d'employabilité ouvre la discussion sur le potentiel normatif de l'usage de la notion. Breviglieri et Stavo-Debauge (2006) remarquent que l'entrée dans un dispositif d'accompagnement conduit le bénéficiaire à être mis en relation avec les conventions structurantes de ce dispositif. Le déploiement de l'employabilité interroge alors une mise en forme des représentations individuelles quant à la pertinence de leur démarche, ce que soulignent les propos de ce stagiaire faisant état d'usages de la notion au cours de sa formation, lesquels dépassaient la seule capacité technique à occuper un poste :

Comme on nous dit ici de se préparer à aller bosser, quand on sort d'ici il faut qu'on soit « employable » comme ils disent, dans le sens où on est censé ici apprendre à se comporter comme dans un milieu professionnel. (Stagiaire AFPA, filière dessinateur du bâtiment)

Périlleux a étudié les effets d'une généralisation de l'employabilité comme cadre d'appréciation des potentiels individuels sur le marché du travail. Pour cet auteur, se serait

opéré un glissement de définition, depuis celle d'une mesure rationalisée par des procédés techniques vers celle d'un jugement portant sur la proximité d'un modèle d'entreprise de soi : « [l'employabilité] *ne désigne plus l'aptitude à l'emploi mais la capacité d'être actif et de se relancer constamment dans une dynamique de mise en projet* » (Périlleux, 2005 : 308). En soutenant des cadres communs d'évaluation des démarches d'individus désireux d'acquérir des savoirs professionnels, la convention d'employabilité ne mettrait donc pas seulement les personnes en présence d'une appréciation de leur attractivité sur le marché, elle participerait à produire un jugement de la façon dont elles gèrent leur trajectoire professionnelle. Cette définition normative des comportements et capacités des bénéficiaires est cohérente avec les exigences des politiques publiques de l'emploi qui « *visent un état d'individu capable de se coordonner dans son plan et de manifester le propre d'une volonté et d'une opinion autonomes* ». Cette exigence est « *tendue comme le préalable de leur accès à un niveau de coordination plus public reposant sur les conventions les plus légitimes* » (Eymard-Duvernay & al., 2004).

L'application de cette convention soulève alors l'hypothèse que l'organisation des relations entre opérateurs et stagiaires par les référentiels, mais aussi par les marchés publics (Berthet & Devaux-Spatarakis, 2011 ; Saccomanno, 2012), favoriserait une orientation des parcours professionnels vers des segments du marché du travail valorisant l'employabilité individuelle. S'adressant à des personnes afin d'appuyer leurs déplacements sur le marché du travail, les opérateurs participeraient ainsi à la régulation de l'emploi selon des cadres d'évaluation forgés à partir des représentations en vigueur chez les représentants du marché consultés. Il ne faut toutefois pas minimiser les capacités réflexives des agents de la FPA, lesquels sont amenés à négocier leur décision selon leur interprétation de la situation individuelle qu'ils traitent (Saccomanno, 2011). Nous terminerons en prolongeant ce questionnement des repères à l'employabilité, pour voir comment la généralisation sur laquelle ils reposent tendrait à renforcer une asymétrie dans l'intermédiation entre offre et demande sur le marché du travail.

3. L'EMPLOYABILITE : UN OUTIL DE DIFFERENCIATION DES CAPACITES INDIVIDUELLES A SE METTRE EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DU MARCHE ?

En tant que concept utilisé par les organisateurs et opérateurs du système de formation, l'employabilité a donné lieu à des approches critiques en sociologie. Son surinvestissement dans les programmes publics serait justifié par l'augmentation de l'efficacité qu'il favoriserait en équipant les capacités de jugement d'indicateurs objectifs. Les critiques émises renvoient à une

banalisation de sa mesure, en amont des situations de travail rencontrées par les individus évalués, qui déconnecterait son propos de celles-ci, pour recentrer l'évaluation autour d'un jugement des caractéristiques individuelles (Bureau & Marchal, 2009). Une tension naît alors entre la singularité des situations évaluées et la généralité ayant fondé le dispositif d'évaluation, accentuant la responsabilité des individus par rapport aux effets d'ouverture et de fermeture du marché du travail.

La description du processus de création d'un titre professionnel a montré que cette généralisation des repères était une contrainte structurante du travail des experts au service de la CPC. D'un point de vue interactionniste, le processus d'action organisée qui va jusqu'à la publication officielle d'un titre est rendu possible par le partage d'un contrat de base (Strauss, 1992) selon lequel le propos des programmes est de rapprocher les individus de l'emploi. Dans la deuxième partie, nous avons vu que ceci s'opérationnalisait par la comparaison entre les individus et un modèle archétypal retraduisant les représentations des employeurs et acteurs de la profession. La généralisation que constitue cet archétype va alors dans le sens des critiques restituées ci-dessus : si l'employabilité informe des possibilités d'accéder à un emploi, le déploiement de la notion dans les politiques de l'emploi ne permet de produire une information qui ne sera différenciée qu'à partir des caractéristiques individuelles, et non pas d'un point de vue véritablement interactif entre la dynamique des individus et celle d'un métier (Gazier, 2012). Détaillons ceci.

La plupart des variables relatives aux individus et à leur parcours sont en effet absentes du processus de stabilisation des référentiels. Seules les interventions des agents locaux permettront de les faire émerger (Baron & al., 1995). C'est à ce moment-là que les variations que présentent les profils individuels seront explicatives de la mesure de l'employabilité, les données du marché restent des repères fixes. De même, la généralisation inhérente à la codification ne prend en compte ni l'histoire des emplois, ni celle des entreprises, pour se focaliser sur les compétences individuelles requises par les activités : l'évaluation repose ainsi sur une mise en équivalence forcée entre des configurations de travail différentes (Kergoat, 2001). La construction de l'employabilité ne permet pas d'ajustement selon les caractéristiques et biographies professionnelles des individus, ni selon les conditions et l'environnement de leur utilisation sur le marché. Les jugements formalisés apparaissent comme faiblement contextualisés et rattachés à des formats évaluatifs standardisés (de Larquier & Marchal, 2008) qui tendent, par exemple, à rendre équivalents l'exercice du métier technicien de maintenance industrielle dans une PME de sous-traitant et dans une

grande entreprise qui possède son propre service de maintenance. La mesure de l'employabilité par les référentiels reste donc une interrogation de la personne ou, plus précisément, de la capacité individuelle à déployer un ensemble de compétences en dehors d'une véritable considération du contexte de ce déploiement. La séquence de clôture de la formation renforce ce principe, à la différence de l'utilisation des référentiels par les conseillers Pôle emploi qui ont la possibilité de faire varier les postes disponibles jusqu'à ce que la correspondance entre le profil du demandeur et la définition du poste démontre un potentiel d'appariement suffisant pour initier une mise en relation. Dans le cas de la validation des parcours de formation, l'usage des référentiels fait des modèles archétypaux qu'ils déclinent, les normes à partir desquelles sera évaluée la distance des profils individuels. En ce sens, valider le parcours de formation équivaut à sanctionner la capacité des stagiaires à se mettre en adéquation vis-à-vis de modèles institutionnellement reconnus.

L'usage des référentiels par les organismes de formation fait de ces derniers des diffuseurs, à l'extérieur du marché du travail, des normes produites à l'intérieur des organisations ancrées dans ce marché. Les organismes sont ainsi amenés à déployer la convention selon laquelle la qualité de leurs formations sera relative à la capacité à répondre aux attentes des employeurs. Les hausses de compétences et de qualifications, ou le développement de pluriactivités sur certains postes, trouvent dans ce processus l'occasion d'une normalisation en tant que critères d'objectivation d'un niveau d'employabilité suffisant pour postuler dans des entreprises. La convention qui a soutenu leur intégration aux référentiels apparaît ici comme un élément de renforcement de régulations sociales encadrant le système de FPA (Rose, 1990).

L'opérationnalisation du concept d'employabilité montre que les appariements entre offre et demande de travail ne sont pas envisagés d'un point de vue bilatéral, mais dans un souci d'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail. Alors que la plupart des agents du système de FPA expliquent leur travail comme celui d'une recherche d'un compromis entre les aspirations individuelles et les besoins du marché du travail, nous voyons que ce même compromis est largement cadré au préalable par les actions coordonnées qui organiseront le système. Les référentiels étudiés apparaissent comme les outils d'une mise en adéquation des publics aux besoins établis depuis le marché du travail. Cette adéquation devient normative au travers des critères d'évaluation de la qualité des actions proposées par les organismes.

*
* *

Nous terminons en synthétisant et prolongeant les principaux enseignements retirés. Tout d'abord, l'employabilité demeure une construction sociale. Sa circulation et sa centralité doivent attirer notre attention sur le glissement qui s'est opéré d'une fonction de mesure vers la représentation d'une figure archétypale vers laquelle il convient de tendre. Cette « nouvelle formule sociale » comme le dit Fabienne Maillard (2014) bénéficie en effet de la capacité à faire converger et s'accorder, dans un espace de sens suffisamment leste, les enjeux et logiques d'action des partenaires producteurs des politiques de l'emploi et de la formation.

Ensuite, la convention d'employabilité nous a permis de montrer que les acteurs mobilisent la notion pour ajuster leur action à l'objectif général des politiques qui consiste à rapprocher les individus de l'emploi, selon une conception de l'efficacité adossée à la gestion des flux de la population active sur le marché du travail. Chacun important ses propres normes en la matière, nous trouvons là une explication à l'absence de résistance ou de contournement à l'usage de la notion d'employabilité par les acteurs du processus. Les formes de contournement ou de résistance face à l'usage de la notion interviennent alors en aval, chez les acteurs au contact des destinataires. Elles résident dans les marges de manœuvre dont ils disposent pour accompagner les individus (Saccomanno, 2011). Néanmoins, les critiques adressées attachent l'omniprésence de la notion à un contexte de « politique des indicateurs » opérationnalisant la stratégie européenne pour l'emploi (Salais, 2004). Des critiques qui font alors état d'une potentielle dépossession de la part relationnelle de leur activité.

Enfin, et en prolongement du point précédent, l'un des effets notables est le renforcement d'une asymétrie en faveur de la demande de travail sur les projets et démarches des individus. Avec la notion d'employabilité, les organisateurs du système de formation ont trouvé une notion opérationnelle et cohérente avec le cadre désormais incontournable des politiques communautaires. En maintenant une définition suffisamment leste à la place d'une formule de calcul verrouillée, les acteurs du processus étudié trouvent alors un appui pour renforcer une adéquation avec les besoins du marché du travail sans pour autant contrevenir à l'objectif général de leur institution.

Bibliographie

- Affichard J. (1983), « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation emploi*, n°4, pp. 47-61.
- Baron C., Bureau M.-C., Leymarie C., Nivolle P. (1995), « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », *Cahiers du centre d'études de l'emploi*, n°34, Paris, PUF, pp. 213-233.
- Berthet T., Devaux-Spatarakis A. (2011), « Les effets du code des marchés publics sur les acteurs de la formation professionnelle », Communication à la journée d'étude *Nouvelles professions et nouvelles professionnalités de l'action publique*, Toulouse, CERTOP-AFSP, 10/02/2011.
- Breviglieri M., Stavo-Debaugé J. (2006), « Sous les conventions. Accompagnement social à l'insertion : entre sollicitude et sollicitation », in Eymard-Duvernay F. (dir.), *L'économie des conventions. Méthodes et résultats. T.2 : Développements*, Paris, La Découverte, pp. 129-144.
- Brucy G. (2007), « Un passe impensé : l'action de l'Éducation Nationale (1920-1970) » in Brucy G., Caillaud P., Quenson E., Tanguy L., *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 211-243.
- Bureau M.-C., Marchal E. (2009), « Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail », *Revue française de sociologie*, vol. 50 (3), pp. 573-598.
- Darré Y. (1998), « Genèse d'une demande de certification. Le cas de la logistique », *Cahier Lillois d'économie et de sociologie*, n°31 (La certification. Construction et usages), pp. 83-98.
- Desrosières A. Thévenot L. (1979), « Les mots et les chiffres : les nomenclatures socio-professionnelles », *Économie et statistique*, n°110, pp. 49-65.
- Eymard-Duvernay F., Favereau O., Orléan A., Salais R., Thévenot L. (2004), « Valeurs, coordination et rationalité. L'économie des conventions ou le temps de la réunification dans les sciences sociales », *Problèmes économiques*, n°2838.
- Gazier B. (1999) (dir.), *Employability, concepts and policies*, Berlin, IAS.
- Gazier B. (2003), « Employabilité », in ALLOUCHE J. (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, pp. 418-427.
- Kergoat P. (2001), « Savoirs, qualifications, compétences : enjeux pour l'entreprise, enjeux pour l'école » in *Apprendre autrement aujourd'hui ?*, Cité des sciences et de l'industrie.
- Larquier G. de, Marchal E. (2008), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Documents de travail du CEE*, n°109.
- Maillard F. (2014), « Préface », in Barnier L.-M., Canu J.-M., Vergne F., *La fabrique de l'employabilité. Quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale ?*, Paris, Syllepse – FSU
- Périlleux T. (2005), « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'État social actif et dans l'idéologie managériale », in Vielle P., Pochet P. (éds.), *L'État social actif : vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, PIE-Pieter Lang, pp. 301-322.
- Remillon D., Vernet A. (2009), « De l'inaptitude à l'employabilité » in Vatin F. (dir.), *Évaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Toulouse, PUM, pp. 115-137.
- Reynaud J.-D., Richebé N. (2007), « Règles, conventions et valeurs », *Revue française de*

- sociologie*, vol. 48 (1), pp. 3-36.
- Rose J. (1990), « Des conventions aux formes institutionnelles : éléments pour un débat », *Revue française d'économie*, vol. 5 (3), pp. 123-153.
- Rose J. (2007), « Diplômes et certifications. Les termes du débat et les lignes d'un programme de recherche », in Maillard F., Rose J. (eds), *Les diplômes de l'Éducation nationale dans l'univers des certifications professionnelles. Nouvelles normes et nouveaux enjeux*, Marseille, Cereq Relief n°20, pp. 65-86.
- Sacomanno B. (2011), « L'intermédiation à la croisée des logiques. Le cas des psychologues du travail », *Formation Emploi*, n°114, pp. 39-54.
- Sacomanno B. (2012), *Une sociologie des ambitions. Les adultes en formation professionnelle*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Toulouse.
- Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi », in Zimmermann B. (dir.), *Action publique et sciences sociales*, Paris, Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Salais R., Reynaud B., Baverez N. (1986), *L'invention du chômage : histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, PUF.
- Strauss A. (1992), *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan.
- Thévenot L. (1986), « Les investissements de forme », in Thévenot L. (éd.), *Conventions économiques*, Paris, PUF, Cahiers de Centre d'Étude de l'Emploi, pp. 21-71.
- Vinokur A. (2000), « Réflexion sur l'économie du diplôme », *Formation Emploi*, n°52, pp. 151-183.
- Werthe C. (2003), « L'évaluation collective : l'exemple d'un jury de validation des acquis », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 32 (2), pp. 245-268.

FIGURE 2 : NOTE D'OPPORTUNITE (EXTRAITS)

Sommaire	
Introduction	3
Origine de la demande	3
Présentation du secteur	4
<i>Généralités</i>	<i>4</i>
<i>Situation globale au début de l'année 2000</i>	<i>4</i>
<i>Encadrement conventionnel</i>	<i>4</i>
Evolution juridique	5
Evolution liée à l'environnement	6
<i>Notion de plans de déplacements urbains (PDU)</i>	<i>6</i>
<i>Notion de Centre de distribution urbaine</i>	<i>6</i>
Evolution technologique	6
Situation économique	7
<i>Typologie des activités du transport léger</i>	<i>8</i>
<i>Constats</i>	<i>9</i>
Marché de l'emploi	9
Situation du titre conducteur livreur au regard de l'emploi	10
<i>Situation des stagiaires 6 mois après la sortie de stage</i>	<i>10</i>
<i>Utilisation des compétences techniques acquises en formation</i>	<i>10</i>
<i>Type de contrat</i>	<i>10</i>
Marché de la formation	11
<i>Aspect lié au marché</i>	<i>11</i>
<i>Aspect réglementaire</i>	<i>12</i>
Synthèse	12
Bibliographie	15
<i>Ouvrages et articles</i> :	<i>15</i>
<i>Statistiques</i> :	<i>15</i>
Annexes :	15

Note d'opportunité: Coconducteur livreur Septembre 2002 -- actualisation Mars 2004

2

Introduction

Cette note d'opportunité est réalisée suite à la réunion de la commission nationale spécialisée transport et logistique du 7 mars 2002 qui a souhaité avoir des précisions concernant le titre conducteur livreur et le contexte de l'exercice de l'emploi afin d'envisager la situation de ce titre au regard de l'échéance de la révision programmée pour novembre 2002.

Le titre professionnel permet aux titulaires d'accéder aux emplois du secteur des transports légers réalisés à l'aide des véhicules de moins de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge. Le titre peut également apporter une compétence en matière de livraison des marchandises en contexte urbain à des conducteurs affectés à la conduite de véhicule de tonnage supérieur à 3,5 tonnes dès lors que ces personnels satisfont aux exigences réglementaires requises pour la conduite de ces véhicules, permis de conduire correspondant, formation initiale minimale obligatoire.

D'une manière générale, le champ du transport léger couvre l'utilisation des véhicules à 2 et 4 roues de petits et grands volumes, jusqu'à 20 m³. La présente étude ne traite pas des transports réalisés à l'aide de véhicules à 2 roues.

Il s'agit de recueillir un ensemble d'informations permettant de situer le contexte de l'exercice de l'emploi, celui de l'offre de certification actuelle proposée par le ministère chargé de l'emploi et enfin d'évoquer les évolutions pressenties concernant le secteur d'activité du transport léger

La problématique peut se définir par les questions suivantes :

- Le conducteur livreur est-il toujours véritablement un emploi qualifié ?
- Le public formé s'insère-t-il dans l'emploi ?
- L'offre de certification actuelle reste-t-elle pertinente ?

Depuis 1992, le titre a été révisé à plusieurs reprises mais les contenus n'ont quasiment pas été modifiés. **Il convient donc au regard de l'évolution des emplois du secteur d'activité du transport léger de resituer le titre dans un environnement qui s'est considérablement modifié et de déterminer les orientations qui doivent être prises pour qu'il y ait adéquation entre les besoins et attentes des entreprises et l'offre de certification existante du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité dans le secteur du transport léger.**

Origine de la demande

L'émergence du titre professionnel conducteur livreur en 1992 est liée à plusieurs demandes qui sont apparues sur la période 88/91 :

- Celle du syndicat national des entreprises de transport léger avait sollicité l'AFPA en 1989
- celle de la sous-commission nationale transport et logistique en 1991
- celle des centres AFPA transport qui organisaient des actions conjoncturelles pour certains publics
- celle des entreprises spécialisées dans le transport de messagerie qui recherchaient une **main d'œuvre qualifiée** pour ces activités en développement

La qualification a alors été reconnue nécessaire et pertinente au regard des différentes activités et tâches recouvrées par l'exercice du métier de conducteur livreur. Les compétences sont exercées dans différents domaines : conduite, manutention, mais aussi administratifs, relationnels et techniques.

Constats

Sur la période des dix à quinze dernières années, le secteur du transport léger prend de plus en plus sa propre identité et cherche sa place parmi les autres secteurs du transport routier.

A l'instar des autres emplois de la conduite routière qui sont présents dans le secteur du compte d'autrui mais également dans tous les secteurs d'activités, les métiers de conducteur du transport léger se dispersent aussi dans une dimension intersectorielle et interprofessionnelle.

Au moins en ce qui concerne le transport pour compte d'autrui : force est de constater que la profession est aujourd'hui affirmée et reconnue dans sa fonction économique : urgence et réactivité.

L'encadrement juridique et réglementaire devrait conduire à une normalisation des pratiques. Reste que la qualité des prestations dépend directement des compétences des exécutants salariés ou indépendants ainsi que de leur capacité à connaître et appliquer la réglementation spécifique à ce secteur d'activité.

Dans ce contexte, le titre professionnel, soit sous la forme de l'acquisition de compétences, soit sous celle de la validation des acquis de l'expérience devrait permettre d'apporter aux entreprises et enseignes européennes voire internationales des garanties en matière de qualification. Ce qui peut également s'avérer pertinent dans le cadre des démarches « qualité » des opérateurs.

Marché de l'emploi

Identification des conducteurs du transport léger selon les nomenclatures :

- ◆ Code NAF : Nomenclature des activités françaises :
 - 602 L : Transports routiers de marchandises de proximité
 - 602 P : Location de camion avec conducteur
 - 634A : Messagerie fret express
 - 641 C : Autres activités de courrier (autres que la Poste)
 - Eventuellement 602 M : TRM interurbains
- ◆ ROME : fiche n° 43113 - conducteurs livreurs (annexe 1)
- ◆ FAP DARES : J 342 - conducteurs livreurs
- ◆ PCS INSEE : code 6415 - conducteurs livreurs, coursiers
Pour l'année 2002, les nomenclatures FAP et PCS identifiaient 222725 actifs occupés conducteurs livreurs correspondant aux codes respectifs J 342 et 6415
- ◆ NSF : code 311 - transport, manutention, magasinage

Caractéristiques des offres d'emploi :

	Total des offres	Offres durables	Offres < 6 mois	Demandes	Taux de satisfaction
Année 2000	30780	18380 (59,7 %)	12400 (40,3 %)	46600	87,4 %
Année 2001	33900	19500 (57,5 %)	14400 (42,5 %)	67500	85,4 %

Source ANPE. Code ROME 43113

On constate une progression de l'offre de l'ordre de 10 % entre 2001 et 2000. Cette offre est plus particulièrement orientée vers des contrats de travail de durée inférieure à 6 mois.

FIGURE 3 : REAC (EXTRAITS)

		Direction de l'Ingénierie				
<u>2° partie : Définition argumentée de la cible de qualification</u>						
<u>2.1 Positionnement de l'emploi type</u>						
Le Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle, sous la conduite d'un chef de projet étudie, développe et met en service tout ou partie d'une application d'automatisation d'installations ou d'équipements.						
Il travaille chez des Intégrateurs ou Sociétés d'ingénierie ou Sociétés de services, chez des fabricants de produits autour de l'automatisme, de la supervision ou de l'informatique industrielle, dans des PMI en voie d'automatisation (agroalimentaire, mécanique), dans les grosses entreprises mettant en œuvre des systèmes automatisés (chimie, métallurgie, BTP...).						
<u>2.2 Configuration de l'emploi type</u>						
L'emploi de T.S.A.I.I. est découpé en 4 activités et 2 compétences liées à l'emploi:						
<ul style="list-style-type: none">• AT 1 - Etudier et développer une application de contrôle-commande d'une installation ou d'un équipement, avec des outils d'automatique						
L'automate programmable est là et toujours là, malgré sa mort annoncée, il y a quelques années. Il reste au cœur du métier du T.S.A.I.I. Il bénéficie de la normalisation de ses langages (norme IEC 1131) et d'environnement de développement qui n'ont plus rien à envier à ceux de l'informatique. Il devient de plus en plus puissant et intègre des fonctionnalités de plus en plus proche de l'informatique : des langages de programmation, des serveurs Web, ...						
<ul style="list-style-type: none">• AT 2 - Etudier et développer une application d'IHM ou de supervision d'une installation ou d'un équipement avec des outils informatiques						
Comme les outils de développement pour automaticiens deviennent de plus en plus puissants et complets, on a moins recours aux outils informatiques généralistes, type atelier de développement informatique pour langage C.						
L'Informatique Industrielle concerne donc plus la supervision et, par extension, les IHM. Il s'agira, de plus en plus d'un métier d'intégrateurs, de développeurs RAD et de moins en moins de développeurs purs.						
Cette dichotomie entre intégrateur et développeur avait été une des raisons pour séparer le développement informatique pur et dur de la supervision. Elle s'avère donc de moins en moins justifiée. Ces points avaient déjà été un peu identifiés lors du précédent REAC, mais il semblait encore un peu prématuré de les y intégrer.						
La supervision s'est beaucoup développée ces dernières années. Elle marque un peu le pas mais devrait trouver un nouveau souffle dans l'avenir avec la prise en compte du MES. Ce dernier est la brique logicielle entre la supervision et l'informatique de l'entreprise. Il devrait se développer dans les années à venir et influera certainement la mise en œuvre de la supervision dans les ateliers.						
Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de Validation	Date de mise à jour	Page
TSAB	TP-00251	REAC	4	28/11/2003	14/05/2007	5/96

TABLEAU de RAPPROCHEMENT AFPA/ANPE

<i>Technicien Supérieur en Automatique et Informatique Industrielle : 7152</i>		<i>Installateur-Maintenicien / Installatrice-Maintenicienne en Systèmes Automatisés : 52312</i>	
N°	Intitulé de l'ACTIVITE-TYPE	Compétences communes et spécificités	N° ¹
1	« Etudier et développer une application de contrôle-commande d'une installation ou d'un équipement, avec des outils d'automatique »	<ul style="list-style-type: none"> • Lire et interpréter un plan ou un schéma, en respectant les différentes normes • Assurer le montage et vérifier la conformité et le fonctionnement des installations • Détecter les dysfonct., assurer le diagnostic, remédier aux défauts constatés ou donner les ordres appropriés • Connaître l'informatique appliquée aux automates • Conception • Réalisation • Respecter les normes de sécurité et les spécifications • Suivre les processus méthodologiques et logiques rigoureux 	CTB 1 CTB 2 CTB 3 CA1 AS1 AS2 CLE 3 CLE 4
2	« Etudier et développer une application d'IHM ou de supervision d'une installation ou d'un équipement avec des outils informatiques »	<ul style="list-style-type: none"> • Lire et interpréter un plan ou un schéma, en respectant les différentes normes • Assurer le montage et vérifier la conformité et le fonctionnement des installations • Détecter les dysfonct., assurer le diagnostic, remédier aux défauts constatés, ou donner les ordres appropriés • Conception • Réalisation • Respecter les normes de sécurité et les spécifications • Suivre les processus méthodologiques et logiques rigoureux 	CTB 1 CTB 2 CTB 3 AS1 AS2 CLE 3 CLE 4

¹ CTB - Compétence Technique de Base, CA - Compétence Associée, CLE - Capacité Liée à l'Emploi, ou AS - Activité Spécifique, ...)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de Validation	Date de mise à jour	Page
TSAI	TP-00251	REAC	4	28/11/2003	14/05/2007	9/96

INTITULE DE LA COMPETENCE 23

Mettre en service les équipements de régulation d'un procédé industriel continu dans le cadre d'une nouvelle installation ou de la maintenance préventive ou corrective d'une installation existante

FC01 DESCRIPTION DE LA COMPETENCE (Processus de mise en oeuvre):

Mettre en service les équipements de régulation d'un procédé industriel continu dans le cadre d'une nouvelle installation ou de la maintenance préventive ou corrective d'une installation existante

FC02 CONTEXTE(S) PROFESSIONNEL(S) DE MISE EN OEUVRE:

Éléments pris en compte pour mettre en oeuvre la compétence

- Le dossier de spécifications (analyse) fonctionnelles.
- Le dossier technique de l'installation avec les différents schémas (PI/TI, câblage, boucles de régulation, blocs fonctionnels)
- les contraintes d'exploitation; les procédures d'intervention sur les équipements de l'installation
- Les procédures de contrôle des chaînes de mesure
- Les documentations techniques des outils utilisés (appareils de mesures, analyseurs ...) et des produits de régulation mis en oeuvre
- Le cahier de recette ; les problèmes répertoriés

FC03 INDICATEUR DE PERFORMANCE (Seuils pour l'Activité-Type):

- prise en compte des contraintes du procédé
- respect de la sécurité et des procédures
- fonctionnement de la régulation conforme à une demande réaliste (fonctionnalité, performance)

FC04 SAVOIR-FAIRE GENERAUX ET TECHNIQUES MOBILISES:

- Identifier les caractéristiques et la spécification technique du procédé
- Identifier le comportement dynamique du procédé par avec une méthode appropriée ou de façon automatique si le régulateur le permet (régulateur autoadaptatif)
- Programmer et/ou configurer les actions des équipements de régulation (SNCC, API, régulateur ...)
- Optimiser les réglages
- Mettre en oeuvre des méthodes de régulation avancée (régulation ou commande prédictive, régulation adaptative et éventuellement commande (régulation) par la logique floue)
- Déterminer les causes de dysfonctionnement d'une boucle de régulation et y remédier
- Mettre en oeuvre un système numérique d'acquisition de mesures

FC05 CONNAISSANCES ASSOCIEES:

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de Validation	Date de mise à jour	Page
TSAIL	TP-00251	REAC	4	28/11/2003	14/05/2007	85/96

FIGURE 4 : TITRE OFFICIEL PUBLIE AU REPERTOIRE NATIONAL DES METIERS



TITRE PROFESSIONNEL DU MINISTRE CHARGE DE L'EMPLOI

TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Le titre professionnel de : TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE¹ niveau III (code NSF : 201 r) se compose de quatre activités type, chaque activité type comportant les compétences nécessaires à sa réalisation. A cette activité type correspond un Certificat de Compétences Professionnelles. Un candidat souhaitant obtenir un Certificat Complémentaire de Spécialité doit être titulaire du titre professionnel auquel il est associé.

Le (la) technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle veille au bon fonctionnement d'une installation industrielle. En raison de la diversité des équipements sur lesquels il (elle) intervient, il (elle) est rarement spécialisé(e) dans une technique déterminée mais il (elle) est capable de travailler et d'intervenir sur chacune d'elles (électrotechnique, électronique, mécanique, automatismes industriels, pneumatique et hydraulique). Il (elle) assure plus particulièrement : - la maintenance préventive, en exploitant les données statistiques, en élaborant des plans de maintenance, en effectuant des opérations techniques le cas échéant ; - la maintenance corrective : suite à une défaillance, il (elle) applique, lors de son intervention, une méthode d'approche et une démarche structurée afin de limiter le temps d'arrêt tout en respectant les règles de sécurité. Il (elle) expertise ainsi les défaillances et réalise lui-même (elle-même), ou fait réaliser, les interventions en conséquence ; - la gestion du système de planification, par la mise en œuvre d'un logiciel de gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO), qui assiste dans le traitement des stocks de matériels et dans les commandes à prévoir en temps. Il (elle) peut avoir à prospecter, parfois à négocier, des contrats de maintenance avec les prestataires de services, si l'entreprise décide de sous-traiter une partie de sa maintenance. Il (elle) peut également avoir à proposer des travaux d'améliorations possibles en fonction des besoins, de façon à améliorer la disponibilité opérationnelle des équipements. Il (elle) peut participer à des groupes de recherche de la qualité totale par l'application de méthodes (AMDEC ou autre). La connaissance des méthodes de maintenance et des techniques de mesure est fondamentale. C'est par l'intermédiaire de mesures que sont effectués diagnostics de pannes et réglages. Les connaissances des diverses techniques (électrotechnique, électronique, automatismes industriels, mécanique, pneumatique, hydraulique) sont inséparables d'une certaine logique de raisonnement et de l'entraînement à un travail méthodique. Ce (cette) technicien(ne) supérieur(e) exerce ses activités sur tous les types possibles de sites de fabrication (procédés discontinus de fabrication de produits manufacturés ou procédés continus de type pétrochimie, sidérurgie, papeterie, etc.). Il (elle) peut être engagé(e) directement par l'entreprise ou appartenir à une entreprise spécialisée en prestations de services de la maintenance industrielle. D'une façon générale, les métiers de la maintenance impliquent de la disponibilité : l'emploi est donc souvent assorti d'astreintes, de travail de nuit ou de fin de semaine. Il faut en outre prévoir de fréquents dépassements d'horaires afin d'assurer la remise en production d'un équipement industriel indispensable. A noter que lors de pannes critiques, le (la) technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle doit être capable de gérer des situations tendues avec les clients ou le personnel de fabrication. Il faut également souligner l'implication de plus en plus importante des services de maintenance dans la démarche qualité et dans l'optimisation des méthodes et outils.

■ CCP - DEFINIR ET METTRE EN OEUVRE LA MAINTENANCE PREVENTIVE SUR DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS

- Etablir un plan de maintenance préventive d'équipements industriels
- Rédiger des procédures, des modes opératoires, des gammes de maintenance préventive sur des équipements industriels
- Réaliser, faire réaliser, les opérations de maintenance préventive sur des équipements industriels
- Suivre la réalisation des opérations de maintenance préventive sur des équipements industriels

■ CCP - METTRE EN OEUVRE LA MAINTENANCE CORRECTIVE ET ANALYSER DES DEFAILLANCES SUR DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS

- Effectuer un diagnostic et expertiser des défaillances sur des équipements industriels, y compris en exploitant de la documentation en anglais
- Remettre en état un équipement industriel suite à une défaillance
- Analyser les défaillances répétitives ou critiques sur des équipements industriels
- Coordonner une équipe de maintenance industrielle

■ CCP - ASSURER L'ORGANISATION ET LA GESTION DE MAINTENANCE D'EQUIPEMENTS INDUSTRIELS

- Mettre en place et maintenir la documentation, les nomenclatures, les codifications des équipements industriels
- Déterminer et optimiser un magasin maintenance industrielle
- Maîtriser les coûts de la maintenance industrielle
- Assurer le suivi de la maintenance industrielle sous-traitée et externalisée
- Adapter le service maintenance aux exigences de la qualité, de la sécurité et de l'environnement
- Mettre en œuvre et exploiter un logiciel de gestion de maintenance assistée par ordinateur
- Coordonner une équipe de maintenance industrielle

■ CCP - ETUDIER ET REALISER DES AMELIORATIONS D'UN SYSTEME DE PRODUCTION INDUSTRIELLE

- Définir le potentiel d'amélioration d'un système de production industrielle
- Améliorer un plan de maintenance préventive d'un système de production industrielle
- Etudier une amélioration sur des équipements industriels
- Réaliser et mettre en service une amélioration sur des équipements industriels
- Suivre le projet d'amélioration d'un système de production industrielle

■ CCS - ETUDIER LA REALISATION ET ASSURER LA MAINTENANCE DE L'INSTRUMENTATION-REGULATION DE PROCEDES INDUSTRIELS CONTINUS

- Etudier l'instrumentation-régulation d'un procédé industriel continu dans le cadre d'une nouvelle installation ou de la modification d'une installation existante
- Mettre en service les équipements d'instrumentation d'un procédé industriel continu dans le cadre d'une nouvelle installation ou de la maintenance préventive ou corrective d'une installation existante
- Mettre en service les équipements de régulation d'un procédé industriel continu dans le cadre d'une nouvelle installation ou de la maintenance préventive ou corrective d'une installation existante
- Respecter les obligations liées à l'environnement (qualité, sécurité, environnement) et au contact (maintenance, travail, nuit) propres à l'instrumentation-régulation d'un procédé industriel continu

code TP 00249 référence du titre : **TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE¹**

Information source : référentiel du titre : TSMle

¹ce titre a été créé par arrêté de spécialité du 15 février 2005 (JO du 13 avril 2005)

Emploi métier de rattachement suivant la nomenclature du ROME : Code 52312 - Installateur-maintien en systèmes automatisés - 51211 - Agent d'encadrement de maintenance - 53321 - Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs

MODALITES D'OBTENTION DU TITRE PROFESSIONNEL²

1 – Pour un candidat issu d'un parcours continu de formation

A l'issue d'un parcours continu de formation correspondant au titre visé, le candidat est évalué par un jury composé de professionnels sur la base des éléments suivants :

- o les résultats aux évaluations réalisées en cours de formation ;
- o un Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle (DSPP) qui décrit, par activité type en lien avec le titre visé, sa propre pratique professionnelle valorisant ainsi son expérience et les compétences acquises ;
- o une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée appelée « épreuve de synthèse » ;
- o un entretien avec le jury.

2 – Pour un candidat à la VAE

Le candidat constitue un dossier de demande de Validation des Acquis de son Expérience professionnelle justifiant, en tant que salarié ou bénévole, d'une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le titre visé.

Il reçoit, de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), une notification de recevabilité lui permettant de s'inscrire à une session de validation du titre.

Lors de cette session, le candidat est évalué par un jury de professionnels sur la base des éléments suivants :

- o un Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle (DSPP) qui décrit, par activité type en lien avec le titre visé, sa propre pratique professionnelle valorisant ainsi les compétences acquises ;
- o une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée appelée « épreuve de synthèse » ;
- o un entretien avec le jury.

Pour ces deux catégories de candidats (§ 1 et 2 ci-dessus), le jury, au vu des éléments spécifiques à chaque parcours, décide ou non de l'attribution du titre. En cas de non obtention du titre, le jury peut attribuer un ou plusieurs certificat(s) de compétences professionnelles (CCP) composant le titre. Le candidat dispose ensuite de cinq ans, à partir de la date d'obtention du premier CCP, pour capitaliser tous les CCP. Après obtention de tous les CCP constitutifs du titre, le jury peut, s'il le souhaite, convoquer le candidat à un nouvel entretien.

3 – Pour un candidat issu d'un parcours discontinu de formation

Le candidat issu d'un parcours composé de différentes périodes de formation peut obtenir le titre par capitalisation des Certificats de Compétences Professionnels constitutifs du titre.

Pour l'obtention de chaque CCP, le candidat est évalué par un binôme d'évaluateurs composé d'un professionnel et d'un formateur de la spécialité. L'évaluation est réalisée sur la base des éléments suivants :

- o une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée correspondant au CCP,
- o un Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle (DSPP) qui décrit, par activité type en lien avec le titre visé, la pratique professionnelle du candidat valorisant ainsi les compétences acquises.

Après obtention de tous les CCP du titre visé le jury de professionnels conduit un entretien avec le candidat en vue d'attribuer le titre.

MODALITES D'OBTENTION D'UN CERTIFICAT COMPLEMENTAIRE DE SPECIALISATION (CCS)²

Un candidat peut préparer un CCS s'il est déjà titulaire du Titre Professionnel auquel le CCS est associé.

Un CCS peut être préparé à la suite d'un parcours de formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Le candidat est évalué par un jury de professionnels sur la base des éléments suivants :

- o une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée correspondant au CCS,
- o un entretien.

PARCHEMIN ET LIVRET DE CERTIFICATION

Un parchemin est attribué au candidat ayant obtenu le titre complet ou le CCS.

Un livret de certification, qui enregistre les CCP progressivement acquis, est destiné au candidat pour l'aider à se repérer dans son parcours.

Ces deux documents sont délivrés par le DDTEFP.

² Le système de certification du ministère chargé de l'emploi est régi par les textes suivants :

- décret n° 2002-1029 du 2 Août 2002 (JO du 6 Août 2002)
- décret n° 2002-615 du 26 Avril 2002 (JO du 28 avril 2002)
- arrêté du 8 Juillet 2003 (JO du 1^{er} Août 2003) modifié par l'arrêté du 10 Février 2005 (JO du 25 Février 2005)
- arrêté du 9 Mars 2006 (JO du 8 Avril 2006)
- circulaire DGEFP n° 2006/13 du 6 juin 2006

