

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

FORMER POUR RÉPONDRE À DES BESOINS EN QUALIFICATION

L'exemple d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie

Élaboré à la fin des années 1980, le dispositif de certification de branche de la métallurgie a pour finalité première de répondre aux besoins des entreprises. Pour cela, il leur laisse une large part d'initiative tant dans la construction que dans la mise en œuvre des qualifications. Comment les entreprises utilisent-elles ces certificats ? Quels effets ont-ils sur les parcours des individus ? Le certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) de Conduite de système de production automatisée (CSPA), principale qualification utilisée jusqu'à présent dans la métallurgie, s'inscrit dans une logique spécifique, conforme à l'esprit du dispositif : former pour pallier un manque de main-d'œuvre et faire évoluer les qualifications.

Le certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) de Conduite de système de production automatisée (CSPA), créé en 1989, est l'un des sept CQPM de conduite élaborés jusqu'à présent par les entreprises de la métallurgie (cf. encadré ci-contre). Il prépare à des activités de conduite d'installations automatisées, et notamment de maintenance, contrôle, réglage... Le référentiel de ce CQPM se distingue par sa dimension « transversale » : il ne fait référence à aucun type de machines, de procédés ou de produit particulier. Son contenu, très général, le rapproche de certains référentiels de diplômes de l'Éducation nationale, tel le CAP Exploitation d'installations industrielles, voire le baccalauréat professionnel Pilotage de systèmes de production automatisée.

Reconnu de manière paritaire au premier niveau de qualification d'ouvrier qualifié (170) de la grille indiciaire de la convention collective nationale de la métallurgie, ce CQPM est bien souvent considéré par les entreprises comme une qualification minimale pour des activités courantes de conduite tournées vers de la production de grandes séries. De fait, il est principalement utilisé par les entreprises du secteur de la construction automobile et de la construction électrique et électronique. Il renvoie cependant à des logiques différentes selon le cadre dans lequel il est préparé : contrat de qualification ou plan de formation pour les salariés de l'entreprise.

FORMER ET RECRUTER POUR PALLIER UN MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'un contrat de qualification, le CQPM CSPA est généralement préparé au sein d'entreprises qui sont confrontées à un besoin de main-d'œuvre sur ce type de qualification, pour l'activité de

LES CQP, DES CERTIFICATS DÉLIVRÉS DE MANIÈRE PARITAIRE

En 1988, un décret a officialisé la possibilité pour les branches d'établir des listes de qualifications « jugées comme prioritaires pour des contrats de qualification ». Certaines branches ont alors élaboré des dispositifs complets de certification, de la liste des qualifications retenues aux épreuves terminales. Le terme de certificat de qualification professionnelle – ou paritaire dans la métallurgie – (CQP) a été utilisé pour désigner l'ensemble des certificats ainsi délivrés par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE). Très divers dans leur forme et leur contenu, ces certificats ont progressivement été ouverts aux salariés.

Le dispositif de la métallurgie est décentralisé et il repose sur les initiatives des entreprises, ce qui a favorisé l'élaboration d'un grand nombre de certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).

Bref

conduite d'installations automatisées. Ce besoin est souvent lié à la nécessité pour ces structures d'augmenter ou de renouveler leur personnel de fabrication, dans un contexte local où le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée pour l'activité de conduite est difficile, d'autant plus difficile que cette main-d'œuvre est peu mobile. De fait, le CQPM préparé via un contrat de qualification s'inscrit fréquemment dans le cadre de « campagnes de recrutement » menées par les entreprises et concerne, de façon ponctuelle, des promotions relativement importantes de jeunes. Ces modalités actuelles de recours se démarquent quelque peu des CQPM de technicien pour lesquels les promotions de bénéficiaires d'un contrat de qualification sont beaucoup plus réduites, mais aussi plus régulières dans le temps.

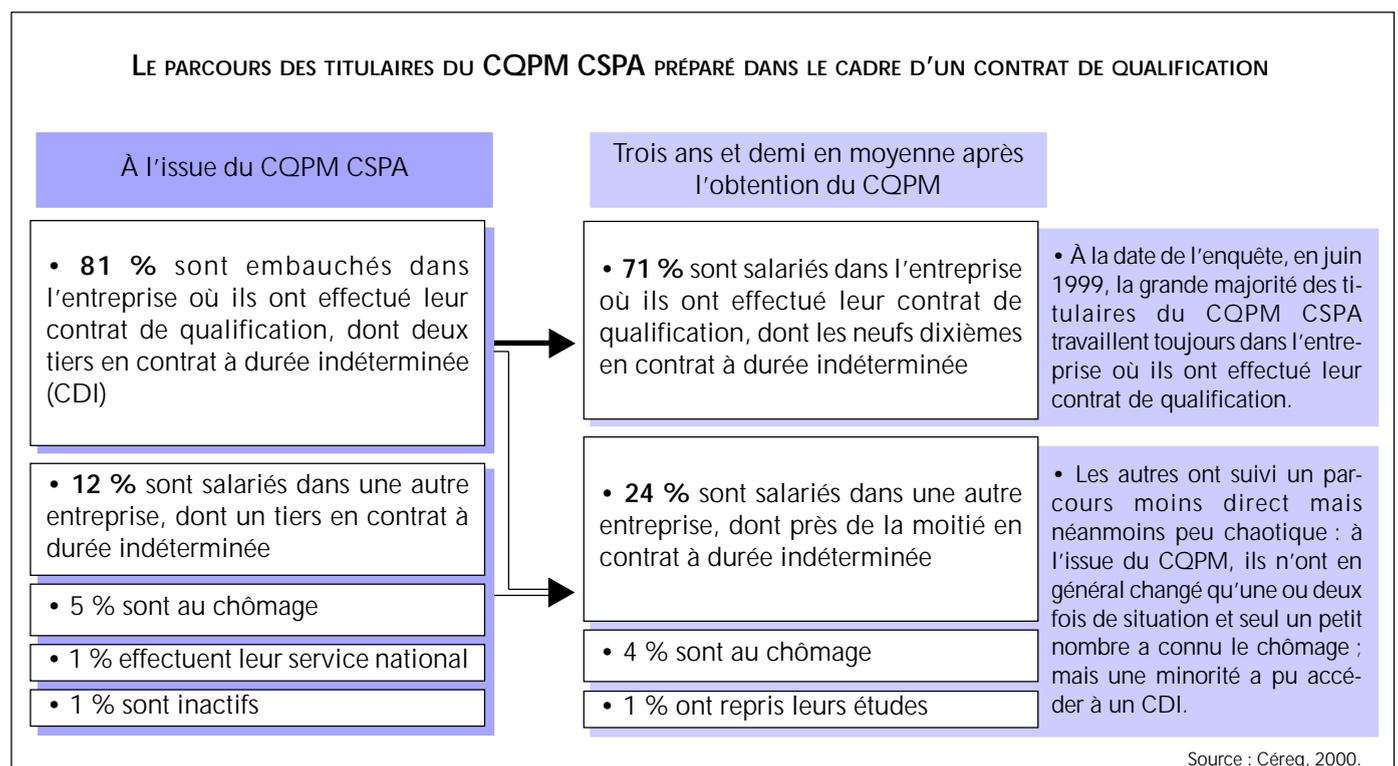
Les taux d'embauche au terme du contrat de qualification sont sans doute la meilleure preuve du recours au CQPM CSPA en tant qu'outil de recrutement : 81 % des titulaires de ce CQPM sont embauchés dans l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur contrat de qualification, dont 67 % en contrat à durée indéterminée (cf. graphique ci-dessous) ; soit les taux les plus élevés parmi ceux observés pour d'autres CQPM, tels ceux de Technicien qualité, Technicien conception assisté par ordinateur ou assistant de direction (cf. encadré page 4).

Mais les entreprises choisissent rarement d'emblée le CQPM CSPA comme réponse à leur besoin de qualification. Il est plus souvent l'aboutissement d'un cheminement dans la recherche de personnel. Car, si la conduite de systèmes de production automatisée a souvent été présentée dans les années 80 comme une forme du travail ouvrier appelée à se développer, force est de constater que l'offre de formation initiale n'a pas complètement suivi cette évolution. Ainsi il n'existe que deux diplômes préparant à cette activité : le CAP Exploitation d'installations industrielles et le bac pro-

fessionnel Pilotage de systèmes de production automatisée. De plus, ces deux diplômes n'ont permis de former que 300 et 250 jeunes en 1998 (hors apprentissage) ; à titre de comparaison rappelons que 6 000 jeunes ont obtenu un bac professionnel Équipements et installations électriques la même année. Le CQPM CSPA permet donc de pallier un manque de formation initiale, ce d'autant que la souplesse de sa mise en œuvre et le caractère adaptable de son référentiel fournissent aux entreprises, dans le cadre de l'alternance et plus encore pour les salariés, la possibilité de construire des parcours de formation adaptés à leurs équipements et au profil des bénéficiaires.

Les caractéristiques des titulaires d'un CQPM CSPA, préparé via un contrat de qualification, illustrent les limites de l'offre de formation initiale. Ils sont en effet faiblement diplômés : un tiers d'entre eux a au mieux un diplôme de fin de scolarité obligatoire, type BEPC ou certificat d'études primaires, et un peu moins de la moitié est titulaire d'un CAP ou d'un BEP. En outre, un peu plus de 50 % n'a suivi aucune formation dans les spécialités de la métallurgie (maintenance, électricité, mécanique...). Pour la moitié de ces jeunes la préparation de ce CQPM a donc été une reconversion, voire une découverte d'un type d'activité. Peu diplômés, ces jeunes ont connu avant la préparation du CQPM des parcours professionnels parfois chaotiques où alternaient fréquemment emploi et chômage. Pour quasiment la moitié des titulaires du CQPM CSPA, quatre ans au minimum se sont écoulés entre le dernier diplôme qu'ils ont obtenu et le début du contrat de qualification.

Avant le début de ce contrat de qualification, 26 % d'entre eux étaient au chômage et 56 % étaient en emploi. Pour ceux qui travaillaient dans une autre entreprise que celle dans laquelle ils ont effectué le contrat de qualification (35 %), le CQPM a été l'opportunité de sortir d'un statut

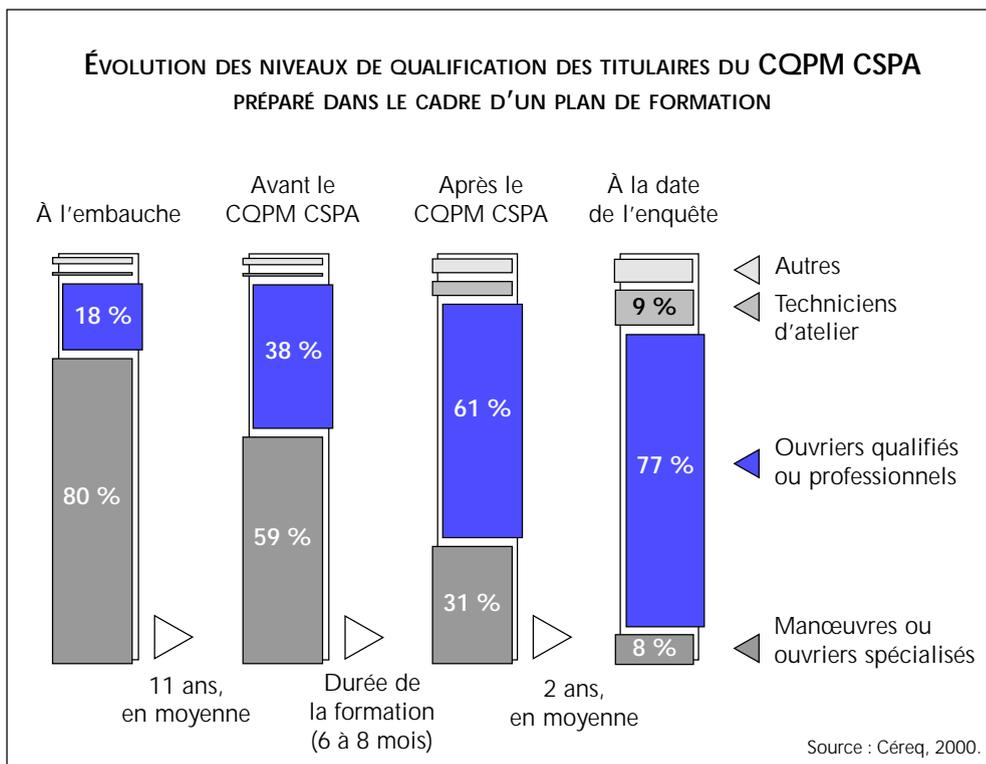


précaire, la promesse d'un travail plus intéressant, ou l'occasion d'être embauché dans une grande entreprise bénéficiant d'une image locale très favorable. Pour ceux qui ont effectué le contrat de qualification dans l'entreprise qui les employait déjà (21 %), le CQPM était le passage obligé pour rester dans cette même entreprise. La question de l'emploi, et du statut qui lui est associé, se révèle donc centrale pour ce type de qualification.

Toutefois après l'obtention de leur certificat, les titulaires du CQPM CSPA ne sont pas systématiquement embauchés sur une activité de conduite d'installations automatisées. Ainsi seul 12 % déclarent avoir été recrutés en tant que « conducteurs » ; alors que 56 % indiquent avoir débuté en tant qu'« agents de fabrication », « opérateurs » ou « ouvriers de production ». Au-delà du flou des activités qu'ils recouvrent, ces intitulés semblent désigner les qualifications les plus basses de la fabrication. De même, le recrutement ne s'effectue pas toujours au niveau d'ouvrier qualifié ou professionnel : 54 % des titulaires du CQPM CSPA embauchés à l'issue de leur contrat de qualification déclarent être manœuvres ou ouvriers spécialisés. Cette entrée par la « petite porte », bien souvent au coefficient 155 ou au mieux 170 de la grille indiciaire de la convention collective de la métallurgie, peut s'apparenter à une déqualification. Néanmoins, avec le temps, ces jeunes accèdent à un niveau de qualification plus conforme à la reconnaissance du CQPM CSPA dans les accords paritaires (170). Trois ans et demi en moyenne après la fin de leur contrat de qualification, ils ne sont plus que 16 % à déclarer être ouvriers spécialisés. De même, leur emploi a évolué : la plupart d'entre eux déclarent être « conducteurs » (22 %), ils sont plus nombreux à se dire « régulateurs » ou « contrôleurs en laboratoire » ; 5 % se déclarent même « conducteur-coordonateur-animateur », alors qu'aucun n'estimait avoir été embauché comme tel à l'issue du contrat de qualification.

FAIRE ÉVOLUER LES OUVRIERS NON QUALIFIÉS DANS UN CONTEXTE DE RESTRUCTURATION

Un tiers des CQPM CSPA passant par un contrat de qualification sont préparés dans le cadre d'entreprises d'équipement automobile. Cette sur-représentation de ce secteur de la métallurgie est plus importante encore lorsque le CQPM CSPA s'inscrit dans un plan de formation : 62 % des salariés le préparant travaillent chez un équipementier automobile, soit nettement plus que dans les autres secteurs de la métallurgie pour lesquels cette proportion est inférieure à 10 %.



Les équipementiers automobiles emploient une main-d'œuvre peu formée, et ils utilisent des procédés de fabrication congruents avec le contenu du référentiel du CQPM CSPA. Ce dernier apparaît donc tout particulièrement pertinent à ces structures lorsqu'elles doivent mettre en œuvre des changements techniques et réorganiser des unités de production. De plus, le secteur de l'équipement automobile est essentiellement constitué de grandes entreprises qui ont des politiques actives et volontaires de gestion interne de la main-d'œuvre. Dans ce cadre, elles utilisent le CQPM CSPA pour élever le niveau de qualification des salariés en place, afin de faire évoluer leurs fonctions ou d'éviter des licenciements.

De fait, les salariés qui préparent un CQPM CSPA dans le cadre d'un plan de formation sont peu diplômés : 62 % n'ont aucun diplôme ou simplement un niveau de fin de scolarité obligatoire. Ils ont souvent une longue ancienneté dans l'entreprise (quinze ans et plus pour 43 % d'entre eux) ; certains ont toutefois été recrutés plus récemment puisque 28 % ont moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

80 % ont débuté leur parcours professionnel comme ouvrier non qualifié, principalement en tant qu'agents ou ouvriers de fabrication. Et une partie d'entre eux a connu une mobilité professionnelle, puisqu'ils ne sont plus que 60 % à se déclarer ouvrier non qualifié au moment d'entreprendre le CQPM CSPA. Ce dernier permet d'amorcer ou d'accélérer la mobilité, et ce au-delà même de la date d'obtention du certificat (cf. graphique ci-dessus). À l'issue du CQPM CSPA, seuls 30 % déclarent encore être ouvrier non qualifié. Cette élévation du niveau de qualification s'accompagne également d'une évolution des types d'emplois occupés. Après l'obtention du certificat, les titulaires du CQPM CSPA sont moins nombreux à déclarer être agents ou ouvriers de fa-

brication. Ils sont par contre plus nombreux à se dire conducteurs ou coordinateurs : 18 % avant le CQPM, 35 % juste après l'obtention du certificat, et 58 % deux ans après en moyenne.

Cette mobilité témoigne de l'utilisation du CQPM CSPA comme outil de gestion interne de la main-d'œuvre. Ce certificat s'inscrit en effet dans des plans de formation globaux principalement composés de formations d'adaptation qui sont généralement courtes. En revanche, le CQPM requiert une formation longue durée, bien souvent supérieure à 6 mois. Il suppose donc un réel investissement de la part de l'entreprise, investissement qui s'accompagne parfois d'un soutien matériel et humain aux salariés le préparant, comme l'affectation de personnel pour les aider à réaliser certaines épreuves. De fait, seuls les salariés qui paraissent avoir le potentiel nécessaire, repéré à travers des entretiens et des tests de sélection, sont retenus pour préparer ce CQPM. Cette sélection a pour effet de dégager une « élite » parmi l'ensemble des salariés formés dans le cadre du plan de formation.

Ce double investissement, de la part de l'employeur et du salarié, peut parfois prendre une forme contractuelle, plus ou moins explicite, l'entreprise s'engageant alors à faire évoluer le niveau de qualification, de classification ainsi que l'activité du titulaire du CQPM au terme de sa formation.

L'utilisation par les entreprises du CQPM CSPA, et les caractéristiques des jeunes qui le préparent, montrent bien que ce certificat ne se situe pas dans une logique de con-

currence avec les diplômes proches de l'Éducation nationale, puisqu'il vient pallier et compléter une absence quantitative et qualitative d'offre de formation initiale. Cet écart entre offre et besoins pour ce type de qualification ne va pas sans interroger certaines orientations des politiques éducatives, et plus spécifiquement celle qui vise à élever de façon uniforme les niveaux de formation et à conduire 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat.

Le CQPM CSPA préparé dans le cadre d'un plan de formation vient quant à lui certifier une « formation longue » et non valider une expérience professionnelle. À l'instar du CQPM CSPA préparé dans le cadre d'un contrat de qualification, il place donc la question de la formation au premier plan par rapport à celle de la certification. À ce titre, l'utilisation du CQPM CSPA est cohérente avec la finalité assignée à ce dispositif : répondre aux besoins des entreprises du secteur de la métallurgie.

Elsa Personnaz et Patrick Veneau (Céreq).

BIBLIOGRAPHIE

- « Les certificats de qualification professionnelle concurrent-ils les diplômes ? », P. Veneau, A.-M. Charraud, E. Personnaz, *Formation Emploi*, n° 65, janvier-mars 1999.
- *Les certificats de qualification professionnelle. Construction des référentiels et mise en œuvre dans la métallurgie, la plasturgie et l'agroalimentaire*, A.-M. Charraud, E. Personnaz, P. Veneau, Document n° 132, série « Synthèse », Céreq, mars 1998.

ENQUÊTE SUR LE DEVENIR DES TITULAIRES DE CQPM

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues d'une étude réalisée en 1999 par le Céreq, à la demande de l'OPCAIM (organisme paritaire collecteur agréé des industries métallurgiques) et avec l'appui technique la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), sur le devenir des titulaires de quatre certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) présentés en 1996 à l'homologation : Conducteur de système de production automatisé (CSPA), Technicien qualité, Technicien conception assistée par ordinateur, et Assistant(e) de direction d'une PME-PMI.

Cette étude comportait un volet statistique qui s'appuyait sur une enquête téléphonique menée auprès des titulaires des CQPM visés et portant sur leur parcours, leur

formation avant l'obtention du certificat, le déroulement du certificat et leur devenir à l'issue du CQPM. En juin 1999, on comptait 764 titulaires du CQPM CSAP, dont 390 avaient préparé leur certificat via un contrat de qualification et 374 dans le cadre d'un plan de formation. 40 % ont été interrogés lors de cette enquête.

Cette étude s'est également appuyée sur des entretiens menés dans une vingtaine d'entreprises représentatives des différents cas observés lors de l'enquête statistique, auprès de responsables ayant participé à la mise en œuvre des CQPM (responsables de formation, responsables d'unités, tuteurs...) et auprès de titulaires de CQPM. Les résultats de ce travail, sur les quatre CQPM étudiés, donneront prochainement lieu à une publication.