

**CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS**

**Formations en
alternance
et gestion locale
de la relation
formation-emploi**

Damien Brochier
Annie Lamanthe

Centre associé au CEREQ
(LEST - Université d'Aix-Marseille II)

DOCUMENTS DE TRAVAIL

Numéro 70

Novembre 1991

**FORMATIONS EN ALTERNANCE
ET GESTION LOCALE DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI
ANALYSE DE LA MISE EN OEUVRE DU CONTRAT DE QUALIFICATION
SUR LES ZONES D'IMPLANTATION DE DEUX MISSIONS LOCALES**

**Damien BROCHIER /Annie LAMANTHE
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail
Centre Associé au CEREQ d'Aix-en-Provence
Septembre 1991**

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	5
PREMIERE PARTIE / CONTRAT DE QUALIFICATION ET PME : LE POIDS DU CONTEXTE LOCAL.....	9
I - Des contextes variés d'utilisation du contrat de qualification	10
II - Le rôle-clé des acteurs intermédiaires locaux	11
1) une fonction d'interface entre l'offre de travail et de formation et les entreprises.....	11
2) une fonction d'intégration de la formation dans les stratégies d'emploi des entreprises	12
3) une fonction de territorialisation des dynamiques nationales.....	13
III - L'apport d'une étude de cas.....	14
1) Origine de l'étude.....	14
2) Méthodologie	15
DEUXIEME PARTIE / UTILISATION ET MISE EN OEUVRE DE LA MESURE . STRATEGIES, PRATIQUES ET INTERRELATIONS DES ACTEURS LOCAUX.....	19
I - Le type d'utilisation de la mesure.	19
1) Une utilisation massive par les petites entreprises.....	19
2) Caractéristiques liées à ce contexte	20
a/ Lors de la demande	20
b/ Pendant le déroulement du contrat.....	21
3) Les contraintes des secteurs d'activité et les stratégies de leurs organisations.	21
a/ Des contraintes liées aux capacités financières.	22
b/ Des contraintes liées au type d'activité.	22
c/ Des difficultés de recrutement liées au type d'activité.	22
d/ Les stratégies.....	23
e/ Le poids des OMA.....	25
4) Intérêts et limites de ce type d'utilisation.	25

a/ Pour les entreprises.....	25
b/ Pour les jeunes.....	26
II - Le type de mise en oeuvre . Le pilotage de la mesure : une interaction entre structures publiques et organismes privés.....	26
1) Les interactions entre OMA et DDTE	27
a/ Des mesures restrictives décidées en collaboration.	27
b/ L'information : maillon essentiel des interactions entre acteurs	28
c/ L'articulation entre les différentes mesures jeunes.....	29
2) Le cumul des rôles par l'OMA.....	31
3) La négociation du temps de formation	33
 TROISIEME PARTIE / LE CONTRAT DE QUALIFICATION, ELEMENT D'UN SYSTEME DE TRANSITION FORMATRICE OU DE FORMATION TRANSITOIRE ?.....	35
I - La connaissance des ressources et des besoins par les acteurs intermédiaires	36
1) "L'information imparfaite" sur l'évolution du marché du travail local.....	36
2) Le problème des ressources en formation.....	37
II - Quelle évolution des critères d'accès à l'emploi ?.....	39
1) Un nouveau mode d'insertion dans l'emploi qui se fonde toujours sur les mêmes critères de sélection	39
2) ...Mais d'où émergent les indices d'une recomposition structurelle.....	39
a/ La construction d'itinéraires d'insertion vers certaines professions	40
b/ Un positionnement particulier par rapport aux autres mesures d'insertion	40
c/ Une mesure qui joue un rôle dans l'évolution des représentations des acteurs sur l'emploi et la formation	41
 CONCLUSION GENERALE.....	43
ANNEXES.....	45
BIBLIOGRAPHIE.....	57

INTRODUCTION GENERALE

Les formations en alternance des jeunes, issues des négociations interprofessionnelles et des dispositifs légaux de 1983-84 ⁽¹⁾, connaissent depuis deux ans des évolutions notables à un double niveau. Sur le plan quantitatif d'abord, l'année 1989 a constitué un tournant manifeste, puisque pour la première fois depuis le démarrage simultané des trois mesures au début de l'année 1985, le contrat de qualification s'est affirmé comme la formule principalement choisie par les jeunes et les employeurs ⁽²⁾. Au premier trimestre 1991, cette mesure portait ainsi sur un effectif de plus de 140 000 jeunes, alors que le contrat d'adaptation et le SIVP ne concernaient à eux deux plus que 95 000 jeunes⁽³⁾. Cette prégnance de la mesure la plus "qualifiante" au sein des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes est allée de pair avec la réaffirmation récente par les partenaires sociaux et les représentants de l'Etat de la priorité à accorder aux dispositifs de formation en alternance ⁽⁴⁾.

Cette dynamique, fondée sur la double dimension de l'alternance et de la qualification, pourrait laisser penser qu'une transformation rapide est en train de s'opérer dans les comportements des différents protagonistes de la relation formation-emploi. Caractérisée jusqu'à une époque récente par une méfiance réciproque entre le système éducatif et les entreprises ⁽⁵⁾, celle-ci s'orienterait désormais vers des formes de copilotage des jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle. Cependant, conclure à une mutation structurelle de cette relation sur la base d'une simple appréciation quantitative serait largement infondé. En effet, toute analyse rigoureuse dans ce domaine ne peut occulter une dimension déterminante de la relation formation-emploi : les interactions entre institutions et acteurs qui contribuent à la construire et à la faire évoluer dans le temps.

¹ Trois dispositifs d'alternance ont été créés : le Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP), le Contrat d'Adaptation, le Contrat de Qualification. On trouvera une description précise de leurs caractéristiques in: LIAISONS SOCIALES, "Insertion professionnelle des jeunes - les stages - les contrats"; N° spécial Législation Sociale, N° 6400, éd. Liaisons Sociales, juillet 1990. L'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 a supprimé le SIVP pour le remplacer par un Contrat d'Orientation.

² On trouvera en annexe du présent rapport une présentation des principales caractéristiques de cette mesure (page 47)

³ Ces chiffres sont extraits du Bulletin mensuel des statistiques du travail - Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Service des Etudes et de la statistique, mai 1991, p. 19. On peut se reporter aussi aux graphiques en annexe (pages 50-51)

⁴ En particulier à travers la "relance" du débat sur l'apprentissage par le gouvernement, ainsi que dans le contenu de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

⁵ Cf CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, "Les perspectives d'évolution des rapports de l'école et du monde économique face à la nouvelle révolution industrielle", Rapport présenté par Jean ANDRIEU, séance des 13 et 14 octobre 1987, publié au Journal Officiel, pp 46-48.

Tel est précisément l'origine de la présente étude, issue d'une collaboration d'un an et demi avec les Missions Locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes des Régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon. Centrée sur l'analyse de la mise en oeuvre du contrat de qualification sur les zones d'action de deux Missions Locales, cette étude a cherché à intégrer des aspects quantitatifs (analyse des caractéristiques des contrats signés sur les deux zones en 1989) avec des éléments plus qualitatifs. Ceux-ci ont reposé sur l'observation des interactions entre les acteurs aux stratégies et aux statuts variés que mettait à contribution le contrat de qualification (administrations, partenaires sociaux, entreprises, organisations professionnelles, organismes privés ou publics de formation, jeunes, ...).

Cet ancrage à la fois qualitatif et local nous conduit, dans la **Première Partie** de ce rapport, à polariser notre réflexion autour de la compréhension d'un paradoxe apparent: *le contrat de qualification se développe pour une large part dans des petites entreprises très peu habituées à formaliser leur rapport à la formation, alors même que cette mesure tire sa spécificité du suivi par les jeunes d'une formation débouchant sur une qualification reconnue par une certification officielle*. Pour analyser une telle situation, il s'avère nécessaire de prendre en compte de nombreux paramètres qui dépassent la stricte définition juridique du contrat de qualification. Celui-ci ne peut être analysé qu'en référence au contexte local dans lequel s'opère sa mise en oeuvre. Il convient en particulier d'identifier le rôle-clé joué par un certain nombre d'acteurs externes à l'entreprise, qui assurent le véritable pilotage de la mesure au plan local.

La **Deuxième Partie** consiste précisément à rendre compte de façon détaillée des stratégies et des pratiques des différents acteurs locaux, à travers la présentation du type d'utilisation et de mise en oeuvre de la mesure que nous avons observé sur les deux zones concernées. L'utilisation du contrat de qualification par les très petites entreprises fait ressortir un certain nombre de problèmes spécifiques. C'est dans ce contexte que sont amenés à se positionner et à agir les différents acteurs de la mise en oeuvre de la mesure.

De cet ensemble d'interrogations sur les pratiques locales de construction de la formation en alternance, nous tentons, dans la **Troisième Partie**, de formuler un certain nombre d'hypothèses plus générales relatives à l'évolution des processus d'insertion dans l'emploi. A l'instar des recherches menées autour du concept de transition professionnelle ⁽⁶⁾, nous nous interrogeons sur les effets potentiels des tendances actuelles du développement de la relation formation-emploi sur une nouvelle structuration du marché du travail.

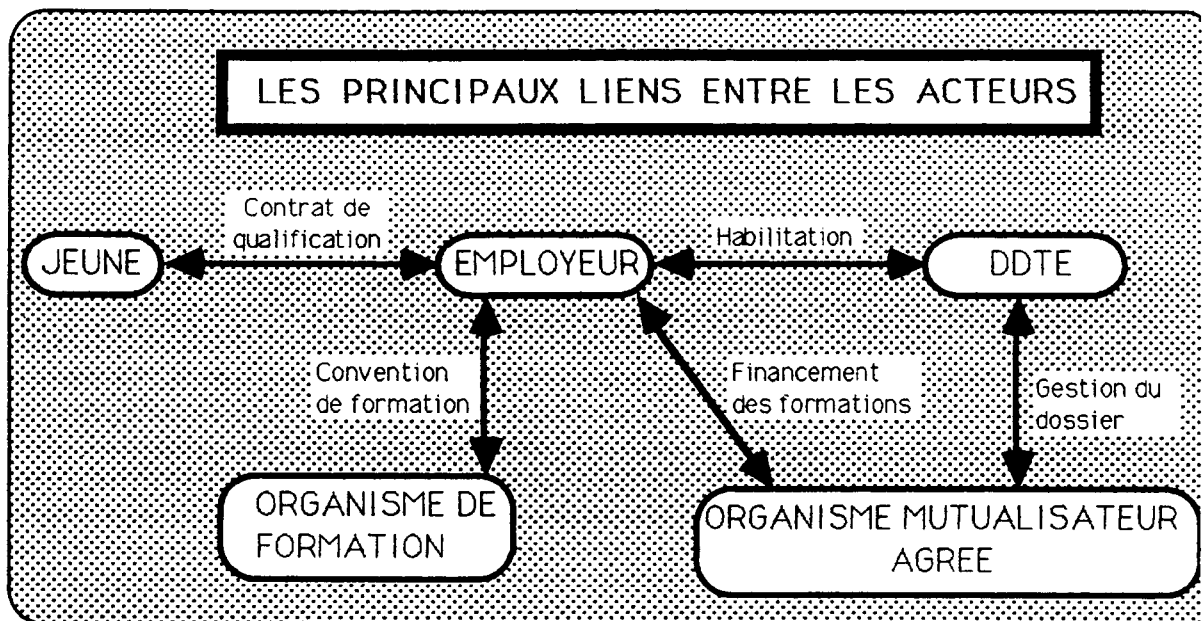
⁶ ROSE J., " Pour une analyse de l'organisation de la transition professionnelle", in L'emploi, enjeux économiques et sociaux, colloque du groupe de sociologie du travail (Dourdan, 10-12 déc. 1980), Paris, Maspéro, 1982, pp. 212-229.

SIGNIFICATION DES SIGLES UTILISES DANS CE RAPPORT :

- * ADEP : Agence pour le Développement de l'Education Permanente
- * AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
- * AGEFAL : Association de GEstion des Fonds des formations en ALternance
(Association paritaire (Patronat, Syndicats, Délégation à la Formation Professionnelle) chargée de remutualiser les fonds affectées à la formation en alternance au niveau national)
- * AGEFOS : Fonds d'Assurance Formation des salariés des PME
- * ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi
- * APE : Activité Principale de l'Entreprise
- * ASFO : ASSociation de FOrmation (Groupement professionnel chargé de collecter les fonds de formation des entreprises adhérentes, de les informer et de les conseiller en matière de formation)
- * BP : Brevet Professionnel
- * BTP : Batiment et Travaux Publics
- * CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
- * CEREQ : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
- * CFA : Centre de Formation d'Apprentis
- * CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers
- * CQ : Contrat de Qualification
- * CREDOC : Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation Des Conditions de vie.
- * DDTE : Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
- * DRFP : Délégation Régionale à la Formation Professionnelle
- * FAF : Fonds d'Assurance Formation (organisme paritaire habilité à recevoir les cotisations des employeurs et des salariés pour financer des formations)
- * FAFSEA : Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles
- * LEST : Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail
- * OMA : Organisme Mutualisateur Agréé (organisme paritaire agréé par l'Etat pour percevoir les cotisations des employeurs en matière de formation en alternance. Les FAF et les ASFO peuvent devenir OMA).
- * SIVP : Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle
- * TUC : Travaux d'Utilité Collective

PREMIERE PARTIE / CONTRAT DE QUALIFICATION ET PME : LE POIDS DU CONTEXTE LOCAL

Comparé aux autres mesures publiques d'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance, le contrat de qualification possède la particularité d'être relativement contraignant dans sa mise en oeuvre. Eu égard aux objectifs de qualification contenus dans les textes qui régissent son fonctionnement, la mobilisation d'un certain nombre d'acteurs, dépassant le cadre strict de l'entreprise et du rapport jeune <-> employeur, s'avère nécessaire (cf schéma ci dessous).



Le "type particulier" de contrat de travail que représente le contrat de qualification provient donc pour une part de caractéristiques spécifiques (en terme de rémunération, d'obligation de formation, ...), mais aussi de la nécessité à laquelle il conduit l'entreprise de nouer des liens avec son environnement.

Cette présentation générale introduit un problème-clé pour l'analyse de cette mesure. Elle montre en effet que l'utilisation qui en est faite par les jeunes et les entreprises -repérable statistiquement à travers le nombre de contrats signés- ne peut être traitée indépendamment du contexte dans lequel s'opère leur mise en oeuvre.

I - DES CONTEXTES VARIÉS D'UTILISATION DU CONTRAT DE QUALIFICATION

A cet égard, la confrontation d'un certain nombre d'études récentes portant sur le positionnement des entreprises françaises face aux problèmes de formation (7), et plus particulièrement face aux dispositifs de formation en alternance (8), nous amène à poser l'hypothèse d'une forte spécificité des modes de gestion et d'utilisation du contrat de qualification par les petites et les très petites entreprises, par rapport aux pratiques d'un certain nombre de grandes entreprises. Cette singularité peut être caractérisée de manière particulièrement nette lorsque l'on cherche à identifier le lieu à partir duquel s'exerce le "pilottage" de la mesure, c'est-à-dire les acteurs et les procédures qui assurent son impulsion et sa dynamique.

Sur ce point, la majeure partie des analyses convergent pour constater que le fort outillage des grandes entreprises en matière de formation (en particulier l'existence d'un service formation et leur bonne maîtrise du marché de la formation), ainsi que leur habitude à dialoguer avec les pouvoirs publics les ont conduites à intégrer l'utilisation de formations en alternance dans leurs stratégies de gestion des ressources humaines. Le rapport à l'environnement légal prend alors la forme d'accords négociés par ces entreprises avec l'Etat ou ses représentants locaux, pour faire de ces opérations un outil d'insertion pour de jeunes chômeurs de faible qualification. L'examen de tels cas conduit à parler d'un pilotage de la mesure interne à l'entreprise, celle-ci détenant pour une large part l'initiative et la maîtrise du processus de formation des jeunes.

A contrario, la faible contribution des petites et des très petites entreprises en matière de formation continue de leurs salariés, que confirment régulièrement les statistiques et les études du CEREQ (9), suggère un pilotage très différent des formations en alternance. Dans ces cas, en effet, la dynamique en matière d'utilisation de la mesure ne peut que rarement venir des entreprises elles-mêmes, celles-ci considérant pour la plupart la formation comme une contrainte fiscale ou une dépense sociale supplémentaire. Cependant, comme le note une étude du CREDOC (10), *"la place prise par la formation des jeunes dans les petites entreprises à travers les contrats de formation en alternance"*

7 Une synthèse intéressante sur ce point a été publiée récemment :

G. PODEVIN, E. VERDIER, "Formation continue et compétitivité économique", CEREQ, Collection des Etudes, N°51, septembre 1989, 94 p.

8 * BROCHIER D., FROMENT J.P., IRIBARNE (d') A., "Une formation en alternance intégrée à la production"; Formation-Emploi N° 30, avril-juin 1990.

* EXERTIER S., "L'utilisation des nouvelles mesures de formation en alternance; l'expérience de vingt-et-une entreprises de l'Isère", Centre d'Etudes de l'Emploi, octobre 1986, multigraphié, 100 p.

9 On peut se référer en particulier à : J.P. GEHIN, "la formation continue dans les petites et moyennes entreprises : spécificités et paradoxes", Formation-Emploi N° 16, octobre-décembre 1986, pp. 77-91.

10 L. CARTELIER, B. SIMONIN, "Formation continue et développement des PME - L'émergence difficile de politiques locales reposant sur le partenariat"; Collection des rapports du CREDOC, Paris, 1990, p 18.

(...) est très importante par rapport à l'effort global de formation dans cette classe de taille". Cette situation apparemment paradoxale s'explique en première analyse par le fait que les fonds affectés à la formation continue sont largement reversés à des organismes spécialisés dans leur mutualisation et leur gestion pour le compte des PME (11). Ce sont donc surtout les stratégies et les pratiques actives de tels organismes en matière de promotion des dispositifs de formation en alternance auprès de leurs entreprises adhérentes qui expliquent le succès de ces mesures au sein des PME. Plus largement, une telle situation amène à poser comme hypothèse le fait que, contrairement à ce qui se passe dans les grandes entreprises, c'est d'abord grâce à la mobilisation et aux interactions entre une série d'acteurs externes à l'entreprise que vont pouvoir se conclure des contrats de formation en alternance. Il s'agit donc bien ici d'une forme de pilotage externe à l'entreprise dont il appartient de préciser les contours.

II - LE ROLE-CLE DES ACTEURS INTERMEDIAIRES LOCAUX

Pour être pertinente, l'analyse des pratiques des petites entreprises en matière de formation en alternance des jeunes nécessite donc une vision de la relation formation-emploi qui intègre les stratégies de nouveaux acteurs. Comme le montre notre schéma de la page précédente, les acteurs concernés à titre principal sont les Organismes Mutualisateurs Agréés (OMA), les représentants locaux du Ministère du Travail, et enfin les organismes de formation. Ceux-ci remplissent un certain nombre de missions correspondant aux attributions que leur fixent les textes régissant la mise en oeuvre du contrat de qualification. A cet égard, leur action s'applique à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille. Cependant, dans les cas d'utilisation massive des mesures d'insertion par les PME, ces mêmes acteurs ont à assurer des fonctions non définies par la loi, mais pourtant particulièrement nécessaires pour rendre possible la conclusion des contrats de qualification. A travers leur identification s'esquisse un autre aperçu du "paysage" institutionnel de l'insertion professionnelle des jeunes.

1) Une fonction d'interface entre l'offre de travail et de formation et les entreprises

Une première fonction à étudier concerne le statut d'interface que jouent certains de ces acteurs intermédiaires (les OMA et les DDTE) entre l'offre de travail et de formation (les jeunes et les organismes de formation) et les besoins des entreprises en terme d'emploi et de qualification. Pour l'identifier, un petit détour par l'analyse des politiques publiques en matière de lutte contre le chômage des jeunes s'avère nécessaire. Comme le notent de nombreux observateurs, les actions mises en oeuvre depuis une quinzaine d'années à ce niveau peuvent être globalement regroupées en deux catégories

11 Il s'agit des FAF et des ASFO (voir signification des sigles page 7)

correspondant à deux préoccupations centrales des acteurs économiques et sociaux ⁽¹²⁾. D'une part, des programmes de requalification cherchent à développer l'emploi en s'attachant à définir des modalités d'acquisition des qualifications qui permettent aux entreprises d'intégrer leurs besoins spécifiques. D'autre part, des programmes de création d'emplois par allègement des charges salariales des nouveaux recrutés sont conçus comme des formes de subventions salariales destinées à inciter les entreprises à embaucher des salariés supplémentaires.

Par rapport à ces deux orientations possibles, la mise en oeuvre du contrat de qualification présente précisément la particularité de chercher à concilier l'acquisition d'une qualification par un jeune (à travers l'obtention d'une certification) et l'allègement du salaire pour l'entreprise (par une rémunération inférieure au SMIC et l'exonération des charges patronales) : *"véritable mesure d'insertion professionnelle des jeunes et d'accès à une qualification, le contrat de qualification offre de nombreux avantages financiers à l'employeur en échange d'une obligation de formation et de suivi du jeune"* ⁽¹³⁾.

Cette volonté de couplage des objectifs, que rend possible théoriquement la nature du contrat signé, vient cependant buter sur le fait que la garantie d'obtention d'une qualification reconnue n'est que rarement produite spontanément par les petites entreprises, souvent attirées au départ par la seule motivation financière. C'est à ce niveau que les acteurs intermédiaires ont à jouer un rôle d'interface primordial. Loin de se cantonner à une stricte position de contrôle du dispositif ou de réceptacle passif des offres et des demandes des jeunes et des entreprises, ils doivent assumer à leur niveau les enjeux complexes de cette mesure en s'interposant comme des intermédiaires actifs dans sa mise en oeuvre et son suivi.

2) Une fonction d'intégration de la formation dans les stratégies d'emploi des entreprises

Cette position d'interface actif des acteurs intermédiaires entre les logiques d'abaissement du coût de l'emploi et les perspectives de formation des jeunes nous amène à détailler une deuxième fonction-clé. Celle-ci concerne le rôle décisif de ces acteurs dans l'évolution de la représentation des petites entreprises à l'égard de la formation et de la qualification de leurs salariés, au regard de leurs "stratégies" en matière d'emploi.

¹² AUER P., MAIER F., MOSLEY H., "Les programmes de lutte contre le chômage des jeunes", in Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi 1986-1989, MIRE, la Documentation Française, 1990, pp. 27-36.

¹³ LIAISONS SOCIALES, "Insertion professionnelle des jeunes - les stages - les contrats"; N° spécial Législation Sociale, N° 6400, éd. Liaisons Sociales, juillet 1990, p. 39.

Pour expliciter une telle fonction, il nous faut revenir brièvement sur la statut de la formation dans les très petites entreprises (¹⁴). Comme l'attestent les études quantitatives menées chaque année par le CEREQ depuis 1972, le critère de la taille des entreprises (en terme de nombre de salariés) demeure un facteur largement discriminant en matière de dépenses consacrées à la formation continue. Mais ce constat prend une tournure tout à fait singulière dans les entreprises dont les effectifs ne dépassent pas 10 salariés. Non soumises à l'obligation légale de consacrer un pourcentage de leur masse salariale à la formation, celles-ci n'ont par conséquent qu'une vision très limitée du marché de la formation auxquelles elles n'ont recours que de manière ponctuelle. Or, comme le montrent les analyses quantitatives, ce sont précisément ces entreprises qui constituent, en matière de contrats de qualification, l'essentiel des signataires. On retrouve ici le paradoxe -déjà souligné plus haut- qui fait que *"ce sont (...) les entreprises, du fait de leur taille et/ou de leur culture sectorielle qui sont le moins familiarisées avec les problématiques de formation continue qui, en général, utilisent le Contrat de Qualification."* (¹⁵).

Une telle situation rend particulièrement sensible la fonction de suivi que les acteurs intermédiaires (et particulièrement l'organisme de formation) vont opérer au cours du déroulement du contrat de qualification. A travers elle, ils contribuent à montrer aux employeurs la nécessité d'intégrer la problématique de la formation dans leurs stratégies d'emploi. Ils tiennent donc potentiellement une place active dans la transformation des comportements des petites entreprises vis à vis de la formation dans la dynamique du marché du travail, en contribuant à *"élargir le réflexion sur la formation dans un tissu d'entreprises jusqu'ici peu mobilisé"* (¹⁶).

3) Une fonction de territorialisation des dynamiques nationales

Profondément complémentaire des deux autres dimensions déjà présentées, une troisième fonction est susceptible d'être assurée par les acteurs intermédiaires. Son énoncé nous permet d'insister sur un axe essentiel de l'analyse, à savoir la dimension locale des phénomènes étudiés.

Il s'agit d'une fonction à la fois triviale mais pourtant primordiale pour assurer la dynamique de développement des contrats de qualification, et au delà des formations en alternance : celle de la territorialisation des dispositifs étatiques visant à infléchir les

¹⁴ Ce problème est abordé en détail par : BIRET J., KHELFAOUI Z., LAGET M. et alii , "petite entreprise et système local formation-emploi", in Régions, Formation, Emploi, Démarches et méthodes, collection des études du CEREQ, n° 59, mai 1991, pp 76-110.

¹⁵ ADEP, "Pour un développement qualitatif du contrat de qualification", N. FRADIN, P. PORTA, Noisy-le-Grand, décembre 1988, p.17.

¹⁶ CARTELIER L., SIMONIN B., "Formation continue et développement des PME", opus cité, p. 59.

comportements des acteurs sur le marché du travail. Seuls des acteurs intermédiaires proches sont en mesure de prendre en compte "en temps réel" les caractéristiques du contexte local (que ce soit un quartier, une ville ou un département) et son évolution en matière d'emploi et de formation. C'est à travers les régulations qu'ils vont établir entre eux et avec les petites entreprises et les jeunes au plan local que peut s'opérer progressivement une mise en acceptabilité -ou au contraire que peut se générer un échec-d'une mesure décidée au niveau national.

Cette présentation du rôle de support multifonctionnel indispensable des acteurs intermédiaires en matière de pilotage du contrat de qualification dans les petites entreprises nous conduit à faire l'hypothèse d'un fonctionnement de la mesure à la fois complexe dans sa mise en œuvre et instable du fait des nombreux compromis entre acteurs qu'il nécessite. Le contrat de qualification doit être analysé à travers la cohérence spécifique des articulations entre acteurs et structures qu'il suscite au plan local, et non comme la simple application d'une procédure légale de portée nationale, dont on observerait les "dérives" au niveau micro-social (¹⁷).

III - L'APPORT D'UNE ETUDE DE CAS

1) Origine de l'étude.

Au cours de l'année 1989, les Missions Locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes des régions Languedoc-Roussillon et Provence/Alpes/Côte d'Azur ont engagé une réflexion sur la relation entre mesures de formation des jeunes en alternance et emploi. Elles ont fait appel au LEST pour réaliser une étude dont l'objectif principal consistait à cerner cette relation en ce qui concerne plus particulièrement les contrats de qualification, et ceci sur leurs secteurs d'implantation. Cette demande trouvait son origine dans le constat que faisaient ces Missions Locales d'un déficit au niveau des informations qui leur auraient permis d'évaluer la mesure quant à l'insertion professionnelle des jeunes et d'orienter leur action dans ce domaine.

Une première étude a été réalisée sous la forme d'une analyse quantitative d'un échantillon de 1850 contrats de qualification signés en 1988 dans les départements des Alpes de Hautes Provence, Hautes Alpes, Bouches du Rhône, Var, Vaucluse et Hérault

¹⁷ Ce même souci de prise en compte de la dimension locale pour analyser les problèmes de la relation formation-emploi est particulièrement bien analysé dans une étude réalisée par le cabinet Bernard Brunhes Consultants pour le Ministère du Travail: V. MERLE, B. HENRY, N. WEIL, "difficultés de recrutement des entreprises et gestion locale de l'emploi", septembre 1990, 58 p.

(18). Afin de mieux saisir certains phénomènes mis en évidence au cours de cette opération, notamment le fait que certains secteurs d'activité sont plus fortement utilisateurs de la mesure que d'autres pourtant bien représentés dans les zones concernées, les Missions Locales de la Seyne/Mer et d'Avignon ont souhaité la réalisation d'une seconde phase d'étude pouvant apporter des éléments d'analyse plus qualitatifs. Cette seconde phase a fait l'objet d'un financement du CEREQ (19) qui s'engageait alors dans une enquête nationale sur ce même dispositif, le travail réalisé par le LEST pouvant être considéré comme une phase préliminaire d'enquête auprès de certains partenaires impliqués dans la mise en oeuvre des contrats de qualification.

2) Méthodologie

S'agissant au départ d'une demande des Missions Locales liée à leurs préoccupations et à leur rôle par rapport à l'insertion des jeunes, leurs propres questions ont été le point d'entrée de notre étude.

La Mission Locale d'Avignon s'interrogeait plus particulièrement sur la place occupée dans les contrats de qualification par les jeunes de bas et de très bas niveaux qui constituent l'essentiel de son public. Dans quelle mesure ces jeunes ont-ils accès aux contrats de qualification, si l'on considère l'image négative qu'ils ont auprès des employeurs et les difficultés qu'ils rencontrent pour entrer dans les formations du fait de la faiblesse de leur niveau? Y-a-t-il des secteurs qui leur sont plus ouverts? Quel est leur comportement pendant le déroulement du contrat? Quelle potentialité la mesure a-t-elle en terme d'insertion de ces jeunes, est-elle un moyen d'éviter leur exclusion? L'hypothèse sous-jacente à ces interrogations mettait l'accent sur la crainte que les contrats soient signés prioritairement dans les secteurs d'activité en déclin, utilisant la mesure comme moyen d'embaucher une main-d'oeuvre à bon marché. Dans ce sens, la capacité d'insertion de la mesure resterait faible.

L'intérêt de la Mission Locale de La Seyne/Mer s'est focalisé sur une meilleure connaissance des secteurs d'activité utilisateurs de la mesure et des métiers pour lesquels les jeunes sont formés. Comment expliquer que certaines activités utilisent beaucoup plus les mesures jeunes (la coiffure par exemple) que d'autres (l'hôtellerie notamment)? Quel est le réel potentiel de formation et de qualification des jeunes offerts par ces secteurs? Y a-t-il là une volonté de former des jeunes ou bien une utilisation de la mesure pour ses seuls avantages financiers? A ces interrogations, s'ajoutait le souci d'une évaluation de la

¹⁸ BROCHIER D., LIRONVILLE N., "Eléments d'analyse sur la perméabilité de l'emploi en Régions PACA et Languedoc-Roussillon, en matière de contrats de qualification", Aix en Provence, LEST, Octobre 1989.

¹⁹ Le premier volet a été financé par la Délégation Interministérielle à l'Insertion Sociale et Professionnelle des jeunes.

mesure : comment se déroulent les contrats, quel est le devenir des jeunes à leur issue, la qualification est-elle acquise?

Deux types d'observations et de recueil de l'information ont été privilégiés:

-> Des observations et des informations de type qualitatif : chaque Mission Locale a été chargée d'organiser différentes réunions avec ses principaux partenaires intervenant dans la mise en oeuvre de la mesure (DDTE, OMA, organismes de formation, chambres consulaires). Les objectifs de ces réunions étaient de susciter leur réflexion sur le contrat de qualification, et pour nous de recueillir leurs observations sur son utilisation par les entreprises, de cerner leurs propres stratégies et leurs propres pratiques.

-> Des informations de type quantitatif issues de l'analyse des contrats déposés en 1989 dans les DDTE (20). Il s'agit de:

* l'ensemble des contrats signés dans le Vaucluse dans le Commerce de gros (APE 57, 58 et 59), les Hôtels-Cafés-Restaurants (APE 67), les Transports (APE 69), soit 188 contrats sur un total départemental de 1033. Par cette opération, il s'agissait de cerner le comportement de ces secteurs caractérisés par leur croissance, vis-à-vis de la mesure d'une part (quelle utilisation font-ils du contrat de qualification : nombre, emplois et qualifications, profils des jeunes,...), et vis-à-vis des jeunes de bas niveaux d'autre part (sont-ils embauchés dans ces secteurs ? Pour quels emplois ?)

* l'ensemble des contrats signés dans le Vaucluse par des jeunes de niveaux Vbis et VI (21), soit 196 contrats. Il s'agissait de repérer les secteurs qui les embauchent et de connaître les caractéristiques des contrats qu'ils signent.

* l'ensemble des contrats signés sur la zone d'intervention de la Mission Locale de La Seyne/Mer (12 communes) soit 575 contrats sur un total départemental de 1244. L'objectif était ici de mettre en évidence les secteurs d'activité signataires de contrats de qualification ainsi que les caractéristiques de ceux-ci. Quatre secteurs d'activité ont fait l'objet d'une analyse détaillée. Ce sont l'Industrie de mise en oeuvre du bâtiment et du génie civil et agricole (APE 55), le Commerce de détail non alimentaire spécialisé (APE 64), les Hôtels-Cafés-Restaurants (APE 67) et les Promoteurs et Sociétés immobilières (APE 79), choisis en fonction de leurs caractéristiques différentes en ce qui concerne les trois facteurs suivants: effectif en salariés, évolution de l'effectif, nombre de contrats de qualification.

20 On a fait figurer en annexe (pp.52 à 54) des tableaux de présentation des principaux résultats obtenus. Les encadrés 2 et 3 (pp. 23-24) fournissent également une analyse des données recueillies.

21 V bis : Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
VI : pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

L'enquête a pu être complétée par des entretiens avec quelques chefs d'entreprise ayant embauché des jeunes en contrat de qualification et des responsables d'OMA.

ENCADRE 1

DONNEES RECUEILLIES SUR LES CONTRATS DEPOSES DANS LES DDTE

(voir document type en annexe, pages ~~48-49~~ (22))

- Activité de l'entreprise (code APE), nombre de salariés,
- Sexe, âge, niveau de formation initiale, situation antérieure du jeune
- Durée du contrat
- Emploi occupé et métier en vue duquel le jeune est formé
- Statut du tuteur (employeur, salarié)
- Durée de la formation, type de validation (diplôme homologué ou coefficient reconnu par une convention collective), intitulé et niveau du diplôme.

Observations, représentations, discours des acteurs de la mise en oeuvre des contrats de qualification rencontrés lors des réunions organisées par les deux Missions Locales (et que nous nommerons ci-dessous "nos interlocuteurs") et traitements statistiques d'un certain nombre de contrats nous ont servi à mettre en évidence un type d'utilisation et de mise en oeuvre de la mesure, repérable sur les deux zones, et dans la constitution duquel le contexte local et les interrelations entre acteurs sont déterminants.

Ces modalités de recueil et de traitement de l'information n'ont pas été conçues au départ pour cet objectif mais bien pour répondre à la demande des Missions Locales.⁽²³⁾ Ceci expliquera, voire excusera, les limites du présent exposé. Celui-ci doit être considéré comme la proposition, à partir de l'analyse d'une configuration singulière, d'une piste de travail pour l'étude d'un dispositif de formation des jeunes en alternance. Nous reviendrons plus loin sur cette proposition dont la généralisation reste à construire.

²²Ce document, rempli par l'employeur, n'est pas toujours bien renseigné. On a noté des erreurs fréquentes d'interprétation de la nomenclature (PCS) proposée pour le codage de l'emploi occupé, des non réponses en ce qui concerne différentes informations (niveau de formation initiale du jeune, situation antérieure, identification du tuteur...). Ces considérations invitent donc à prendre les chiffres présentés ici dans le cadre de ces limites.

²³Les résultats synthétiques de cette étude sont données en annexe (pp 47 à 49). Pour les résultats complets, voir : LAMANTHE A., "Les contrats de qualification sur les zones d'intervention des Missions Locales d'Avignon (Vaucluse) et de la Seyne/Mer (Var)", Rapport d'Etude pour les Missions Locales, LEST, Aix-en-Provence, Novembre 1990.

DEUXIEME PARTIE / UTILISATION ET MISE EN OEUVRE DE LA MESURE. STRATEGIES, PRATIQUES ET INTERRELATIONS DES ACTEURS LOCAUX

Dans les deux zones étudiées, nous avons pu mettre en évidence un même type d'utilisation de la mesure. Il peut être caractérisé par les traits suivants:

- Une utilisation massive de la mesure par les petites entreprises.
- Un ensemble de caractéristiques qui découle d'une telle utilisation, notamment en ce qui concerne l'information, la connaissance des droits et des devoirs liés au contrat et la formation.

Ces caractéristiques générales s'inscrivent dans les situations et contraintes particulières des différents secteurs d'activité ainsi que dans les stratégies de leurs organisations (syndicats professionnels, OMA...).

De même, le type de mise en oeuvre de la mesure opéré par les différents partenaires impliqués (DDTE, OMA, Organismes de formation...) peut être décrit de façon semblable dans les deux zones. C'est dans le contexte d'utilisation que nous venons de décrire qu'ils élaborent leur action et sont amenés à collaborer, infléchissant par là même la structure de ce contexte. Dans les cas observés, la qualité des relations et de la collaboration de ces partenaires influent sur celle du dispositif, de son élaboration jusqu'à son issue, gageant en définitive de sa valeur en terme de résultats. Ainsi, leur stratégie est caractérisée par le rôle moralisateur qu'ils entendent jouer afin de limiter les abus, tout en reconnaissant la nécessité de conserver une certaine souplesse tenant compte des caractéristiques et des contraintes des entreprises signataires et de la situation dégradée de l'emploi des jeunes. Dans ce sens, leur collaboration et leur proximité (géographique et en terme d'objectifs) sont des facteurs facilitant cette mise en oeuvre.

Dans les parties suivantes, nous présenterons le type d'utilisation et de mise en oeuvre de la mesure que nous avons observé.

I - LE TYPE D'UTILISATION DE LA MESURE

1) Une utilisation massive par les petites entreprises

Le tissu économique des départements du Var et du Vaucluse est constitué essentiellement par de petites entreprises (près de la moitié des entreprises varoises n'emploie aucun salarié, elles conservent souvent un caractère familial). Dans les deux zones étudiées ce sont les petites, voire les très petites entreprises, qui signent les contrats de qualification.

- Sur la zone Var-Ouest (zone d'implantation de la Mission Locale de la Seyne/Mer): 69,5% des contrats sont signés par des entreprises ayant au plus 10 salariés (dont 75,7% ayant entre 0 et 5 salariés et 24,5% entre 6 et 10).
- Dans le Vaucluse: près de 64% des contrats signés dans les trois secteurs d'activité étudiés l'ont été par des entreprises ayant 10 salariés au plus (il convient cependant de noter la taille plus importante des entreprises du secteur des transports pour lequel ce chiffre n'est que de 32% alors qu'il est de 78,7% pour le Commerce de gros et de 69,5% pour les Hôtels-Cafés-restaurants).

L'aspect financier semble prépondérant dans la décision du recours au contrat de qualification. Cependant, l'exonération des charges est souvent perçue par les entreprises comme une possibilité d'embaucher et de former du personnel, de développer leur activité, ce qu'elles ne pourraient pas faire sans aide financière.

C'est le cas, cité par un responsable de l'ASFO Vaucluse, de certains petits commerces tenus par un couple pour lequel l'embauche d'un jeune en contrat de qualification, impossible sans exonération des charges, constitue à la fois un moyen de réduire la charge de travail des conjoints tout en développant l'activité de l'entreprise.

Deux employeurs des secteurs du commerce de gros et des transports nous ont confirmé cette stratégie. Pour eux, le contrat de qualification est un moyen d'accompagner et de soutenir le développement de leur entreprise. Quand celui-ci se confirme, les jeunes sont embauchés de manière définitive.

2) Caractéristiques liées à ce contexte

a/ Lors de la demande

Les petites entreprises sont confrontées à des problèmes d'accès à l'information (information de l'existence même de la mesure) et de qualité de cette information (information sur les droits et les obligations liés au contrat de qualification : l'exonération des charges est l'aspect de la mesure le plus souvent mis en avant et donc le plus connu). De nombreuses entreprises qui entreprennent une démarche auprès de la DDTE ou d'un OMA sont assez surprises d'apprendre qu'il y a obligation de formation dans ce type de contrat.

De même, la mesure apparaît complexe dans les démarches qu'elle nécessite, notamment par la diversité des acteurs liés à sa mise en oeuvre et auxquels il est nécessaire de s'adresser. Il n'est pas toujours évident pour ces entreprises d'accéder aux partenaires adéquats, de connaître l'OMA dont elles dépendent, de trouver un organisme de formation dont l'offre réponde au projet, de disposer de suffisamment de temps et d'organisation pour entreprendre le recensement de ces informations.

b/ Pendant le déroulement du contrat

Une réticence des petites entreprises vis à vis de l'obligation de formation externe a souvent été relevée par nos interlocuteurs. Quand c'est essentiellement l'aspect financier qui est à l'origine de l'intérêt de l'entreprise pour la mesure, cette obligation n'est pas toujours bien perçue. Cependant, ce comportement généralement observé, s'inscrit entre deux pôles. D'un côté, des entreprises particulièrement réticentes essayent à tout prix de minimiser cette obligation en proposant notamment que le jeune suive une formation par correspondance ou bien en tentant d'obtenir un numéro d'enregistrement en tant qu'organisme de formation auprès de la DRFP (ce qui, pensent-elles, leur donne le droit d'assurer à l'intérieur de l'entreprise la formation prévue dans le contrat). De l'autre, des entreprises ont un réel souci de la formation du jeune et acceptent les contraintes liées à l'organisation d'un parcours de formation menant à une qualification reconnue.

De façon générale, les entreprises connaissent des difficultés pour laisser partir le jeune en formation. Du fait de leur petite taille, l'absence de celui-ci peut être dommageable à leur activité même.

Nos observations nous conduisent à penser que les entreprises accordent une importance plus grande à la formation interne. Plus particulièrement l'adaptation du jeune aux méthodes de travail propres à l'entreprise semble bien être une de leurs préoccupations principales. Ainsi, même si la fonction de tuteur n'est pas toujours bien cernée en tant qu'obligation administrative liée au contrat, il semble bien que l'accompagnement du jeune dans l'entreprise par ses différentes composantes (employeurs, différents salariés) soit réel. Il représente un investissement en temps particulièrement coûteux dans la mesure où la disponibilité du personnel est elle-même réduite.

La fonction de tuteur reste problématique dans le suivi de la relation entre jeune, organisme de formation et entreprise et plus particulièrement dans celui de la relation entre formation externe et formation interne. Si la nécessité d'une formation des tuteurs est souvent évoquée, elle apparaît difficilement réalisable pour nos interlocuteurs. Dans la mesure où dans ces entreprises-là, ce sont le plus souvent les employeurs qui sont tuteurs, comment envisager que le chef d'une petite entreprise puisse se libérer à cet effet ?

3) Les contraintes des secteurs d'activité et les stratégies de leurs organisations

Après le facteur taille, qui apparaît comme l'élément prépondérant dans les caractéristiques du type d'utilisation de la mesure que nous avons observé, les facteurs liés aux secteurs d'activité doivent aussi être pris en considération en tant qu'éléments de caractérisation. En effet, ceux-ci ont des situations, des contraintes et des stratégies différenciées.

a/ Des contraintes liées aux capacités financières

Les OMA des secteurs comportant un nombre élevé de petites entreprises se trouvent confrontés à des difficultés de financement et se trouvent dans l'obligation de résoudre la contradiction suivante : les entreprises qui financent le moins la mesure sont celles qui l'utilisent le plus. Ainsi, la collecte de l'ASFO-Vaucluse se fait pour 89% auprès des entreprises de moins de 50 salariés (dont 64% d'entreprises de moins de 10 salariés). Les cotisations versées par ces mêmes entreprises de moins de 50 représentent 19% de la totalité des sommes collectées, celles des entreprises de moins de 10 représentent 4,8% et celles des entreprises de plus de 500 salariés s'élèvent à 45% du total. Dans le même temps, 72% des contrats financés par l'ASFO en 1989 bénéficient aux entreprises de moins de 10 salariés (²⁴).

La possibilité de transfert et de reversement de fonds transitant par l'AGEFAL résout une partie des difficultés. Par ailleurs, des mesures restrictives ont été prises ou sont envisagées par certains OMA. En 1986, le FAFSEA décide de ne financer les contrats que dans les entreprises de plus de 10 salariés (3000 contrats auraient ainsi été refusés au niveau national); en 1990, l'ASFO Vaucluse décide d'interrompre temporairement le financement des contrats demandés par les entreprises non adhérentes.

b/ Des contraintes liées au type d'activité

Les caractéristiques et les conditions de déroulement des contrats de qualification ne s'articulent pas toujours bien avec les contraintes propres de certains secteurs d'activité. L'hôtellerie, qui a une activité saisonnière importante, est plus fortement gênée par le départ du jeune en formation pendant cette période. Les entreprises de ce secteur souhaiteraient que la formation puisse être regroupée en fin de saison. Les entreprises du BTP qui travaillent avec des prévisions sur deux à trois mois s'engagent plus difficilement dans des contrats prévus sur des temps relativement longs. Dans le cas des transports, le coût élevé des camions peut limiter le recours aux contrats de qualification pour les emplois de chauffeurs.

c/ Des difficultés de recrutement liées au type d'activité

L'agriculture, qui recrute plus facilement des bas niveaux, a une mauvaise image auprès des jeunes du fait des bas salaires qu'elle propose et des conditions de travail qui sont plutôt dures. Le BTP et l'hôtellerie sont aussi des secteurs qui connaissent des problèmes de recrutement pour des raisons proches.

²⁴ Ces chiffres sont extraits de : ASFO VAUCLUSE Section Paritaire Jeune, "Un bilan d'étape", Juin 1990, Rapport réalisé par J. GIRAUD-EYRAUD, présidente CFDT du Conseil Paritaire, 17 p.

d/ Les stratégies

Au-delà de leurs caractéristiques et de leurs contraintes propres, les secteurs d'activité ont des stratégies distinctes en matière de formation des jeunes. Ainsi, les caractéristiques des contrats de qualification diffèrent dans les secteurs que nous avons plus particulièrement étudiés.

ENCADRE 2

**LES CARACTERISTIQUES DES CONTRATS DE QUALIFICATION DANS
L'INDUSTRIE DE MISE EN OEUVRE DU BATIMENT ET DU GENIE CIVIL ET AGRICOLE,
LE COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE SPECIALISE,
LES HOTELS-CAFES-RESTAURANTS ET
LES PROMOTEURS ET SOCIETES IMMOBILIERES
ZONE VAR-OUEST - 1989**

*** Le bâtiment emploie essentiellement des hommes (83,1 %), relativement jeunes (18-21 ans), de bas niveaux, pour des contrats préparant majoritairement à des CAP. Métier prépondérant : peintre en bâtiment.**

*** Le commerce de détail non alimentaire emploie majoritairement des femmes (78,7 %), plutôt jeunes (18-21 ans), de niveau V, pour préparer des diplômes de type BP. On note ici le poids de la pharmacie. Métier prépondérant : préparateur en pharmacie.**

*** Les promoteurs et sociétés immobilières emploient plutôt des femmes, plus âgées (22-26 ans), de niveaux V et IV. La durée de la formation est relativement plus longue que dans les autres secteurs, l'acquisition d'un coefficient est plus fréquente que la préparation d'un diplôme. Métiers prépondérants : négociateur, gestionnaire d'immeuble.**

*** Les hôtels-café-restaurants emploient plutôt des hommes de niveaux élevés (V, IV, III, II), la formation est relativement courte. La préparation à un diplôme est majoritaire, il s'agit de CAP mais aussi des diplômes de comptabilité et gestion.**

ENCADRE 3

LES CARACTERISTIQUES DES CONTRATS DE QUALIFICATION DANS LE COMMERCE DE GROS, LES HOTELS-CAFES-RESTAURANTS ET LES TRANSPORTS - VAUCLUSE - 1989

Dans le Commerce de gros, les jeunes ont majoritairement plus de 22 ans. Si les hommes sont plus présents que les femmes, c'est un secteur relativement mixte.

Les jeunes sont pour plus de 50 % de niveau V. Les niveaux supérieurs au niveau V sont plus représentés (27) que les niveaux inférieurs (16). Le passage des jeunes de SIVP ou TUC vers le CQ est à noter.

La durée des contrats est plutôt longue (2 ans) alors que celle de la formation est inférieure à 500 heures.

Les métiers prépondérants sont tournés vers la manutention, la vente, le secrétariat-comptabilité. Les diplômes (moins nombreux que la validation par coefficient) concernent plus la vente et le secrétariat-comptabilité et moins la manutention.

Les entreprises ont une taille inférieure ou égale à 5 salariés et ce sont les employeurs qui sont généralement tuteurs.

C'est un secteur qui est fortement utilisateur de contrats de qualification (plus nombreux en 1989 que les SIVP et les contrats d'apprentissage), plutôt ouverts aux jeunes de niveaux V et plus.

Dans les Hôtels-Cafés-Restaurants, les jeunes sont moins âgés que dans les deux autres secteurs (18-21 ans). C'est une activité ouverte aux femmes, qui y sont très majoritaires, et aux bas niveaux. Les jeunes de niveaux inférieurs à V sont plus nombreux (22) que les jeunes de niveau V (15) et que ceux de niveaux supérieurs (2). Le passage SIVP ou TUC vers le CQ semble être assez fréquent.

La durée des contrats est longue (2 ans) et celle de la formation comprise entre 500 et 1000 heures. Contrairement aux deux autres secteurs étudiés, la validation par diplôme est majoritaire. Les métiers prépondérants et les diplômes correspondent aux activités spécifiques du secteur : cuisine, service (peu de secrétariat par exemple).

Là aussi, les petites entreprises sont les plus importantes et les tuteurs sont les employeurs.

C'est un secteur ouvert aux bas niveaux et plus particulièrement aux jeunes femmes de bas niveaux. Cependant il utilise peu le contrat de qualification (moins que le SIVP). L'apprentissage est la forme privilégiée de formation des jeunes. On note que les diplômes préparés en contrat de qualification sont les mêmes que ceux auxquels aboutit l'apprentissage. On peut supposer que les contrats de qualification sont signés lorsque l'apprentissage n'est pas possible (par exemple à cause des dates).

Dans les Transports, les jeunes sont plus âgés (22-28 ans). Ce sont essentiellement des hommes. Les niveaux Vbis et VI sont bien représentés : 48 % des jeunes ont un niveau inférieur au niveau V.

On note très peu de passage SIVP, TUC vers CQ. La durée des contrats est plus courte que dans les autres secteurs étudiés mais la durée de la formation est comprise entre 500 et 1000 heures.

Les contrats sont ciblés sur l'apprentissage d'un métier principal : conducteur routier, les diplômes aussi (cependant moins nombreux que la validation par coefficient). Il faut signaler le poids d'une seule entreprise (plus de 500 salariés) qui a signé plus du tiers des contrats.

De même, nous pouvons remarquer que l'utilisation des différentes mesures jeunes varie d'un secteur à l'autre comme l'indique le tableau ci-dessous.

**ENCADRE 4 - NOMBRE DE CONTRATS DE QUALIFICATION,
DE SIVP ET DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE.
1989 - VAUCLUSE**

Secteur	Nombre de CQ signés en 1989	Rang départemental (*) en CQ	Nombre de SIVP	Nombre de contrats d'apprentissage
Commerce de gros	97	3ème	62	31
Hôtels-Cafés-Restaurants	46	8ème	84	201
Transports	47	6ème	17	1
Total départemental	1033		844	1725

Source : DDTE du Vaucluse.

(*) Le secteur le plus utilisateur de contrats de qualification est le secteur Activités d'Etudes, de Conseil et d'Assistance (APE 77) avec 134 contrats (515 SIVP, 3 contrats d'apprentissage).

Si les pratiques et traditions des entreprises des différents secteurs d'activité contribuent à expliquer ce phénomène (le recours prioritaire au contrat d'apprentissage dans le BTP et la réparation automobile, ou bien l'utilisation systématique de toutes les mesures par les entreprises du secteur de la coiffure par exemple), la politique des OMA en matière d'alternance apparaît comme un facteur prépondérant.

e/ Le poids des OMA

L'OMA est considéré par nos interlocuteurs comme le partenaire déterminant dans la signature d'un contrat. C'est de lui exclusivement (dans le cas des petites entreprises) dont dépend le financement du contrat, qu'il relève de la capacité financière ou de la politique de l'organisme. Les OMA fixent les règles en matière de formation finançable ou pas : ils peuvent refuser de financer certaines formations de façon directe (tel a été le cas pour le CAP coiffure dans le Vaucluse) ou de façon indirecte (le quota d'heures de formation est tellement élevé que ni les entreprises ni les organismes de formation ne peuvent satisfaire à cette obligation).

4) Intérêts et limites de ce type d'utilisation

a/ Pour les entreprises

Nous avons déjà souligné l'intérêt du contrat de qualification pour le développement de l'activité de la petite entreprise, développement qui peut conduire à pérenniser l'emploi du jeune. Cette mesure peut aussi être considérée comme un facteur potentiel de changements dans les petites unités, à la fois sur le plan technique et sur le plan culturel.

La formation du jeune hors de l'entreprise représente une ouverture vers l'extérieur de petites structures plutôt repliées sur elles-mêmes. Le jeune peut ainsi rapporter des informations sur les méthodes et techniques des autres, et inciter à l'achat de matériel nouveau vu ailleurs. De même, par l'obligation et l'élaboration d'un plan de formation lié à la mesure, les entreprises peuvent être conduites à changer leur attitude vis à vis de la formation des salariés, en se familiarisant avec elle.

b/ Pour les jeunes

Dans le contexte d'utilisation de la mesure que nous venons de décrire, les relations qui se nouent (ou ne se nouent pas) entre le jeune et l'entreprise jouent un rôle particulièrement important dans le déroulement du contrat et dans ses perspectives. L'entrée d'une personne nouvelle dans une unité de taille réduite dans laquelle les relations sont directes et personnelles n'est pas sans risque. Les employeurs sont particulièrement soucieux de l'adaptation du jeune à leur propre organisation.

La relation qui s'établit entre le jeune et l'entreprise conditionne dans de nombreux cas l'issue du contrat. Des liens se créent et, si le jeune "est bien", il peut être gardé en fin de contrat alors que l'entreprise n'avait pas prévu de le faire au départ. Le jeune peut en quelque sorte créer son poste. Le contrat de qualification peut alors être considéré comme une phase d'observation du jeune avant une embauche définitive.

Dans les cas où il ne conduit pas directement à un emploi, le contrat de qualification permet au jeune d'acquérir une expérience de travail dans une entreprise, expérience qui pourra être valorisée dans la recherche future d'emploi. Dans ce sens, on peut parler d'une véritable forme de socialisation dans l'entreprise que favorise la mesure en développant l'employabilité des jeunes. Ceci apparaît d'autant plus important que les jeunes sont perçus par nos interlocuteurs comme généralement peu demandeurs de formation (ayant quitté l'école, ils ne cherchent pas particulièrement à y retourner), et plus en quête d'un emploi stable et d'un salaire.

II - LE TYPE DE MISE EN OEUVRE . LE PILOTAGE DE LA MESURE : UNE INTERACTION ENTRE STRUCTURES PUBLIQUES ET ORGANISMES PRIVÉS.

Les informations recueillies au cours de l'enquête montrent que la mesure contrat de qualification commence à "entrer dans les moeurs" des entreprises et des partenaires institutionnels. Elle fait l'objet chez eux d'une véritable appropriation et d'une utilisation adaptée au contexte et à ses contraintes.

Après avoir exposé son utilisation par les entreprises, nous abordons ici la question de sa mise en oeuvre par les différents acteurs impliqués dans le dispositif. Celle-ci est étudiée sous l'angle du "pilotage" de la mesure que nous situons à l'interaction des stratégies d'acteurs externes à l'entreprise. En effet, le contexte d'utilisation de la mesure

par les petites entreprises tel qu'il a été décrit dans les pages précédentes se traduit d'une manière particulière dans la stratégie des OMA, des DDTE et des organismes de formation : ces partenaires sont amenés à jouer entre le respect des textes et des objectifs de la mesure et le cas particulier que représente chacune de ces petites entreprises.

1) Les interactions entre OMA et DDTE

Les OMA ont été précédemment présentés comme le partenaire déterminant de cette opération. Le poids des ASFO interprofessionnelles est particulièrement important dans les deux zones que nous avons étudiées. L'ASFO Var indique qu'elle a financé 800 contrats sur les 1200 départementaux en 1989. Dans le Vaucluse c'est le tiers des contrats de qualification qui a été assuré la même année par cette même organisation.

Le poids de ces OMA est renforcé par le fait qu'ils sont aussi organismes de formation et qu'ils se sont dotés d'un service spécifique "contrat de qualification" diffusant l'information, assumant les démarches administratives pour les entreprises. Cette situation contribue à particulariser le type de mise en oeuvre observé.

La DDTE assure pour sa part une mission de tutelle publique sur le contrat de qualification. Elle a donc un rôle final et crucial dans la conclusion du contrat. Elle peut, en dernière instance, refuser le contrat si elle constate sa non-conformité. Mais son rôle est plus incitatif que prescriptif dans la mesure où, comme on le verra plus loin, sa politique en matière d'alternance est établie en concertation étroite avec les principaux OMA.

Si les OMA et les DDTE travaillent de manière conjointe dans l'élaboration des dossiers, de l'habilitation et de l'accord de financement, leur relation dans les cas rencontrés (plus particulièrement la relation DDTE/ASFO) se présente surtout sous la forme d'un engagement moral réciproque, auquel sont conviés à s'associer les entreprises désirant signer un contrat de qualification. Il s'agit pour ces acteurs d'une part de chercher à respecter et à faire respecter les textes, tout en conservant d'autre part la capacité de moduler leur application afin de pouvoir faire face aux situations de toutes sortes qui se présentent, surtout dans un contexte où ce sont les petites entreprises qui sont demandeuses.

Des décisions et des orientations sont conjointement prises, dont nous développons ci-dessous quelques aspects.

a) Des mesures restrictives décidées en collaboration

Elles consistent par exemple à refuser de financer un contrat lorsque la formation n'est pas disponible sur la région (25), ou bien à refuser la réalisation de certaines

²⁵ Il s'agit de faire face à une carence de textes. En effet, le paiement des frais de transport dans les cas de déplacements pour suivre une formation n'a pas fait l'objet de précision : qui - de l'employeur ou du jeune- doit les assumer ?

formations (c'est le cas pour le CAP coiffure dans le Vaucluse qui ne peut plus être préparé que par l'apprentissage).

b/ L'information : maillon essentiel des interactions entre acteurs

L'information constitue un élément-clé qui intervient aux différents niveaux de développement de la mesure en impliquant de manière plus ou moins forte les différents acteurs précités. Il est donc important d'analyser la façon dont elle est utilisée et maîtrisée par les différents partenaires, en particulier lors de la phase de sensibilisation initiale des entreprises.

Les entreprises disposent, en matière de recrutement de nouveaux salariés -et plus particulièrement de jeunes demandeurs d'emploi- de nombreuses possibilités offertes par les pouvoirs publics, le contrat de qualification ne constituant que l'une de ces modalités. Le choix des entreprises pour cette mesure va alors dépendre très clairement du type et du degré de publicité institutionnelle qui va être réalisé pour promouvoir cette mesure.

Au plan local, il est intéressant de noter que l'impact provoqué par les campagnes publiques réalisées au niveau des médias nationaux ou régionaux (journaux, spots télévisés, ...) conduit les entreprises à prendre contact avec les partenaires gestionnaires de la mesure (OMA, DDTE) le plus souvent sur la base de l'attrait des exonérations de charges sociales dont elles pourraient bénéficier. La première information, c'est-à-dire en quelque sorte celle qui va enclencher la mise en marche du processus, prend ainsi la forme d'un "produit d'appel" centré sur l'allègement des contraintes financières des entreprises, et ne mentionnant la dimension de la formation alternée que comme une simple information sans conséquences particulières sur la conduite du contrat.

C'est précisément à ce niveau que les partenaires locaux ont un rôle particulier à jouer, en tant que primo-récepteurs de la demande émanant des petites entreprises (les plus grands établissements possédant généralement leurs propres réseaux d'information). Leur action va consister à informer les entreprises -cette fois de manière exhaustive- sur les différentes conditions et modalités de réalisation de l'opération. En particulier, c'est à eux qu'échoit la responsabilité de mettre l'accent sur les contraintes spécifiques liées à la formation (durée, convention avec un organisme de formation, tutorat, ...). Ils tiennent donc une place primordiale, dès l'origine de la mesure, de par la qualité de la "traduction" qu'ils font auprès des acteurs du tissu économique local. Ils contribuent de ce fait à donner à ce type de contrat un double statut de "subvention salariale" -qui intéresse de prime abord les entreprises-, et d'itinéraire de qualification qui concerne plus les jeunes et les pouvoirs publics.

cf L'articulation entre les différentes mesures jeunes

*** Contrat de qualification et apprentissage (26)**

Si la crainte d'une concurrence entre les deux types de contrats a prévalu au début de la mise en route des contrats de qualification, elle s'est relativement estompée par la suite, le nombre de contrats d'apprentissage signés n'ayant pas diminué de façon inquiétante (cf graphique en annexe, page 45). C'est, à l'heure actuelle, plutôt en terme de complémentarité que la relation entre les deux mesures est perçue. Les partenaires essaient de jouer sur et de favoriser la complémentarité entre les deux mesures : même lorsque la priorité est donnée à l'apprentissage, ils orientent vers le contrat de qualification quand l'apprentissage n'est pas possible.

Cette complémentarité peut jouer à plusieurs niveaux :

* Les dates de signature : les contrats de qualification peuvent être signés toute l'année alors que les contrats d'apprentissage doivent l'être entre Juillet et Novembre.

* Les publics : ils sont sensiblement différents dans les deux cas. Les jeunes sont plus âgés et en situation de plus fort échec scolaire en qualification qu'en apprentissage. Il semble bien que le contrat de qualification représente pour ces jeunes une sorte de "dernière chance" quant à l'acquisition d'une qualification. D'autre part, la formation - perçue comme moins scolaire dans cette mesure par rapport à celle qui est dispensée en CFA- attire plus ce type de public peu enthousiasmé par la perspective d'un retour à l'école, qui est pour lui symbole d'échec et d'exclusion. Le contrat de qualification peut aussi être l'occasion d'une réorientation : à 16 ans, le choix d'un métier n'est pas bien arrêté et il est fréquent qu'à la sortie de l'apprentissage, les jeunes, plus mûrs quant à la profession qu'ils désirent exercer, s'engagent dans un nouveau métier par le biais d'un contrat de qualification. On note ainsi des montages -Contrat d'apprentissage puis Contrat de qualification- pour l'acquisition d'une formation complémentaire, supérieure, ou différente.

Cependant, on a pu remarquer la présence, dans les mêmes sections de CFA et pour les mêmes diplômes, de jeunes embauchés par la même entreprise, les uns en apprentissage, les autres en qualification.

* Les formations accessibles : malgré l'élargissement des diplômes accessibles par le biais de l'apprentissage et le relèvement de l'âge des apprentis, l'éventail des possibilités est nettement plus large en contrat de qualification. En apprentissage, le choix est limité aux cursus proposés par les CFA. Il semblerait que l'approche de la formation soit différente dans les deux cas : en apprentissage elle est l'objectif principal, en

²⁶ On peut trouver une analyse conjointe du contenu de ce deux mesures in : RUIZ J., SUCHOD V., "Contrat d'apprentissage et contrat de qualification - Présentation comparée", in Actualité de la Formation Permanente, N° 94, 1988, pp 59-76.

qualification c'est en fait l'emploi et l'insertion qui sont visés au-delà de l'acquisition d'une qualification.

** Les conditions et les contraintes :* à certains égards, le contrat de qualification peut paraître moins contraignant. Notamment, les critères d'obtention d'un agrément et l'exigence de formation du responsable sont plus stricts en apprentissage. Cependant, les démarches à engager dans le cas du contrat de qualification (recherche de l'OMA adéquat, recherche de l'organisme de formation, établissement du plan, ce qui sous-entend que le poste occupé, le profil du jeune et la qualification à acquérir sont déjà plus ou moins définis, demande d'habilitation, établissement et dépôt du dossier à la DDTE...) sont souvent ressenties par les entreprises comme une lourdeur administrative.

La formation est gratuite dans l'apprentissage. En qualification, son financement est soumis à la décision de l'OMA. Dans certains cas, c'est un problème (non financement de la formation alors que le jeune est déjà embauché, ceci n'étant pas considéré comme une cause valable de rupture du contrat).

L'apprentissage est une forme traditionnelle de formation des jeunes dans certains secteurs d'activité et c'est une mesure qui y est toujours prioritaire. Ainsi, en 1989, la réparation automobile a signé, dans le Vaucluse, 250 contrats d'apprentissage pour 29 contrats de qualification, idem pour le BTP : 376 contrats d'apprentissage et 101 contrats de qualification. Par contre, d'autres secteurs qui n'ont pas cette tradition, ou bien qui proposent des formations non accessibles par l'apprentissage, recourent plus aux contrats de qualification : c'est le cas du secteur activités d'études, de conseil et d'assistance qui a signé 134 contrats de qualification et seulement 3 contrats d'apprentissage.

Dans la logique des partenaires, le contrat d'apprentissage correspondrait plus à la très petite entreprise de type artisanal. On constate cependant que c'est bien ce type de structure qui fait le plus grand usage des contrats de qualification...

*** Contrat de qualification et SIVP**

La aussi, on note une certaine complémentarité. Le contrat de qualification fait souvent suite à un SIVP. Il s'agit d'un moyen de connaître le jeune, une sorte de période d'essai avant un engagement qui peut paraître long et donc risqué s'il s'opère sans une connaissance préalable. La récente restriction des SIVP (niveau, âge) rend ce montage plus difficile. Ceci expliquerait la baisse du nombre de contrats de qualification signés en début 1990 par rapport à l'année précédente. Dans le Var, 485 contrats avaient été signés entre le 1er janvier et le 30 Avril 1989, alors qu'il n'y en a eu que 368 pour la même période en 1990 (même constatation et même explication dans le Vaucluse).

*** Contrat de qualification et mesure d'exonération liée à l'embauche du premier salarié**

Alors que le contrat de qualification peut être utilisé plus facilement que le contrat d'apprentissage par les entreprises de création récente (dans ce dernier cas, une expérience professionnelle de plusieurs années est exigée si le responsable n'a pas le niveau de formation requis pour être agréé en tant que maître d'apprentissage), on note ici une réelle concurrence de la part de la mesure d'exonération pour l'embauche d'un premier salarié.

Les éléments d'information recueillis montrent donc que les acteurs institutionnels (DDTE, OMA, professions) et les entreprises pilotent et utilisent de façon construite les mesures publiques d'insertion et d'emploi en articulant les différentes possibilités et contraintes qu'elles offrent. Par ces relations entre OMA et DDTE, des "garde-fous" sont ainsi posés mais dans les cas "limite" la priorité est toujours donnée à l'emploi. C'est essentiellement le souci de préserver la mesure qui conduit les partenaires à agir de la sorte. En effet, si trop d'abus sont constatés, il y a risque, sinon de disparition, du moins de restrictions comme cela a été le cas pour les SIVP.

Ainsi, dans le type d'utilisation de la mesure que nous avons pu observer, marqué par l'importance des petites entreprises, la proximité DDTE/OMA et les normes qu'ils établissent conjointement sont les éléments principaux à partir desquels ce type d'utilisation fonctionne. Cette forme d'interaction locale entre acteurs publics et privés en matière de pilotage constitue une caractéristique essentielle de cette mesure, qui influe puissamment sur son efficacité qualitative et quantitative. Elle montre que le souci de développement de la mesure conduit à dépasser les clivages institutionnels sans remettre en cause l'existence même des institutions traditionnelles (27).

2) Le cumul des rôles par l'OMA

Compte tenu de l'importance donnée aux interactions entre acteurs en matière d'information et de pilotage des contrats de qualification, il convient de revenir sur la place prépondérante qu'y occupent les OMA. Comme on l'a noté plus haut, les deux ASFO rencontrées se caractérisent auprès des entreprises par un quadruple rôle :

²⁷ CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, "L'insertion professionnelle et sociale des jeunes", Rapport du Conseil Economique et Social, séance des 26 et 27 mai 1987, publié au Journal Officiel du 23 juin 1987, p. 116.

- d'**information** (elles informent les entreprises sur leurs possibilités)
- de **formation** (elles réalisent elles-même des stages de formation),
- d'**administration** (elles assurent le contact avec l'administration et établissent les dossiers nécessaires),
- et de **financement** (en tant qu'organismes mutualisateurs).

Cette activité multiple accroît la prépondérance que ces structures exercent déjà en tant qu'OMA. Un tel rôle s'exerce dans une forte proximité des ASFO avec les entreprises. Cette proximité est d'abord géographique puisque ces organisations sont départementales. On a pu noter une plus grande difficulté des entreprises de petite taille à s'orienter dans le dispositif contrat de qualification quand l'OMA est national, voire même quand il est régional.

Mais les ASFO sont également perçues comme les interlocuteurs privilégiés de ces petites unités aussi bien par les entreprises elles-même et par les services de l'ANPE et de la DDTE, qui n'hésitent pas à leur envoyer quasi systématiquement les chefs d'entreprise ayant le projet de conclure un contrat (et ceci même quand leur entreprise est hors du champ de compétence de l'ASFO en tant qu'OMA). En effet, en s'étant organisées prioritairement pour le public constitué par les petites entreprises, ces structures sont à même de répondre à l'ensemble de leurs demandes. Le développement de leur activité "mesures jeunes" a été l'occasion du renforcement de cette structuration par la création de services spécifiques "contrats de qualification" ou bien "alternance".

Ce quadruple rôle s'appuie sur cette proximité et il contribue à la faire vivre et à la consolider. D'autre part, il a pour effet de développer une forme de contrôle sur l'ensemble du processus contrat de qualification : contrôle au niveau de la formulation de la demande, de l'établissement des dossiers, de l'élaboration du plan de formation et du suivi de la formation par le jeune, dans la mesure où ces ASFO sont à la fois service d'information, organisme collecteur et financeur, et organisme de formation. Dans certains cas, elles interviennent même pour "réguler" les relations entre le jeune et son employeur lorsque des problèmes sont détectés, notamment au cours des stages de formation.

Un tel positionnement s'inscrit comme une réponse à la complexité du montage et du suivi de cette mesure pour les entreprises. Contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de qualification ne peut pas s'appuyer, pour se diffuser sur le marché du travail local, sur un réseau institutionnel structuré historiquement et matériellement (à travers l'existence des CFA).

Dans la mesure où l'efficacité de cette mesure pour les entreprises dépend largement de la nature et de l'intensité des relations qu'elle vont nouer avec leur environnement, l'ASFO va jouer auprès des plus petites d'entre elles, qui n'ont qu'une

connaissance très parcellaire des évolutions du marché de l'emploi et de la formation, un rôle de structure-support d'une approche de la relation formation-emploi. Le cumul des rôles, dans ce contexte, peut s'interpréter comme le signe de la force des "perturbations" engendrées par le développement d'une mesure comme le contrat de qualification que seuls les OMA -dans l'état actuel des marchés du travail locaux observés- sont en mesure de réguler⁽²⁸⁾.

3) La négociation du temps de formation

Dans le même ordre d'idées, mais cette fois du côté de la formation proprement dite, les organismes de formation sont également amenés à assurer une forme de pilotage de la mesure, à travers les formes de négociation qu'ils vont avoir avec l'entreprise au sujet de la disponibilité du jeune. Cela explique pour une bonne part l'importance prise, dans l'élaboration des conventions de formation, par les plannings de formation. Loin de constituer de simples instruments de gestion du temps de travail et de formation, ceux-ci matérialisent en effet l'acceptation par les employeurs d'un véritable compromis sur la nature de leur engagement dans la formation de leurs salariés. Les tensions autour du respect de cet engagement, qui obligent parfois les organismes de formation à renégocier son contenu au cours du déroulement du contrat, marquent l'importance de l'enjeu sous-jacent.

I-----I

Notre étude rend compte de situations singulières caractérisées par le contexte dans lequel s'opère l'utilisation du contrat de qualification : utilisation massive de la mesure par les petites entreprises, caractéristiques et contraintes des secteurs d'activité,... C'est dans ce contexte et en fonction de lui que les partenaires que nous avons rencontrés élaborent leur action et sont amenés à collaborer, infléchissant par là même la structure de ce contexte. Ils jouent donc un rôle-clé dans les processus de mise en oeuvre de la mesure. Dans les cas observés, la qualité des relations et de la collaboration de ces partenaires influent sur celle du dispositif, de son déroulement jusqu'à son issue, gageant en définitive de sa valeur en terme d'insertion des jeunes. Mais d'autres cas peuvent être cités où la faiblesse des relations entre les acteurs (par exemple les cas où l'OMA est national), ou encore leur mauvaise entente (concurrence entre différents organismes, ...) ont eu un effet non négligeable sur l'ensemble du processus.

Un tel constat nous amène à insister sur l'interaction entre type d'utilisation et type de mise en oeuvre de la mesure, et sur l'intérêt d'en faire l'analyse. Dans le cas observé, cette interaction est aussi constitutive des modalités d'utilisation et de mise en oeuvre.

²⁸ Comme on l'a vu dans la première partie, des entreprises de plus grande taille parviennent plus facilement à assumer à elles seules cette multifonctionnalité.

Elle s'élabore au niveau local entre directives et politiques édictées au niveau national (caractéristiques légales du contrat de qualification, politiques des branches professionnelles...) et contexte propre (caractéristiques des entreprises : taille; situation des secteurs d'activité : poids, évolution; contexte économique : importance du chômage...). Cette élaboration traduit une forme d'appropriation des données nationales au niveau local. Celui-ci peut alors être considéré comme le lieu d'une construction singulière de la mise en oeuvre de cette mesure de formation des jeunes en alternance et plus généralement de la relation formation-emploi.

TROISIEME PARTIE / LE CONTRAT DE QUALIFICATION, ELEMENT D'UN SYSTEME DE TRANSITION FORMATRICE OU DE FORMATION TRANSITOIRE ?

Peut-on conclure d'une observation parcellaire sur le contexte de mise en oeuvre des contrats de qualification au plan local un certain nombre de remarques susceptibles d'alimenter la réflexion sur l'évolution de cette mesure, et plus largement sur son impact éventuel sur la dynamique du marché du travail ? C'est le pari que nous tenterons dans cette dernière partie, en formulant quelques hypothèses d'ordre général qui appellent au développement de travaux ultérieurs visant à vérifier de façon plus construite leur pertinence.

Au vu des observations réalisées, nous faisons l'hypothèse que le développement du contrat de qualification se situe aujourd'hui au coeur de l'enjeu d'un repositionnement de la relation formation-emploi sur des bases décentralisées et partenariales. L'analyse de ses principales caractéristiques permet en particulier de faire émerger le rôle-clé joué au niveau local par les acteurs institutionnels intermédiaires agissant à l'interaction des jeunes et des entreprises. Grâce à la régulation conjointe de ces acteurs, le dispositif semble évoluer progressivement d'une stricte préoccupation pour l'emploi -qui reste encore largement prégnante-, vers des logiques d'offre de travail incluant une dimension de formation qualifiante. Les premiers signes tangibles d'une telle évolution sont d'ores et déjà observables. Ils ne sauraient cependant suffire pour parler d'une transformation structurelle des modes d'accès aux emplois.

En effet, comme nous l'ont rappelé nos interlocuteurs, toute mesure à ce niveau, aussi volontariste soit-elle, ne peut faire l'impasse sur le temps long de l'appropriation de son contenu et de ses effets par les acteurs qu'elle concerne. Compte tenu de sa "longévité" au sein des dispositifs-jeunes (6 ans d'existence), le contrat de qualification serait donc aujourd'hui en mesure de capitaliser un certain nombre d'évolutions, à condition que soit garantie la stabilité de ses principales caractéristiques, et que soit reconnue la nécessité de son pilotage au niveau interinstitutionnel.

Pour évaluer la portée de ces évolutions, il nous faut alors élargir notre champ de vision en nous penchant sur les mécanismes de fonctionnement de la relation formation-emploi. Plus précisément, on doit s'interroger sur le sens des mouvements qui traversent le marché du travail depuis quelques années, en utilisant le développement du contrat de qualification comme analyseur des recompositions en cours. Une relecture des parties précédentes conduit à mettre l'accent sur deux points autour desquels semble se nouer une bonne part des enjeux au niveau local. Le premier axe de réflexion concerne le problème de l'information : jusqu'à quel point une mesure de formation en alternance

comme le contrat de qualification rend-elle nécessaire et contribue-t-elle à une reconstruction des contenus et des réseaux d'information traditionnels ? (**chapitre I**).

A cette question cruciale peut être associée une autre interrogation, qui touche un élément-clé de la régulation du marché du travail : celui des critères d'accès à l'emploi. A travers les mouvements en cours dans le domaine de l'insertion des jeunes, peut-on repérer les signes d'une transformation en profondeur des pratiques et des représentations des acteurs ? (**Chapitre II**).

I - LA CONNAISSANCE DES RESSOURCES ET DES BESOINS PAR LES ACTEURS INTERMEDIAIRES

L'analyse des situations locales nous a d'abord montré le rôle-clé joué par les acteurs intermédiaires (OMA, DDTE, organismes de formation) en matière d'information des entreprises, tout au long de la durée des contrats. Cet accent mis sur l'information conduit à s'interroger de manière plus large sur l'évolution des besoins des acteurs locaux dans ce domaine. Il pose en particulier le problème de la faiblesse des savoirs existants sur l'état des marchés locaux du travail et de la formation.

1) "L'information imparfaite" sur l'évolution du marché du travail local

Un premier problème concerne surtout les structures telles que les Missions Locales ou les institutions liées au Service Public de l'Emploi et de la formation, c'est-à-dire les acteurs amenés à jouer un rôle d'orientation des jeunes vers l'emploi. Il a trait à la difficulté éprouvée par ces acteurs pour disposer d'informations fiables au niveau de leur zone de compétence, au sujet de l'évolution de l'emploi sectoriel et des opportunités existantes en terme de placement des jeunes.

Ce problème explique pour une bonne part l'intérêt récent exprimé par de nombreuses régions pour des démarches de construction d'observatoires régionaux de la relation formation-emploi⁽²⁹⁾. Il contribue à mettre en évidence la nécessité cruciale -déjà soulignée à de nombreuses reprises⁽³⁰⁾ d'une "*information-action entendue comme une volonté de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés dans un dispositif d'information diversifié et cohérent*"⁽³¹⁾.

²⁹ On trouve une synthèse intéressante du renouveau des problématiques sur ce point in :
* CEREQ, "Groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation Formation-Emploi - Problématiques et méthodes", document de travail du CEREQ N° 53; Paris, Mars 1990; 74 p.

* CEREQ, "Régions, Formation, Emploi, Démarches et méthodes", collection des études, n° 59, mai 1991.

³⁰ En particulier dans différents rapports de l'ADEP:

* "Contrats Emploi-formation - note de fin d'intervention pour la délégation à l'emploi"; F. VINCENT, C. BONNAFE-PELISSOU, Noisy-le-Grand, octobre 1984, pp 23-25.

* " Entreprises et contrats de formation alternée - Facteurs d'utilisation", N. FRADIN, F. VINCENT, Noisy-le-Grand, novembre 1987, pp. 15-18.

³¹ "Contrats formation-emploi- ... ", opus cité, p 23.

Plus précisément, les nombreuses initiatives développées au niveau local et régional en matière d'information sur la relation formation-emploi conduisent à transformer la conception-même des procédures d'observation. Celles-ci ne valent plus seulement par les résultats qu'elle sont amenées à produire, mais aussi et surtout par leurs modalités de construction. Comme le note R. BOURE, il s'agit de voir dans l'observation "*d'avantage une démarche d'élaboration des connaissances au service de finalités multiples s'inscrivant dans un projet d'ensemble qu'un simple processus fondé sur des méthodes et des procédés pour recueillir et traiter des données*" (32).

Les premières tentatives de comparaison de différentes démarches et systèmes d'information régionaux (33) démontrent, s'il en était besoin, la multiplicité des voies empruntées pour tenter de renouveler les méthodes d'observation existantes. Elles semblent cependant converger autour d'un certain nombre de constats qui représentent autant d'enjeux d'une évolution des pratiques des acteurs dans ce domaine :

- * la difficulté d'établissement d'une articulation construite entre la production de données quantitatives et le recueil d'informations plus qualitatives, articulation pourtant jugée nécessaire pour que l'information locale soit reconnue et utilisée dans l'orientation des décisions prises par les acteurs.

- * la nécessité de concevoir la construction des dispositifs d'observation de la relation formation-emploi comme un processus d'émergence et de constitution d'un "*savoir local partagé*" (34) que l'on peut définir comme l'intégration de la finalité de production de données au sein d'un objectif plus large d'échange inter-institutionnel et de mise en place d'une fonction de médiation entre acteurs locaux. Il faut ainsi faire en sorte que "*l'agencement des informations soit indissociable de l'organisation des relations entre les individus et que le système d'information soit lié aux objectifs visés et au système d'information*" (35).

2) Le problème des ressources en formation

Alors que ce besoin de repérage fin et localisé des opportunités de créations d'emploi se pose de manière générale pour l'ensemble des protagonistes de la relation formation-emploi, il est intéressant de noter un problème spécifique aux acteurs confrontés au contrat de qualification. Comparée aux autres types de formation en

32 BOURE R., "Les observatoires économiques et sociaux locaux en question", *Revue Française d'Economie*, n° 4, automne 1989, p 64.

33 * Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, "Actes du Séminaire "Observatoires régionaux emploi-formation" ", Paris, 31 janvier 1989, 48 p.

* BROCHIER D., DE FOUCHIER H., FRANCCART G. et alii, "Les enquêtes en entreprise", in CEREQ, "Régions, Formation, Emploi, Démarches et méthodes", opus cité, pp. 112-121

34 CEREQ, "Régions, Formation, Emploi, Démarches et méthodes", opus cité, pp. 24

35 *Idem*, p. 22.

alternance, cette mesure soulève en effet le délicat problème de trouver une formation qualifiante adaptée à la fois aux contraintes de fonctionnement de l'entreprise et aux besoins de qualification du jeune. Ce problème dépasse bien souvent les entreprises -en particulier les petites- qui n'ont qu'une connaissance très limitée du marché de la formation. Il se traite là encore au niveau des acteurs intermédiaires publics ou privés, qui vont favoriser la mise en contact de l'entreprise avec les organismes de formation adéquats.

Plus largement, une telle question renvoie à la grande diversité des structures et des formes d'intervention dans le domaine de la formation. Largement conditionné dans son développement par la croissance continue des masses financières engagées par les pouvoirs publics et les entreprises pour tenter d'apporter des solutions aux problèmes du chômage et de la faiblesse du niveau de qualification des salariés, le marché de la formation apparaît aujourd'hui à la fois très éclaté et très cloisonné. On trouve ainsi, parmi les organismes de formation, un clivage assez net entre les structures habituées à travailler avec les entreprises en matière de requalification des salariés en activité, et les structures spécialisées dans la formation des exclus du marché du travail (chômeurs, jeunes, ...) et à ce titre très dépendantes des fonds publics.

Sur ce point, la logique des formations en alternance, et particulièrement du contrat de qualification, conduit potentiellement à remettre en cause ce clivage, en "créant" une nouvelle catégorie d'acteurs, à la fois en formation et en activité. Elle appelle donc à une redéfinition des objectifs des organismes de formation, autour d'une double perspective d'apprentissage d'un emploi et d'obtention d'un niveau minimum de formation générale. Cette réorientation stratégique concerne tout autant les organismes privés de formation que les structures publiques comme l'AFPA, le CNAM et même l'Education Nationale (en particulier avec le développement des Bacs professionnels). Elle implique de clarifier le statut des acteurs issus du système éducatif et des entreprises, qui jouent un rôle-clé, mais pourtant peu reconnu, dans l'élaboration conjointe du contenu et des procédures d'acquisition des connaissances (36).

Cette réflexion autour des problèmes d'information amène finalement à considérer la constitution de nouvelles structures d'observation comme un préalable indispensable à la mise en oeuvre d'un partenariat véritable entre les acteurs chargés de la gestion locale de la relation formation-emploi. Cependant, pour éviter de faire du partenariat un concept mou et protéiforme auquel chacun se référerait sans s'y impliquer réellement, il convient

³⁶ Cf TANGUY L., "Interactions école-entreprises dans la mise en place d'un cursus de formation - le baccalauréat professionnel", Travail et mobilités, (URA-CNRS 1416) - Université Paris X, janvier 1991, 83 p. L'auteur y évoque en particulier "une sorte de contrôle invisible (qui) tend à s'établir entre agents de la formation (enseignants, administration de l'établissement scolaire) et responsables d'entreprise" sur les conditions d'exercice du stage. (p. 47). (souligné par nous).

de le définir comme l'organisation et la négociation de rapports réguliers entre acteurs, qui débouche à terme sur des décisions opérationnelles (37).

III - QUELLE EVOLUTION DES CRITERES D'ACCES A L'EMPLOI ?

1) Un nouveau mode d'insertion dans l'emploi qui se fonde toujours sur les mêmes critères de sélection ...

Les échanges avec les acteurs locaux concernant le type d'insertion vers l'emploi qu'est susceptible de procurer la signature d'un contrat de qualification corroborent les résultats issus de nos propres investigations au plan régional (38), mais aussi les évaluations plus globales menées par le Ministère du Travail (39). Ils mettent ainsi clairement en évidence le fait que le contrat de qualification n'a pas contribué à remettre en cause les critères de sélection "classiques" des entreprises en matière de recrutement. Celles-ci utilisent la mesure d'abord en fonction de leurs propres besoins en terme d'emplois et de qualifications, ce qui exclut fortement les jeunes dépourvus de toute qualification. En fonction de combinaisons spécifiques des critères d'âge, de sexe, d'origine professionnelle et de niveau de formation, les entreprises opèrent, par le biais du contrat de qualification, une sélection qui contribue à offrir des perspectives professionnelles et de formation essentiellement à des jeunes déjà dotés d'un bagage minimum en matière d'expérience professionnelle et/ou d'acquis éducatifs.

En ce sens, le contrat de qualification peut être analysé comme une mesure destinée à faciliter la flexibilisation de la main d'oeuvre juvénile pour les entreprises, sans que des garanties suffisantes soient accordées aux jeunes en matière d'accès à l'emploi. Mais cette interprétation, dont on ne peut nier la cohérence au vu des premiers bilans chiffrés de l'application de cette mesure, ne doit pas occulter le fait que le contrat de qualification ne constitue qu'un élément de la dynamique d'insertion des jeunes, elle-même en voie de recomposition active depuis plusieurs années.

2) ...Mais d'où émergent les indices d'une recomposition structurelle.

Sans remettre en cause radicalement le caractère déterminant de la sélectivité qui s'opère dans les itinéraires d'accès à l'emploi -dont le contrat de qualification subit l'influence-, il est possible de proposer une piste d'interprétation complémentaire. Celle-ci est fondée sur l'idée que le contrat de qualification, à travers sa caractéristique spécifique d'emploi lié à une formation lourde, peut contribuer à l'émergence d'une

37 BOURE R., "Les observatoires économiques et sociaux locaux en question", opus cité, pp. 71-75 : Le partenariat et ses pièges.

38 "Eléments d'analyse sur la perméabilité de l'emploi en Régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon, en matière de contrat de qualification"; opus cité.

39 MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. Service des Etudes et de la Statistique, "La formation en alternance et l'accès des jeunes à l'emploi", Document Travail-Emploi, 1990, 135 p.

modification structurelle du marché du travail dans laquelle les processus d'apprentissage joueraient un rôle moteur dans la redéfinition permanente des critères d'emploi.

Ainsi, dans l'ébauche de reconstruction d'un système structuré -mais beaucoup plus long qu'auparavant- d'accès à l'emploi stable, le contrat de qualification pourrait trouver un statut dont les caractéristiques le rapprocheraient progressivement de l'apprentissage "à l'allemande", dont on connaît l'intérêt et les résultats en terme de structuration du marché du travail allemand.

a/ La construction d'itinéraires d'insertion vers certaines professions

Un premier indice de cette "reconstruction" apparaît de manière sensible à travers les stratégies de certains secteurs d'activité (ou de certaines grandes entreprises) bien structurés, couplant dans un même effort les aides publiques à l'embauche et l'accroissement de la qualification de leurs salariés. Ces situations sont d'autant plus intéressantes à observer qu'elles sont très diverses quant au niveau des jeunes qu'elles intègrent.

On a pu ainsi noter un exemple d'utilisation de la mesure par les cabinets d'experts-comptables pour des jeunes dont le niveau de formation est supérieur ou égal au niveau IV (voir annexe page 50). Mais on trouve également des exemples intéressants dans les transports ⁽⁴⁰⁾ et l'industrie de l'aluminium ⁽⁴¹⁾ dans lesquels les jeunes ont un niveau de départ V, V bis ou VI. Ces situations, loin d'être atypiques, constituent de plus en plus un "débouché" particulièrement intéressant du contrat de qualification, dont il appartiendra de vérifier dans l'avenir le degré de généralisation.

b/ Un positionnement particulier par rapport aux autres mesures d'insertion

Au vu des informations quantitatives et qualitatives recueillies, il apparaît finalement que le contrat de qualification constitue la clé principale du développement réel des formations en alternance entre le système éducatif (pris au sens large, c'est-à-dire incluant les organismes de formation) et les milieux professionnels. Ce statut particulier lui confère, en matière de positionnement dans les processus d'insertion, une place qui doit être clairement distinguée :

⁴⁰ Cf LAMANTHE A., "Les contrats de qualification sur les zones d'intervention des Missions Locales d'Avignon (Vaucluse) et de la Seyne/Mer (Var)", opus cité, pp.30-40

⁴¹ D. BROCHIER, J.P. FROMENT, A. d'IRIBARNE, "Une formation en alternance intégrée à la production"; Formation-Emploi N° 30, avril-juin 1990.

- des processus d'insertion sociale des jeunes sortant du système scolaire en situation d'échec (Contrats Emploi Solidarité, actions de formation alternée pour les "16-25 ans",...).
- des systèmes d'aides à l'embauche des jeunes incluant une légère adaptation à l'emploi (comme les contrats d'adaptation).

Ainsi, un type d'utilisation du contrat de qualification centré sur l'imbrication entre formation et emploi peut contribuer à mieux identifier la place que pourrait prendre cette mesure au sein d'un véritable "*système de transition formatrice entre la formation initiale et l'activité professionnelle*"⁽⁴²⁾ dont le cumul des dispositifs développés depuis six ans permet d'envisager désormais avec plus de netteté les contours.

c/ Une mesure qui joue un rôle dans l'évolution des représentations des acteurs sur l'emploi et la formation

La stabilisation d'un tel système ne pourra cependant se réaliser que si les différents acteurs impliqués dans le développement de cette mesure parviennent à faire évoluer leurs représentations traditionnelles du fonctionnement du marché du travail.

Les propos recueillis sur ce point montrent que, pour les acteurs intermédiaires, le contrat de qualification constitue une mesure qui doit être préservée et pérennisée pour les effets qu'elle provoque sur le tissu économique local. Ils rappellent dans le même temps que leur "rôle moralisateur et régulateur" est indispensable pour qu'un travail de construction et d'appropriation s'opère au sein des entreprises.

C'est donc au fil des années que la mesure semble être à même de prendre ses véritables dimensions, à condition que son existence soit stabilisée et assurée sur une période assez longue pour que le processus d'acceptation et d'application des exigences qu'elle implique puisse se réaliser de façon complète. La crainte dont nous ont fait part nos interlocuteurs de la suppression de la mesure à l'occasion de la mise en route d'un nouveau dispositif pour l'insertion des jeunes, apparaît significative de l'intérêt qui lui est porté et du souci de voir aboutir un processus qui demande du temps. On peut alors penser que la pérennisation du contrat de qualification, dans le cadre de l'accord interprofessionnel signé en juillet 1991 par les partenaires sociaux, va certainement contribuer à renforcer la crédibilité de cette mesure et à accentuer les efforts faits par les acteurs au plan local pour améliorer son efficacité.

⁴² CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, "L'insertion professionnelle et sociale des jeunes", opus cité, p. 106.

CONCLUSION GENERALE

Conçue au départ comme une aide à la réflexion de partenaires locaux sur les perspectives d'emploi liées à une mesure de formation en alternance, l'étude menée autour de la mise en oeuvre du contrat de qualification révèle pour finir l'importance des thèmes et des objets qu'un tel dispositif contribue à mettre en mouvement.

Sur le plan des méthodologies d'approche de la relation formation-emploi, cette analyse conduit à énoncer deux propositions destinées à alimenter de futures réflexions sur ce même thème. Il s'agit d'une part de considérer la teneur des interactions entre acteurs aux stratégies et aux statuts variés que met à contribution le contrat de qualification (administrations, partenaires sociaux, entreprises, organisations professionnelles, organismes privés ou publics de formation, jeunes, ...) comme un élément important dans l'analyse de sa mise en oeuvre. Il convient d'autre part de définir cette mesure comme un ensemble complexe constitué de plusieurs dimensions : le contexte économique et social, les modes d'utilisation de la mesure par les entreprises et les jeunes, les stratégies et relations des acteurs intermédiaires. La compréhension globale d'un tel dispositif ne semble possible qu'à condition de prendre en compte l'ensemble de ces dimensions et de leurs interactions. Une typologie des processus de mise en oeuvre du contrat de qualification pourrait être construite sur une telle base.

Au niveau du contenu-même de la relation formation-emploi, l'analyse de la mise en oeuvre du contrat de qualification, telle que nous avons pu l'observer, nous permet d'avancer dans la définition des éléments-moteurs de la "restructuration" actuelle de cette relation. Sans prétendre avoir identifié l'intégralité des dynamiques en jeu, nous pensons que trois dimensions se conjuguent pour caractériser les processus observés.

En premier lieu, **la dimension locale** semble incontestablement jouer un rôle-clé dans les nouveaux types de régulation qui se nouent entre formation et emploi. La proximité des acteurs contribue à accroître la densité leurs relations, et par là à améliorer la qualité des décisions prises.

L'approche locale joue un rôle primordial dans la construction d'une deuxième dimension, **la dimension du savoir**. Sur ce point, la transformation de la relation formation-emploi rend nécessaire la construction de nouveaux systèmes d'information, à

la fois fortement connectés sur les enjeux locaux et étroitement reliés aux stratégies des acteurs en présence.

Enfin, une troisième dimension apparaît également centrale dans les transformations actuelles : **la dimension des acteurs**. A travers la mise en évidence de nouveaux rôles et la construction de nouveaux statuts pour une série d'acteurs que nous avons qualifiés d'intermédiaires, s'esquissent finalement de nouvelles modalités de régulation de la relation formation-emploi, à la fois plus décentralisées et moins uniformes qu'avant.

Comme nous l'avons montré, les mesures de formation en alternance et plus particulièrement le contrat de qualification constituent des procédures qui permettent de faire émerger cette triple dynamique. Celle-ci permet d'appréhender de manière de plus en plus précise les fondements d'une redéfinition de la relation formation-emploi. Bien qu'il soit encore infondé d'avancer l'hypothèse d'une transformation structurelle sur ce plan, on peut néanmoins constater que les dimensions énoncées ci-dessus constituent aussi les bases de procédures créées récemment et amenées à prendre dans les années futures une importance croissante à l'articulation entre le système éducatif et les entreprises (⁴³). La question d'une nouvelle dynamique de la relation formation-emploi est plus que jamais à l'ordre du jour ...

⁴³ Nous pensons ici à la création des Bacs Professionnels ainsi qu'aux nouvelles filières de formation des ingénieurs, dites filières "Descomps". Ces procédures sont décrites in : HAUT COMITE EDUCATION-ECONOMIE : "2001, d'autres temps, d'autres enjeux : de nouveaux parcours en formation initiale et continue", rapport présenté au Ministre de l'Education Nationale, Paris, La Documentation Française, 1990, 245 p.

ANNEXES

**SYNTHESE DES CARACTERISTIQUES
DU CONTRAT DE QUALIFICATION**

Public visé

Jeunes de 16 à 25 ans inclus, sans qualification professionnelle ou ayant une qualification inadaptée à l'emploi.

Objet du contrat

Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle qui débouche sur une validation reconnue ou en voie de reconnaissance (un diplôme, un titre homologué ou une qualification attribuée par une convention collective).

Employeurs

Toutes les entreprises habilitées par l'autorité administrative, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs.

Nature et durée du contrat

Contrat de travail de type particulier à durée déterminée : 6 mois à 2 ans.

25 % de la durée totale du contrat au minimum est consacré à la formation dispensée par un organisme de formation public ou privé, externe ou interne à l'entreprise.

Le titulaire d'un contrat de qualification a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions propres aux autres salariés.

Suivi de la formation

Un tuteur désigné parmi les salariés de l'entreprise est chargé du suivi du jeune

Rémunération

La rémunération varie de 17 à 75 % du SMIC en fonction de l'âge et de l'ancienneté du jeune (soit de 876 F à 3867 F, en fonction de la valeur du SMIC en avril 1990).

Habilitation administrative du contrat

Le contrat doit être écrit et faire l'objet d'une demande d'habilitation sur formulaire-type, déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. L'habilitation est réputée approuvée s'il n'y a pas eu de notification écrite du refus de l'Administration dans un délai d'un mois après le dépôt.

Éléments incitatifs pour les employeurs

- Le bénéficiaire d'un contrat de qualification n'est pas compté dans les effectifs de l'entreprise
- Le financement du contrat de qualification vaut comme paiement des contributions exigées des entreprises de + de 10 salariés en matière de formation en alternance des jeunes (0,4 % de la masse salariale).
- Les rémunérations versées aux titulaires des contrats de qualification sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale.
- La formation est remboursée à l'entreprise à raison de 50 francs de l'heure, après accord de l'Organisme Mutualisateur Agréé chargé de la collecte des taxes.

(dans les deux pages suivantes figure la reproduction d'un modèle-type de contrat de qualification, dans lequel ont été soulignées les données prélevées pour réaliser les analyses quantitatives).

CADRE RESERVE

Contrat de qualification

de type particulier à durée déterminée, régi par l'arrêté du 28-10-1983 à l'accord national interprofessionnel du 9-7-1970 et les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier celles applicables aux formations professionnelles en alternance.

(Titre VII de livre IX du Code de travail)



Mois d'approbation : [] 19 []

Voir instructions au verso de ce volet 5

Entre les soussignés, d'une part :

1

Établissement [] N° SIRET : [] Code APE : []

Adresse [] Code postal : []

Nom du responsable : [] Téléphone : []

Activité [] Nombre de salariés : []

désigné ci-après l'entreprise, et d'autre part :

Nom et prénom []

Adresse personnelle : []

Code postal [] Ville : []

N° Sécurité sociale .. [] Date de naissance : [] [] []

Sexe : porter le chiffre correspondant (masculin = 1 - féminin = 2) []

Niveau de formation : voir liste au verso (tableau A) et porter le chiffre correspondant []

désigné ci-après le salarié.

Si le salarié a occupé un emploi supérioritaire pendant plus de 3 mois consécutifs, porter le chiffre correspondant (oui = 1 - non = 2) []

Si oui, la durée de cet emploi a été de [] mois

Avant ce contrat, le salarié était dans l'une des situations citées au verso (tableau B). Inscrire le chiffre correspondant []

Si le salarié était demandeur d'emploi inscrit à l'A.N.P.E. : insérer depuis combien de mois [] [] mois

Il a été convenu ce qui suit :

L'entreprise engage le salarié pour une durée déterminée de [] mois

(dont la durée de la période d'essai est fixée à [])

à compter du [] pour finir le [] en vue de former le salarié au métier de [] dans l'emploi (voir liste au verso, tableau C) et porter le chiffre correspondant []

La formation sera assurée pendant le temps de son activité dans l'entreprise, et confiée à l'organisme suivant :

Nom et adresse : []

Cet organisme est : public = 1 - privé = 2 porter le chiffre correspondant []

interne à l'entreprise = 1 - externe à l'entreprise = 2 porter le chiffre correspondant []

La durée de la formation générale, professionnelle et technologique dispensée sous la responsabilité de l'organisme de formation sera de [] h

L'ensemble de cette formation sera suivi par M. [] désigné comme tuteur, dont la qualification est : []

L'ensemble de cette formation devra conduire le salarié à un titre ou diplôme homologué = 1 ou à une qualification reconnue par la convention collective = 2, porter le chiffre correspondant []

(à indiquer avec précision) : []

La rémunération brute du salarié est fixée, par semestre, comme suit : (voir salaires minimum au verso tableau D)

1° S. de []	de []	% de SMIC	de []	de []	% de SMIC
2° S. de []	de []	% de SMIC	de []	de []	% de SMIC
3° S. de []	de []	% de SMIC	de []	de []	% de SMIC
4° S. de []	de []	% de SMIC	de []	de []	% de SMIC

ou [] F par mois.

Le temps de travail hebdomadaire du salarié, y compris la formation, est conforme à la durée habituelle du travail dans l'entreprise pour le poste considéré, soit [] heures par semaine

L'entreprise s'engage à faire suivre au salarié tous les enseignements et activités pédagogiques du centre ou il est inscrit, et à lui confier des tâches ou des postes de travail lui permettant d'acquies la formation pratique conduisant à la qualification prévue au présent contrat.

Le salarié s'engage à suivre avec assiduité les enseignements du centre et de l'entreprise et à exécuter les tâches qui lui seront confiées dans le cadre de sa formation.

Des clauses particulières sont jointes au présent contrat : oui - non (porter la mention initiale) et déposées dans les mêmes conditions (LE CAS ÉCHÉANT), LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION EST DEMANDÉ A L'ORGANISME DE MUTUALISATION SUIVANT :

A défaut ou en cas de refus de celui-ci, ces frais seront supportés par l'entreprise.

Fait à [] le [] []

Signature du salarié ou de son représentant légal []

Signature pour l'entreprise []

IMPORTANT : instructions pour remplir le contrat

- 1) Remplissez complètement le laissez-croquis, de préférence au crayon à bille, en s'assurant que le dernier exemplaire est lisible.
- 2) Dater et portez les signatures en original sur chacun des feuillets.
- 3) Transmettez LES DEUX PREMIERS FEUILLETS A LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU LIEU D'EMBAUCHE. LES DEUX FEUILLETS SUIVANTS SONT DESTINÉS AU JEUNE ET A L'EMPLOYEUR. Le dernier feuillet peut être utilisé comme demande de remboursement à l'organisme de mutualisation auquel vous adhérez.

A	
LISTE DES NIVEAUX DE FORMATION (avec ou sans le diplôme correspondant)	
7	- Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire. (Équivalent au niveau VI de l'Éducation nationale.)
6	- Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant notamment au Certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature. (Équivalent au niveau V-bis de l'Éducation nationale.)
5	- Niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'études professionnelles (B.E.P.) et du Certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). (Équivalent au niveau V de l'Éducation nationale.)
4	- Formation ou qualification d'un niveau équivalent à celui du Baccalauréat technique ou de technicien et du Brevet de technicien. (Équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale.)
3	- Formation du niveau du Brevet de technicien supérieur ou du diplôme des Instituts universitaires de technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur. (Équivalent au niveau III de l'Éducation nationale.)
2	- Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs. (Équivalent aux niveaux II et I de l'Éducation nationale.)

B			
AVANT LE STAGE, LE SALARIÉ ÉTAIT DANS L'UNE DES SITUATIONS SUIVANTES :			
1	- Fin de scolarité.	5	- Fin de stage de formation (autre que 4).
2	- Fin d'apprentissage.	6	- Salarié (y compris temporaire).
3	- Fin de service national.	7	- Demandeur d'emploi inscrit à l'AN.P.E.
4	- Fin de stage d'initiation à la vie professionnelle, ou fin de T.U.C.	8	- Autre situation.

C	
LISTE DES EMPLOIS (*)	
89	- Ouvriers agricoles.
88	- Ouvriers non qualifiés de type artisanal.
87	- Ouvriers non qualifiés de type industriel.
86	- Agents qualifiés de la manutention, du magasinage, des transports.
84	- Chauffeurs.
83	- Ouvriers qualifiés de type artisanal.
82	- Ouvriers qualifiés de type industriel.
80	- Personnels des services directs aux particuliers.
55	- Employés de commerce.
54	- Employés administratifs.
53	- Agents de surveillance.
52	- Agents de service (écoles, santé ; aides-soignants).
48	- Contramaîtres, agents de maîtrise.
47	- Techniciens.
46	- Professions intermédiaires administratives et commerciales.
43	- Professions intermédiaires de la santé et du travail social.
42	- Instituteurs et assimilés.
38	- Ingénieurs et cadres techniques.
37	- Cadres administratifs et commerciaux.
35	- Professions de l'information, des arts et des spectacles.
34	- Professeurs, professions scientifiques.

(*) Ces emplois sont des regroupements de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles à temps complet (PCS-1961), première édition 1963. Elles ont été établies pour répondre à la demande de la Direction départementale du travail et de l'emploi. Elles ne sont pas des professions officielles, qui sont énumérées sur les Directives départementales du travail et de l'emploi.

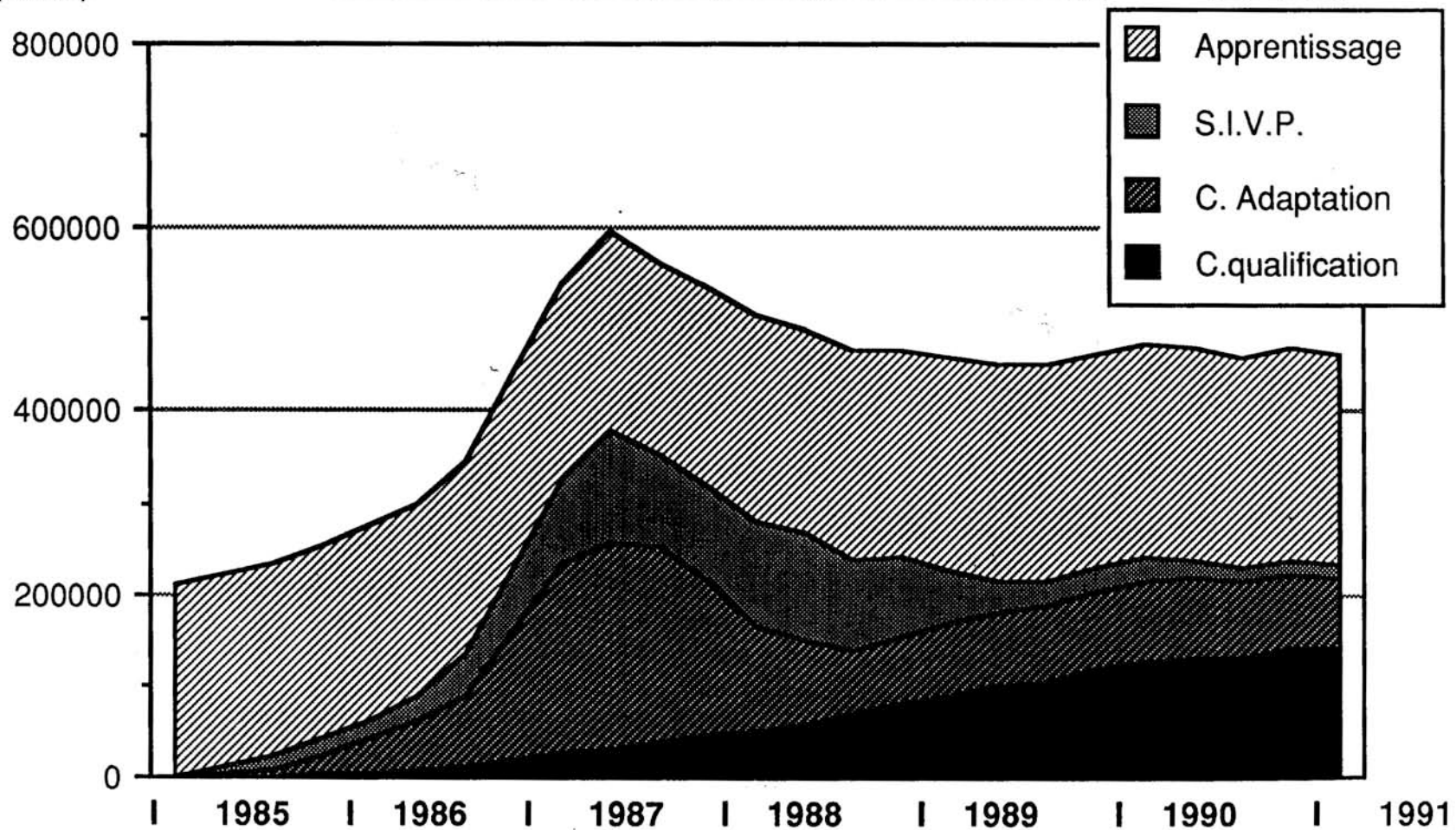
D				
BARÈME DU SALAIRE MINIMUM LÉGAL À VERSER PAR L'ENTREPRISE (*)				
Années dans le contrat	Âge	Années de service		
		1-17 ANS	18 ANS	19-25 ANS
Premier semestre		17 % du SMIC	27 % du SMIC	60 % du SMIC
Deuxième semestre		25 % du SMIC	35 % du SMIC	65 % du SMIC
Troisième semestre		35 % du SMIC	45 % du SMIC	70 % du SMIC
Quatrième semestre		45 % du SMIC	55 % du SMIC	75 % du SMIC

(*) Ce barème s'applique aux entreprises de moins de 250 salariés.

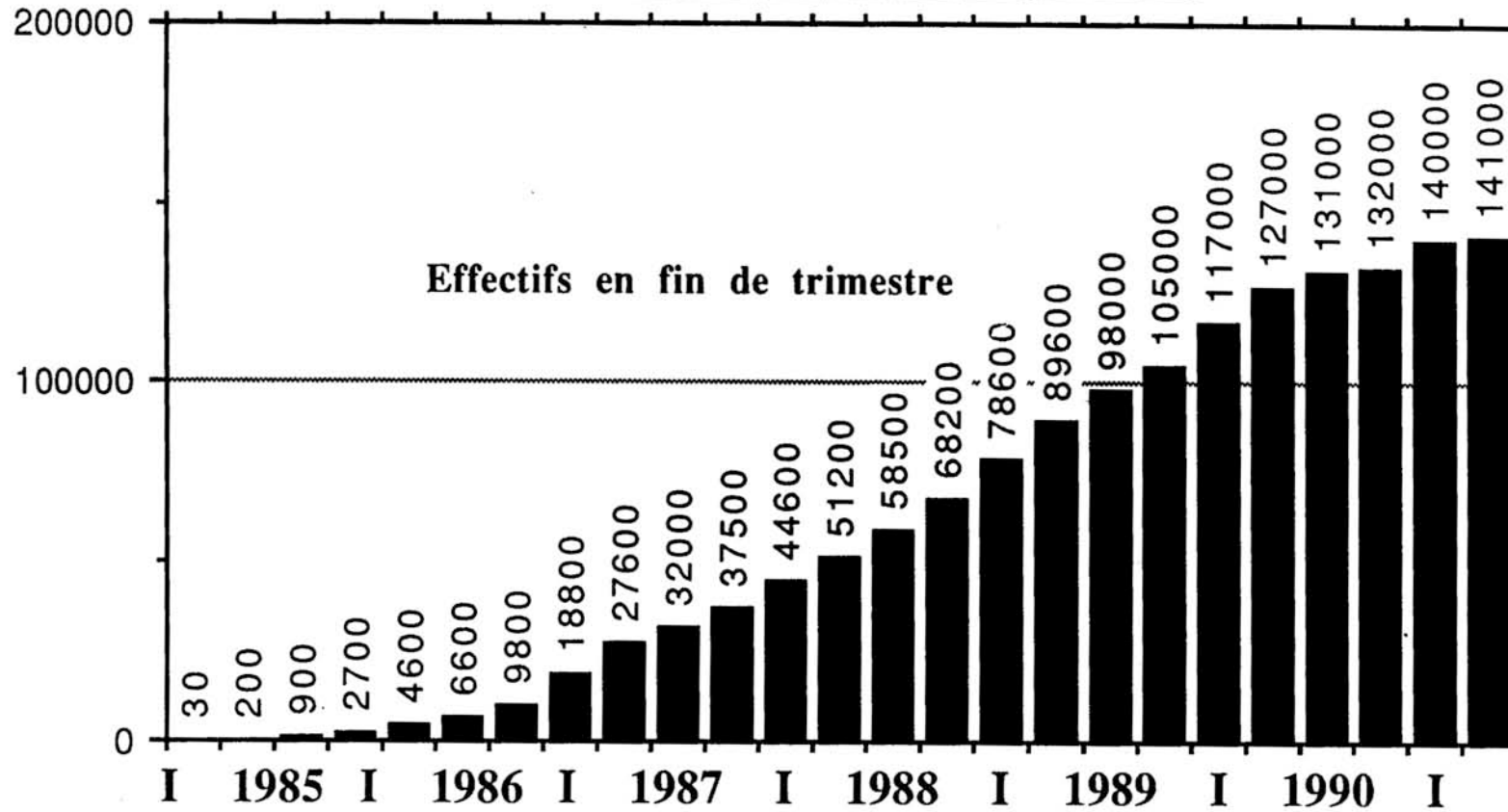
**EVOLUTION COMPAREE DES MESURES DE
FORMATION EN ALTERNANCE DES JEUNES
DE 1985 A 1990**
(nombre d'individus dans chaque mesure)

effectifs cumulés
(unités)

Légende



**EVOLUTION DES EFFECTIFS
EN CONTRAT DE QUALIFICATION
1985-1990**



**LES CONTRATS DE QUALIFICATION SIGNES EN 1989 DANS LE VAUCLUSE
DANS LES SECTEURS : COMMERCE DE GROS,
HOTELS-CAFES-RESTAURANTS, TRANSPORTS**

COMMERCE DE GROS

97 contrats : près de 10 % du total départemental (3ème rang).

- * **Les jeunes** : 59,7 % ont entre 22 et 26 ans, 57,7 % sont des hommes, 53,6 % sont de niveau V, 31,9 % étaient précédemment demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.
- * **Les contrats** sont majoritairement d'une durée de 2 ans.
- * **Les emplois** : 14,4 % des jeunes occupent un emploi de magasinier.
10,3% sont vendeurs en gros, puis ils sont vendeurs en alimentation, aide-comptables, employés des services administratifs, représentants...
- * **La formation** : 55,6 % préparent une qualification correspondant à un coefficient de la convention collective.
76 % des diplômes préparés sont de niveau V (CAP Vente : 38 %, BEP Secrétariat : 11,9%...)
Durée : pour 53,6% en dessous ou égale à 500 heures.
- * **Les entreprises** : 50,5 % des contrats sont signés par des entreprises ayant entre 0 et 5 salariés.
Dans 65,9 % des cas le tuteur est l'employeur.

HOTELS-CAFES-RESTAURANTS

46 contrats : 4,4 % du total départemental (8ème rang).

- * **Les jeunes** : 58,6 % ont entre 18 et 21 ans 67,3 % sont des femmes.
39,1% de niveau VI et 32,6 % de niveau V.
21,7 étaient précédemment en TUC ou SIVP , 19,5% demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.
- * **Les contrats** sont majoritairement de deux ans (63 %).
- * **Les emplois** : 30,4 % sont cuisiniers, puis employés de restaurants, bars, cafés, serveurs qualifiés, employés qualifiés de l'hôtellerie, employés non qualifiés de l'hôtellerie, employés des services comptables et financiers (aide-comptables)...
- * **La formation** : 80,4 % préparent un diplôme, qui est pour 94,5 % de niveau V (CAP employé de restaurant : 40,5 %, CAP cuisinier : 27%)
La formation a une durée comprise entre 500 et 1000 heures pour 58,6 % des cas.
- * **Les entreprises** : 47,8 % dans des entreprises ayant entre 0 et 5 salariés.
67,3 % des tuteurs sont les employeurs.

TRANSPORTS

47 contrats : 4,5 % du total (6ème rang). Effectifs salariés du secteur : + 6,15 %.

- * **Les jeunes** : 68 % ont entre 22 et 26 ans. 85 % sont des hommes,
41,3 % ont un niveau VI et autant ont un niveau V,
44,4 % étaient précédemment demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et 38 % salariés.
- * **Les contrats** ont pour 49 % une durée de 1 an.
- * **Les emplois** : 74,5 % sont conducteurs routiers et grands routiers,
8,5 % agents des services commerciaux des transports, puis manutentionnaires....
- * **La formation** : 64 % visent une qualification par obtention d'un coefficient. Les diplômes préparés sont pratiquement tous (94 %) de niveau V (CFPA conducteur routier).
La durée est comprise pour 87 % des cas, entre 500 et 1000 heures.
- * **Les entreprises** : 32 % des contrats sont signés par des entreprises ayant 500 salariés et plus (il s'agit en fait d'une seule entreprise), et 32 % dans des entreprises ayant entre 11 et 50 salariés
Dans 66 % des cas, les tuteurs sont les employeurs.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION SIGNES EN 1989 SUR LA ZONE VAR OUEST

575 contrats (sur 1244 dans le département).

Les secteurs d'activité (50 % des contrats sont signés dans 5 secteurs).

Commerce de détail non alimentaire spécialisé (75 contrats)=13 % :

dont pharmacies (27 contrats sur 75) et commerce de détail de l'habillement (21/75)

Bâtiment (71)= 12,3 % :

(10/71)

dont aménagements finitions (17/71), maçonnerie (13/71),
couverture-plomberie, installations sanitaires (11/71), installations électriques

Activités d'études, de conseil et d'assistance (68=11,8%) dont cabinets d'expertise

comptable et d'analyse financière (19/68)
et cabinets d'études techniques (13/68)

Services marchands divers (48)= 8,3 % :

dont salons de coiffure (39/48)

Promoteurs et sociétés immobilières (27)= 4,7 % :

dont agences immobilières (21/27).

Les jeunes :

pour 51 % ils ont entre 22 et 26 ans et pour 47 % entre 18 et 21 ans,

58 % sont des femmes.

49,2 % sont de niveau V

35,1 % étaient précédemment demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE

et 25 % en TUC ou SIVP

Les contrats : ont pour 60 % une durée de 2 ans.

Les catégories socio-professionnelles (50 % dans 3 catégories)

Employés administratifs 24 %

Employés de commerce 14,5 %

Ouvriers qualifiés de type artisanal 14,3%

Les emplois occupés :

Coiffeurs 7 %

Secrétaires 6,7 %

Vendeurs en équipement de la personne 5,3 %

Employés qualifiés des services administratifs 4,9 %

Préparateurs en pharmacie 4,7 %

Employés qualifiés des services comptables ou financiers 4,4 %

Secrétaires informatique 3,7 %

Magasiniers 3,3 %

Comptables 3,2 %

Vendeurs en alimentation 2,1 %

La formation : 50,2 % visent une qualification inscrite dans la convention collective.

76 % des diplômes préparés sont de niveau V.

(BEP coiffure mixte 12,8 % ; BP préparateur en pharmacie 9,2 % ;

CAP Vente 6 %...)

Durée comprise entre 500 et 1000 heures pour 49,5 % des cas.

Les entreprises : 52,7 % des contrats ont été signés par des entreprises ayant entre 0 et 5 salariés.

Dans 66 % des cas ce sont les employeurs qui sont tuteurs.

UN EXEMPLE DE CONSTRUCTION D'UN ITINERAIRE D'INSERTION PAR LE CONTRAT DE QUALIFICATION DANS LA REGION PACA

(Publi -information parue dans le Provençal du 19 juin 1990)

INSERTION DES JEUNES DANS LES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES

1^{re} promotion des Certificats d'Assistants Confirmés chez les experts-comptables

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans, les partenaires sociaux ont été à l'origine de la mise en place du système des Formations en alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation).

Dans le double but de lutte contre le chômage des jeunes et d'aider les cabinets comptables à s'attacher un personnel qualifié et donc de rapprocher l'offre de la demande, la profession des experts comptables représentée par le Conseil Régional de l'Ordre des experts-comptables et comptables agréés de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse dont le président est René Garrigues a mené dans ce sens une politique d'information systématique auprès des membres de l'Ordre de la région.

Dans le cadre d'un contrat de qualification, tout jeune embauché se voit ainsi proposer une formation théorique dispensée par des experts-comptables et une formation pratique en cabinet assurée par l'employeur également expert-

comptable.

Cette formation en alternance est réellement une chance d'accès à un emploi à un niveau reconnu par la convention collective des Cabinets (coefficient 195 et coefficient 280) puisqu'elle est assortie d'un contrôle continu des connaissances acquises et sanctionnée par un certificat professionnel d'assistant de cabinet accordé à l'issue d'un entretien final au siège du Conseil Régional de l'Ordre des Experts-Comptables et Comptables Agréés de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse.

Cette action a été grandement facilitée par la signature d'une convention entre le Conseil Régional de l'Ordre des Experts-Comptables et Comptables Agréés de la région Provence Alpes - Côte d'Azur et Corse et l'AGEFOS PME PACA « l'Accord parfait » l'AGEFOS PME PACA apportant aux cabinets, d'une part son concours pour la mise en place des contrats, d'autre part une aide financière à la formation.

Ainsi plus de 180 jeunes ont à ce jour intégré ce cursus, une 7^e promotion doit d'ailleurs démarrer en septembre 1990.

BIBLIOGRAPHIE

- * ADEP, "Contrats Emploi-formation - note de fin d'intervention pour la Délégation à l'emploi", F. VINCENT, C. BONNAFE-PELISSOU, Noisy-le-Grand, octobre 1984, 58 p.
- * ADEP, " Entreprises et contrats de formation alternée - Facteurs d'utilisation", N. FRADIN, F. VINCENT, Noisy-le-Grand, novembre 1987, 46 p.
- * ADEP, "Pour un développement qualitatif du contrat de qualification", N. FRADIN, P. PORTA, Noisy-le-Grand, décembre 1988, 67 p. + annexes.
- * AGEFOS PME Provence Alpes Cote d'Azur, "Le contrat de qualification : ce qu'en pensent les entreprises", novembre 1990, 12 p.
- * ASFO VAUCLUSE - Section Paritaire Jeune, "Un bilan d'étape", Juin 1990, Rapport réalisé par J. GIRAUD-EYRAUD, présidente CFDT du Conseil Paritaire, 17 p.
- * AUER P., MAIER F., MOSLEY H., "Les programmes de lutte contre le chômage des jeunes", in Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi 1986-1989, MIRE, la Documentation Française, 1990, pp. 27-36.
- * BICHOT J., "Insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures"; revue PARTAGE, N° 41, janvier 1988.
- * BOURE R., "Les observatoires économiques et sociaux locaux en question", Revue Française d'Economie, n° 4, automne 1989, pp. 47-84.
- * BROCHIER D., FROMENT J.P., IRIBARNE (d') A., "Une formation en alternance intégrée à la production"; Formation-Emploi N° 30, avril-juin 1990.
- * BROCHIER D., LIRONVILLE N., "Eléments d'analyse sur la perméabilité de l'emploi en région PACA et Languedoc-Roussillon, en matière de contrats de qualification", Aix en Provence, LEST, Octobre 1989, 31 p.
- * CARTELIER L., SIMONIN B., "Formation continue et développement des PME - L'émergence difficile de politiques locales reposant sur le partenariat"; Collection des rapports du CREDOC, N° 74, Paris, janvier 1990, 199 p.
- * CEREQ, "Groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation Formation-Emploi - Problématiques et méthodes", document de travail du CEREQ N° 53; Paris, Mars 1990; 74 p.
- * CEREQ, Régions, "Formation, Emploi, Démarches et méthodes", collection des études, n° 59, mai 1991.
- * CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, "Les perspectives d'évolution des rapports de l'école et du monde économique face à la nouvelle révolution industrielle", Rapport présenté par Jean ANDRIEU, séance des 13 et 14 octobre 1987, publié au Journal Officiel
- * CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, "L'insertion professionnelle et sociale des jeunes", Rapport du Conseil Economique et Social, séance des 26 et 27 mai 1987, publié au Journal Officiel du 23 juin 1987.
- * DATAR / Ministère de l'aménagement du territoire et des reconversions, "Guide des stratégies locales de formation", Ed Syros Alternatives, 1988, 260 p.

- * GEHIN J.P., "Les institutions de formation continue : diversité des interventions patronales", in Formation-Emploi n° 11, juillet-septembre 1985, pp. 48-61.
- * GEHIN J.P., "la formation continue dans les petites et moyennes entreprises : spécificités et paradoxes", Formation-Emploi N° 16, oct-déc. 1986, pp. 77-91.
- * HAUT COMITE EDUCATION-ECONOMIE : "2001, d'autres temps, d'autres enjeux: de nouveaux parcours en formation initiale et continue", rapport présenté au Ministre de l'Education Nationale, Paris, La Documentation Française, 1990, 245 p.
- * IRIBARNE (d') A., SILVESTRE J.J., "Formation des actifs et compétitivité des entreprises : recherche d'une trajectoire de sortie de crise", Formation-Emploi N° 17, janvier-mars 1987, CEREQ, Paris, pp 75-88.
- * LAMANTHE A., "Les contrats de qualification sur les zones d'intervention des Missions Locales d'Avignon (Vaucluse) et de la Seyne/Mer (Var)", Rapport d'Etude pour les Missions Locales, LEST, Aix-en-Provence, Novembre 1990.
- * LIAISONS SOCIALES, "Insertion professionnelle des jeunes - les stages - les contrats"; N° spécial Législation Sociale, N° 6400, éd. Liaisons Sociales, juillet 1990
- * LUCAS A.M., FRANCO A., "Les formations en alternance", Centre-Info publications, octobre 1985, 112 p.
- * MAIER H., "Les petites entreprises et l'insertion professionnelle des jeunes", in Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi 1986-1989, MIRE, la Documentation Française, 1990, pp. 37-45.
- * MEHAUT P., ROSE J., MONACO A., de CHASSEY F., "La transition professionnelle, Les jeunes de 16 à 18 ans", Ed L'Harmattan, 1987, 198 p.
- * MERLE V., HENRY B., WEIL N., "difficultés de recrutement des entreprises et gestion locale de l'emploi", étude réalisée par le cabinet Bernard Brunhes Consultants pour le Ministère du Travail, septembre 1990.
- * MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. Service des Etudes et de la statistique, "La formation en alternance et l'accès des jeunes à l'emploi", Document Travail-Emploi, 1990, 135 p.
- * PODEVIN G., VERDIER E., "Formation continue et compétitivité économique", CEREQ, Collection des Etudes, N°51, septembre 1989, 94 p.
- * ROSE J., " Pour une analyse de l'organisation de la transition professionnelle", in L'emploi, enjeux économiques et sociaux, colloque du groupe de sociologie du travail (Dourdan, 10-12 déc. 1980), Paris, Maspero, 1982, pp. 212-229.
- * RUIZ J., SUCHOD V., "Contrat d'apprentissage et contrat de qualification - Présentation comparée", in Actualité de la Formation Permanente, N° 94, 1988, pp 59-76.
- * TANGUY L. dir., "La transition professionnelle", in L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France, Ministère de la Recherche et de l'enseignement supérieur, Programme mobilisateur Technologie-Emploi-Travail, Paris, Documentation Française, 1986, pp 77-82.
- * TANGUY L. avec la collaboration de S. FRANCO-CASSE et C. AGULHON, "Interactions école-entreprises dans la mise en place d'un cursus de formation - le baccalauréat professionnel", Travail et mobilités, (URA-CNRS 1416) - Université Paris X, janvier 1991, 83 p.

Dans quelle mesure la création et le développement de nouveaux dispositifs de formations en alternance dans la deuxième moitié des années quatre-vingt ont-ils contribué à faire évoluer les problèmes liés à l'insertion professionnelle des jeunes ?

Cette étude tente de répondre à cette question, à travers l'analyse de la mise en oeuvre du contrat de qualification sur les zones d'action de deux missions locales situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Elle montre que l'utilisation massive du contrat de qualification par les très petites entreprises conduit les acteurs externes aux entreprises que sont les organismes mutualisateurs agréés (OMA), les représentants locaux du ministère du Travail et les organismes de formation, à assurer la maîtrise et le pilotage de la mesure au plan local.

Cette importance prise par la gestion locale est confirmée par l'étude des stratégies et des pratiques des différents protagonistes de cette mesure.

De cet ensemble d'observations est issue une réflexion plus large sur l'impact de ce dispositif sur une nouvelle dynamique de la relation formation-emploi.

Caractérisée jusqu'à une période récente par une méfiance réciproque entre le système éducatif et les entreprises, cette dynamique se repositionnerait désormais, en particulier à travers la gestion du contrat de qualification, sur des bases plus partenariales et surtout plus décentralisées.