

Rôle des branches
et des entreprises

Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives

par Annette Jobert et Michèle Tallard*

Les évolutions des systèmes éducatif et productif ont modifié les règles élaborées par les acteurs de branche en matière de reconnaissance des diplômes et de la formation. En particulier, les instances paritaires de branches, mais aussi les entreprises, ont vu leur rôle s'accroître en liaison avec leur implication dans les dispositifs d'insertion des jeunes et dans la définition des contenus de formation comme de reconnaissance des acquis.

La mise en relation du système éducatif et du système d'emploi s'effectue notamment par les conventions collectives, à travers les grilles de classification et les dispositifs en matière de formation des salariés et d'insertion des jeunes. Négociées par les organisations patronales et syndicales de branche, les grilles de classification établissent traditionnellement des hiérarchies professionnelles et salariales en fonction d'un certain nombre d'éléments parmi lesquels figure le niveau de connaissance apprécié par un niveau de formation ou des diplômes précis qui relèvent généralement de l'enseignement professionnel. L'engagement des branches professionnelles en matière de formation et d'insertion des jeunes est plus récent et ne cesse de progresser depuis le début des années soixante-dix. Depuis quelques années, sous la pression des transformations

du système éducatif et du système productif, les formes de reconnaissance sociale des diplômes et de la formation effectuées dans le cadre des conventions collectives suscitent de vifs débats et donnent lieu à des règles et des pratiques nouvelles. Dans le système éducatif, les changements sont d'abord liés à la politique de revalorisation de l'enseignement professionnel engagée dans la décennie quatre-vingt qui s'est traduite par une diversification des filières de formation avec la création du baccalauréat professionnel, la rénovation des CAP et des BEP, le développement de l'alternance sous des formes diverses (Tanguy, 1991). Ils se manifestent également dans le très fort mouvement de poursuite des études avec un taux d'accès au baccalauréat qui est passé de 36,4 % en 1985 à 62,7 % en 1993 (Minni et Vergnies, 1994). Parmi les changements intervenus dans le système productif, deux ont des conséquences sur le système des conventions collectives : il s'agit, d'une part de la tendance des employeurs à privilégier les embauches de jeunes à des niveaux supérieurs au niveau V, ce qui modifie l'usage des grilles de classification, d'autre part de la mise en œuvre de politiques plus individualisées de gestion de la main-d'œuvre qui, en s'appuyant sur la notion de compétence, entrent en concurrence avec les

* Annette Jobert et Michèle Tallard sont sociologues au CNRS, respectivement à Travail et Mobilités (Université de Paris X), et à IRIS-Travail et Société (Université de Paris IX). Leurs travaux portent sur les relations professionnelles en France et en Europe, particulièrement dans les domaines des classifications et de la formation. L'article présenté ici est issu d'une étude effectuée à la demande du Haut comité éducation-économie, à laquelle a collaboré C. Trotin.

Méthodologie et échantillon

L'étude s'appuie sur le dépouillement et l'analyse systématique des avenants des conventions collectives de branche ayant trait aux questions de classification. Elle vise plus particulièrement à cerner le nombre et la nature des diplômes et autres certifications pris en compte et leur mode de reconnaissance (filères d'activité et niveaux hiérarchiques où ils figurent, garanties spécifiques attachées aux diplômes lors de l'embauche et de la promotion en début de carrière).

Notre échantillon est constitué de 173 conventions collectives. Il comprend :

- toutes les conventions couvrant plus de 50 000 salariés dans l'industrie et les services, soit 40 conventions dont 20 relevant du secteur des services et 20 de l'industrie. Ces 40 conventions couvrent à elles seules plus de huit millions de salariés ;
- toutes les conventions ayant eu au moins un avenant classification depuis 1988 ;
- la plupart des conventions issues du mouvement de généralisation de la couverture conventionnelle découlant de la mise en œuvre des lois Auroux¹ qui ne rentrent pas dans les catégories ci-dessus.

L'analyse porte exclusivement sur les avenants ouvriers et ETAM, et lorsqu'il s'agit de grilles uniques sur les niveaux correspondants à ces catégories. Ceci explique l'absence de référence aux diplômes de niveau I et II de l'Education nationale. Bien que les avenants cadres fassent, en général, référence aux diplômes homologués par la commission du titre d'ingénieurs ou délivrés par d'autres grandes écoles, on a privilégié les dispositions relatives aux catégories des ouvriers et des ETAM en raison de la diversité des diplômes cités, de l'hétérogénéité apparente

¹ L'action de généralisation de la couverture conventionnelle, dont les principes étaient contenus dans la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective, s'est déroulée entre 1982 et 1985 à l'initiative du ministre du Travail (J. Auroux) sous le contrôle de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). En faisant planer la menace d'un rattachement autoritaire à une convention collective existante, l'administration du travail a encouragé un certain nombre d'activités appartenant notamment aux commerces et aux services à se constituer en branches professionnelles et à négocier, le plus souvent en commission mixte, des conventions collectives (voir Tallard M., La généralisation de la couverture conventionnelle, *Travail et Emploi*, n° 4, déc. 1990).

du traitement qui en est fait et de l'apparition de nouveaux modes de certifications.

Pour évaluer la représentativité de l'échantillon de 173 conventions collectives, il faut le rapporter à la structure du tissu conventionnel : en 1993 on comptait, 305 conventions collectives nationales et 389 conventions collectives régionales ou locales. Notre échantillon correspond à un effectif d'environ 10 millions de salariés², soit plus des deux tiers des effectifs salariés couverts par une convention collective. L'émiettement, bien connu, du tissu conventionnel français se retrouve dans notre échantillon dans lequel 23 % des branches (celles de plus de 50 000 salariés) couvrent 85 % des salariés.

Pour chaque grille, les données suivantes ont été collectées³ : le type de grille (critères classants, Parodi ou mixte), la date de signature du dernier avenant de classification, les effectifs couverts, la mention des niveaux tels que les définit l'Education nationale, les références à la formation continue, les diplômes et autres certifications cités et les niveaux de leur prise en compte dans les filières, la présence de seuils d'accueil et de garanties de promotion liés aux diplômes. Pour chaque grille, un même diplôme n'est comptabilisé qu'une seule fois même s'il figure dans plusieurs filières d'activités.

Pour permettre une meilleure interprétation de ces données, une investigation plus approfondie a été menée dans une dizaine de branches appartenant à l'échantillon, sélectionnées en raison de leur importance et de la richesse de leur activité conventionnelle en matière de formation et de classification. Dans ces branches, l'analyse documentaire a été complétée par des entretiens avec des acteurs patronaux et syndicaux ayant négocié les accords de classification et de formation.

² On comptait 13,5 millions de salariés du secteur privé en 1993 (enquête emploi), donc entrant dans le champ de la couverture conventionnelle et on estimait en 1993 qu'environ 800 000 salariés n'étaient pas encore couverts par une convention collective.

³ Cette phase de collecte s'est déroulée en novembre et décembre 1994. Nous avons utilisé la nouvelle base de données des conventions collectives constituée en 1992 à la direction des relations du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Les informations ainsi recueillies ont été complétées par l'analyse directe des textes, pour les textes les plus récents (année 1994), ou pour compléter des informations.

règles plus collectives de gestion des qualifications codifiées dans les grilles de classification.

L'objet de cet article est d'examiner l'impact de ces transformations sur les règles élaborées par les acteurs

de branche en matière de reconnaissance des diplômes et de la formation en partant de deux hypothèses :

- celle de la relative autonomie des branches professionnelles par rapport aux entreprises et aux marchés

du travail, ce qui signifie que les branches n'enregistrent pas tels quels les mouvements qui affectent les unes et les autres. Les codifications élaborées à ce niveau sont le fruit de compromis durables passés entre les acteurs ;

– liée à la première, celle de la diversité des réponses élaborées par les acteurs de branche dans un même contexte global et face à des enjeux identiques. Elle renvoie à l'existence de configurations de branches correspondant à certaines caractéristiques économiques et sociales ainsi qu'aux règles qui structurent les relations entre acteurs.

Jusqu'à la fin des années quatre-vingt, la question de la prise en compte des diplômes dans les conventions collectives concernait pour l'essentiel ceux délivrés par l'Education nationale. Il n'en va plus de même aujourd'hui avec la place croissante occupée par les certifications définies et reconnues par les seules branches professionnelles et qui ne bénéficient donc pas du « label » étatique. L'importance de ce changement – qui introduit une sorte de brèche dans le monopole de l'Education nationale – explique le choix de traiter d'abord des modalités diverses de prise en compte des diplômes dans les conventions collectives (première partie) et des facteurs qui expliquent cette diversité (deuxième partie) avant d'envisager dans une troisième partie le rôle des certifications de branche.

Cette étude repose sur une analyse d'un nombre élevé de grilles de classification complétée par l'examen d'accords de branche relatifs à la formation et par des entretiens avec des acteurs patronaux et syndicaux de branche (voir encadré). Plus généralement elle s'appuie sur l'ensemble des travaux que nous menons depuis plusieurs années sur la négociation collective et son évolution en France¹.

LA DIVERSITÉ DE LA PRISE EN COMPTE DES DIPLOMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Traditionnellement, la certification est, en France, une prérogative de la puissance publique qu'il s'agisse

¹ Ce travail prolonge, en particulier, une première analyse sur la place des diplômes dans les conventions collectives : A. Jobert, M. Tallard (1993), *Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle. Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Céreq, coll. Etudes, n° 65.

très majoritairement des diplômes délivrés par l'Education nationale, de ceux moins nombreux délivrés par d'autres ministères ou des titres homologués. Cette conception explique que dans les grilles de classification, l'activité des acteurs sociaux soit de positionner les diplômes de l'enseignement technique et professionnel et quelques titres homologués. Il s'agit de mettre en relation le système éducatif qui produit des diplômes et le système productif. La construction même des diplômes relève d'instances extérieures, les Commissions professionnelles consultatives (CPC), placées sous l'autorité de l'Education nationale, auxquelles participent les organisations professionnelles et syndicales. Mais les études du fonctionnement de ces CPC (Fourcade *et alii*, 1992) ont mis en évidence le rôle limité de ces acteurs même si, dans les dernières années, leur implication a été plus importante.

Globalement très présents dans les grilles de classification, les diplômes jouent cependant un rôle très variable selon les branches qui s'exprime dans le nombre et la nature des diplômes cités, leur rôle dans la structuration des hiérarchies professionnelles, les garanties qu'ils confèrent à leurs détenteurs, leurs liens avec la formation continue.

LE NOMBRE ET LA NATURE DES DIPLOMES VARIENT SELON LES BRANCHES (tableaux 1 et 2)

La reconnaissance massive des diplômes dans les conventions collectives est attestée par deux chiffres : 88 % des grilles citent au moins un diplôme et 41 % en mentionnent au moins cinq. Au-delà de ce premier résultat, la fréquence d'apparition des diplômes révèle des différences marquées entre les branches : 12 % des grilles ne mentionnent aucun diplôme, 25 % des grilles citent un ou deux diplômes, 22 % trois ou quatre. Le nombre de diplômes cités augmente avec la taille des branches mais cette liaison est loin d'être systématique. Ainsi, la moitié des branches de plus de 50 000 salariés mentionnent au moins cinq diplômes mais sept d'entre elles (18 %) ne font référence qu'à deux diplômes ou moins. Le nombre de diplôme cité est plus élevé dans les grilles des secteurs industriels et parmi celles dont la négociation ou la renégociation est récente.

Le CAP reste massivement cité : il est présent dans 82 % des branches ; le diplôme qui intervient en second (le BTS) n'est cité que dans la moitié des grilles (50 %) ; la mention des autres diplômes varie ensuite de 6 % pour le diplôme des collèges (BEPC) à 44 %

Tableau 1
Répartition des grilles en fonction du nombre de diplômes cités

0 diplôme	1 diplôme	2 diplômes	3 diplômes	4 diplômes	5 diplômes	6 diplômes	Plus de 6 diplômes
21	15	28	23	15	20	18	33
Commerce détail Rhin	Rénovation habitat	Nettoieinent	Négociant fournitures dentaires	Boulangerie artisanale	Enseignement privé administration	Chimie	Société de HLM
Journalisme	Commerce fruits et légumes	Enseignement privé (distance)	Centres sociaux	Courtier assurances	Industrie commerciale engrais	Plasturgie	Équipement thermique
Habillement	Orfèvrerie joaillerie	Notaires	Import-export	Restauration rapide	Restauration collective	Caoutchouc	Machines agricoles
Boyauderie	Commerce détail habillement	Fabrication de la chaux	Cabinets médicaux	Industrie jeux jouets	Horlogerie commerce détail	Carrières et matériaux	Bâtiment (ouvrier)
Bourse	Poissonerie	Mareyeurs	Boucherie	Tourisme social	Coopératives laitières	FJT	Travaux publics (ouvriers)
Quincaillerie de la Picardie	Auto-écoles	Promoteur constructeur	Restauration ferroviaire	Fabrication de l'ameublement	Travail mécanique du bois	Personnes inadaptées	Bâtiment ETAM
Horlogerie (gros)	Bricolage	BET	Lutte contre le cancer	Nettoyage des locaux	Travail temporaire	Établissements médicaux enfants réadaptés	Eaux embouteillées
Boulangerie industrielle	Exportation fruits et légumes	Transports routiers	Hôpitaux privés FIEHP	Industrie de la porcelaine	Église catholique RP	UNAF	Tuiles et briques
Verrerie maintenance travail chalumeau	Blanchisserie interent.	Géomètres	Commerce papèterie	Menuiserie charpentes	Importation charbon ETAM	Industrie glaces et sorbets	Industrie textile
Presse hebdomadaire et périodiques	Huissiers de justice	Industrie de la chaussure	Commerce détail non alimentaire	Enseignement secteur technique	Vente catalogues NE	Commerce floconnage	Automobiles services
Presse hebdomadaire et périodiques RP	Cinéma exploitation	Sucreries	Magasins alimentation générale	Gardiens concierges	Travailleuses familiales	Cartonnages industriels	Industrie fabrication mécanique du verre
Manutention ferroviaire	Aide à domicile rurale	Édition de musique employé	Banques	Rouissage teillage du lin	Commerce sport équipement loisirs	Centre gestion agréées	Commerce équipements ménagers
UNEDIC	Industrie de la maroquinerie	Vins de Champagne	Entrepôts alimentaires	Confiseur gros confiseur chocolat	Commerce fleuristes	Confiseur biscuiterie chocolat détail	Ports autonomes
Traiteur extra CDD	Fabrication du verre à la main	Établissements médicaux enfants et adolescents	Cabinets d'odontologie	Cabinets dentaires	Combustibles liquides gaz	Manutention portuaire	Organisme de Sécurité sociale
Agences de voyages	Employés de maison	Commerce quincailler RP Bourg	Commerce de charcuterie	Coiffure	Aide à domicile	Industrie du camping	transports de fond
Agences de mannequins		Blanchisserie Alsace	Ports de plaisance		Maisons d'étudiants	Organisme tourisme non lucratif	Hospitalisation but non lucratif FEHAP
Agences de voyages et ACC		Vin cidres jus de fruits industrie commerce	Magasins populaires EAM		3D (désinfection, désincrustation, dératization)	Parfumerie esthétique	Navigation de plaisance
Instruction retraite complémentaire		Établissement suite et réadaptation	Bonneterie lingerie commerce gros		Hospitalisation à but lucratif UHP	Audiovisuel public	Aéraulique installation, réparations
Jardinerie graineterie		Maisons de retraite	Laboratoire analyses médicales		Industrie du pétrole		Animation socio-culturelle
Doublage post synchronisé		Déchets activités	Entreprise logement publicité directe		Cabinet de métteurs vérificateurs		Parcs loisirs et attraction
Boissons entrepôts gros		Enseignement technique hors contrat	Pâtisserie industrielle				Enseignement grandes écoles
		Architectes	Hôtellerie de plein air				Biscuit chocolat céréales prêt consommation
		Fabrication articles de papèterie	Édition				Assistance
		Papier carton production cedam					Pharmacies officines
		Céramiques d'art					Sociétés d'assurance
		Négoce de tissus					Commerce de gros
		Répartition pharmaceutique					Imprimerie de labeur
		Personnel navigant technicien entretien aérien					Métallurgie
							Organismes de formation
							Enseignement privé hors contrat
							Industries céramiques françaises
							IAA
							Industrie pharmaceutique
%	%	%	%	%	%	%	%
12	9	16	13	9	12	10	19

pour le BEP et 43 % pour le BP. Les diplômes les plus anciens (BEPC) ou qui n'existent plus (BEI) sont peu présents tandis que le baccalauréat professionnel dont la création date de 1985 est déjà mentionné dans 12 % de l'ensemble des conventions et 23 % de celles de l'industrie. La présence importante du BP doit être soulignée pour un diplôme qui ne s'acquiert qu'en formation continue (et depuis peu en apprentissage). En dehors du baccalauréat (26 %) et du BEPC, tous les autres diplômes sont des diplômes techniques et professionnels. Les diplômes professionnels (38 %) constituent un ensemble fort disparate : éducateurs, infirmières... Mais il existe aussi des formes de validations de branche comme les certificats de qualification professionnelle (voir *infra*).

Une différence notable apparaît selon le caractère industriel ou tertiaire de l'activité des branches : la référence au diplôme est beaucoup plus forte dans les premières que dans les secondes. Dans les services, à l'exception du CAP, cité par 77 % des grilles, aucun autre diplôme ne figure dans plus de la moitié des grilles tandis que dans l'industrie, c'est le cas de cinq diplômes (CAP : 95 %, BTS : 72 %, BP : 65 %, BEP : 60 %, BT : 51 %). Cela tend à montrer que les diplômes de l'enseignement professionnel et technologique ont une plus grande assise sociale dans l'industrie pour lequel ils ont été primitivement conçus que dans les services. Cette reconnaissance pourrait expliquer que les débats sur l'adaptation des diplômes soient plus vifs dans l'industrie.

UNE RÉFÉRENCE MINORITAIRE AUX NIVEAUX EDUCATION NATIONALE (tableau 3)

Quarante grilles, soit près du quart (22 %) de l'échantillon, font référence au classement en six niveaux de l'Education nationale, chaque niveau regroupant un ensemble de diplômes généraux ou techniques. L'usage de cette référence générale qui n'exclut pas la mention de diplômes spécifiques, est apparu dans les premières grilles à critères classants (Industries laitières, Métallurgie) renégociées au milieu des années soixante-dix puis dans la plupart des grandes branches industrielles (Transformation des matières plastiques, Chimie...). De nombreuses grilles à critères classants renégociées dans la deuxième moitié des années quatre-vingt, y compris dans le secteur tertiaire, retiennent ce mode de référence. On le trouve également dans quelques branches ayant choisi un système mixte ou ayant maintenu un système Parodi (pour la définition des grilles, voir p. 142). Toutefois les résultats de notre analyse semblent indiquer une diffusion limitée de cette norme dans la mesure où notre échantillon sur-représente les grilles à critères classants et les grilles les plus récentes. Ils pourraient être interprétés comme manifestant une certaine prise de distance des partenaires sociaux vis à vis d'une norme externe au profit d'un débat sur le classement des diplômes spécifiques à leur branche professionnelle.

La référence simultanée aux niveaux III, IV, V est le plus souvent systématique : 27 grilles (soit les deux tiers des grilles concernées) sont dans ce cas.

Tableau 2
Nature et fréquence des diplômes cités

Diplôme	Fréquence	% 173	Industrie : 43	Conventions	Services : 130	Conventions
			Fréquence	%	Fréquence	%
CAP	141	82	41	95	100	77
BTS	87	50	31	72	56	43
BEP	76	44	26	60	50	38
Bac	45	26	16	37	29	22
BP	75	43	28	65	47	36
Diplôme professionnel	66	38	12	28	54	42
DUT	55	32	21	49	34	26
BT	51	29	22	51	29	22
BTn	35	20	16	37	19	15
Bac professionnel	21	12	10	23	11	8
BEPC	10	6	1	5	9	7

Tableau 3
La référence aux niveaux Education nationale dans les grilles

Liste des conventions	Effectifs*	Niveau 6	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Totaux
Transformation matières plastiques	87 496		X	X	X	3
Eaux embouteillées	15 000		X	X		2
Commerce quincaillerie de Picardie	666		X	X		2
Coopératives laitières	30 000	X	X	X	X	4
Travaux publics	260 000		X	X		2
Sociétés anonymes de HLM	13 141		X	X		2
Foyers de jeunes travailleurs	740		X	X	X	3
Géomètres	8 000	X	X	X	X	4
Bureaux d'études techniques	230 000		X	X	X	3
Textile (accord cadre)	219 332		X	X		2
Travail mécanique du bois	2 683		X	X	X	3
Bâtiment	1 000 000		X	X		2
Machinisme agricole	32 772		X	X	X	3
Hospitalisation à but lucratif UHP	35 748	X	X	X	X	4
3 D (désinfection, dératissage, désinsectisation)			X	X	X	3
Enseignement grandes écoles		X	X	X	X	4
Rouissage teillage du lin					X	1
Maisons d'étudiant		X	X	X	X	4
Manutention portuaire		X	X	X	X	4
Imprimerie de labeur	96 700	X	X	X	X	4
Parcs de loisirs et d'attraction			X	X	X	3
Sucreries distilleries	14 408			X		1
Aéraulique installations réparations	20 000	X	X	X	X	4
Animation socio-culturelle	200 000		X	X	X	3
Cinéma exploitation	32 000		X			1
Cartonnages industries	16 639	X	X	X	X	4
Commerce de flaconnage			X	X	X	3
Fleuristes	17 750		X			1
Organismes de formation	25 000	X	X	X	X	4
Gardiens concierges	60 000		X	X		2
Papiers carton production OEDTAM	20 000		X	X	X	3
Ports autonomes	8 304	X	X	X	X	4
Organismes de Sécurité sociale	180 000	X	X	X	X	4
Parfumerie esthétique	21 000		X	X	X	3
Industrie céramiques françaises	20 221	X	X	X	X	4
Transports de fonds		X	X	X		3
UNAF		X	X		3	
Commerce et réparation auto	197 000	X	X	X	X	4
Métallurgie	2 500 000		X	X	X	3
Église catholique région parisienne			X	X	X	2
Totaux	5 334 512	15	38	37	28	118

* Les effectifs n'ont pu être recensés pour toutes les branches.

SELON LES GRILLES, LES DIPLOMES STRUCTURENT DIFFEREMMENT LES HIÉRARCHIES PROFESSIONNELLES

Ainsi, en ce qui concerne les diplômes de niveau V, le BEP est deux fois moins mentionné que le CAP et ne confère pas toujours un classement identique à celui du CAP ; il lui est alors attribué une valeur supérieure. Le CAP marque, dans l'industrie, l'entrée dans la catégorie des ouvriers qualifiés. Si, dans la plupart des branches industrielles, cette entrée correspond souvent au deuxième niveau hiérarchique sur les trois ou quatre que définit une grille ouvrière, en revanche, dans quelques branches employant une main-d'œuvre peu qualifiée mais aussi diverse que celle concernant les Vins de champagne ou les Tuiles et briques, le CAP n'apparaît que dans le haut de la grille ouvrière.

Le rôle du CAP est particulièrement important dans l'ensemble des grilles artisanales où il structure véritablement la qualification. Dans ces professions, lorsqu'un seul diplôme apparaît, il s'agit du CAP, synonyme d'acquisition du métier. La progression automatique du salarié dans la grille, qui organise les étapes de sa vie professionnelle, est fonction d'une combinaison du CAP et de l'ancienneté. Elle matérialise les étapes successives de la connaissance du métier et de sa « parfaite maîtrise ». Ce lien étroit avec le métier se traduit également dans le positionnement différent des CAP selon les filières ; il est moins valorisé (c'est-à-dire correspond à un coefficient plus bas) dans la vente que dans les filières constitutives du métier.

Les diplômes de niveau IV sont généralement dissociés de l'accès à la catégorie technicienne tandis que ceux de niveau III sont au contraire clairement associés à la catégorie des techniciens supérieurs. Du reste, ces diplômes de niveau III figurent en règle générale dans les avenants techniciens et agents de maîtrise des grilles de classification.

LES GARANTIES DE CLASSEMENT SONT PLUTÔT DIFFUSEES DANS LES GRANDES BRANCHES INDUSTRIELLES (tableau 4)

Les grilles à critères classants des années soixante-dix définissaient généralement des seuils d'accueil garantissant un coefficient d'embauche minimum

pour les jeunes titulaires de l'un des diplômes énumérés dans un article spécifique de la grille ainsi qu'une progression minimale en début de carrière. Ces seuils d'accueil ont constitué un enjeu important au moment de la négociation de la grille de la métallurgie car les syndicats entendaient ainsi faire reconnaître des qualités personnelles des salariés dans des grilles construites selon une logique de classement des postes et non des individus. Il s'agissait également par ce moyen d'attirer dans les entreprises les jeunes diplômés de niveau Bac+2 que l'appareil éducatif formait encore en nombre insuffisant. Ces seuils d'accueil ne sont présents que dans 22 grilles (soit 13 % de notre échantillon) dont plus de la moitié relèvent cependant des branches ayant plus de cinquante mille salariés. De sorte qu'au total c'est près de 4,5 millions de salariés (soit environ la moitié de notre échantillon) qui sont couverts par des conventions instituant des garanties de classement. Parmi ces grilles, on trouve notamment les grandes grilles industrielles négociées dans les années soixante-dix (métallurgie, chimie, plasturgie) mais également des grilles renégociées plus récemment (travaux publics, bâtiment, aéronautique, pétrole, services automobiles).

Les diplômes qui offrent cette garantie d'accès sont principalement le CAP et le BEP, présents dans ces 22 grilles, puis cinq diplômes (BP, BT, BTn, BTS, DUT) que retiennent 12 à 15 grilles. Il est curieux de constater que les grilles, y compris des grilles récentes (aéronautique...) continuent de distinguer le 1^o et le 2^o degré du CFPA (Centre de formation pour adulte) alors que cette distinction a été supprimée par les CPC de l'AFPA depuis une quinzaine d'années pour être remplacée par la mention des niveaux IV et V de l'Education nationale. Seulement cinq conventions établissent un tel seuil d'accès pour le bac professionnel.

En règle générale, jusqu'à la création du baccalauréat professionnel, les grilles à critères classants reconnaissaient de manière assez systématique l'ensemble des diplômes de niveau IV au premier coefficient de la catégorie technicienne. Dans certaines grilles plus récentes une tendance s'affirme à reconnaître ces diplômes à des niveaux inférieurs comme dans le cas de l'industrie du pétrole où le seuil d'accueil du baccalauréat se situe à trois coefficients en dessous de celui qui marque l'accès à la catégorie technicien. Dans la convention de l'aéronautique et du matériel frigorifique, le seuil d'accueil prévu pour les BP, BT, CFPA 2^e degré, baccalauréat professionnel, correspond à un coefficient d'ouvrier ou d'employé qualifié.

Tableau 4
Les seuils d'accueil retenus dans les grilles

Listes des conventions	CAP	BEP	CFPA	BP	Bac	BT	BTN	Bac pro	CFPA 2° degré	BTS	DUT
Bâtiment ETAM	X	XX	X			X	X		X	X	X
Bâtiment ouvriers	X	X	X	X	X	X	X	X			
Caoutchouc	X		X	X		X	X				X
Plasturgie	X	X	X	X		X	X				
Travaux publics (ouvriers)	X	X	X	X		X	X	X			
Tuiles et briques	X	X		X		X	X				
Chimie	X	X				X				X	X
Carrières et matériaux	X	XX		X		X	X			X	X
Travail mécanique du bois	X	XX	X	X		X	X			X	X
Génie climatique	X	XX	X			X	X	X		X	X
Machines agricoles	X	X	X	X		X	X		X	X	X
Fabrication ameublement	X	X								X	X
Eaux embouteillées	X	X								X	X
Charcuterie de détail	X			X							
Industrie de la fabrication mécanique du verre	X	X		X		X	X			X	X
Commerce de flaconnage	X	X		X		X				X	X
Aérotechnique installations réparations	X	X	X	X		X		X	X	X	
Bonneterie lingerie commerce de gros	X			X							
Papiers carton production OEDTAM	X	X									
Automobiles services	X	X		X		X	X	X		X	X
Métallurgie	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Industries du pétrole	X	X			X					X	X

La domination de la logique de poste conduit néanmoins la plupart de ces grilles à préciser que cette garantie n'est attribuée que si le salarié occupe une fonction exigeant un tel diplôme. On peut prendre l'exemple de la toute récente grille du pétrole (accord du 5 mars 1993) qui stipule (article 3) que :

« Tout titulaire de l'un des diplômes suivant appelé à occuper une fonction ou un emploi correspondant à

ce diplôme aura la garantie, à l'embauche, du coefficient suivant :

– CAP, BEP : à l'embauche, K150 et après deux ans de pratique, K160 ;

– Baccalauréat : à l'embauche, K170 et après deux ans de pratique, K185 ;

– BTS-DUT : à l'embauche, K200 et après deux ans de pratique, K215.

Ces garanties ne font pas obstacle à des dispositions plus favorables. »

Dans cet exemple, la spécialité du diplôme n'est pas indiquée conformément aux usages des grilles des années soixante-dix comportant des seuils d'accueil mais la liaison avec la fonction laisse penser qu'il s'agit de la spécialité requise par l'exercice de la fonction. Toutefois, pour éviter d'éventuelles contestations visant des pratiques de déclassement à l'embauche, des conventions récentes explicitent clairement cette condition. Il en est ainsi de la convention de l'Aéroluc (1994) qui précise : « *Il est bien entendu que par diplôme, il convient d'entendre les diplômes tels que définis par les textes législatifs et réglementaires... et concernant l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée* » ou encore celle de la Transformation des papiers et cartons (1993) qui mentionne : « *Le titulaire d'un diplôme professionnel papetier bénéficiera à l'embauche, même s'il ne répond pas à la totalité des exigences de qualification requises par le niveau de classification considéré, d'une garantie de salaire égale, pour le CAP et le BEP...* »

Ces garanties ont été récemment étendues aux certificats de qualification professionnelles (CQP) dans plusieurs branches : Métallurgie, Services automobiles, Plasturgie.

Le Bâtiment qui comporte des seuils d'accueil se singularise par l'absence d'une référence au poste occupé pour bénéficier des garanties de classement, ce qui renvoie à la nature ambiguë de cette grille qui combine une tradition de métier et un classement des fonctions.

Considérant que la mise en œuvre des compétences attestées par un diplôme nécessite un temps d'adaptation, certaines conventions collectives (Métallurgie, Carrières et matériaux, Exploitation thermique, Eaux embouteillées) intègrent les jeunes diplômés à un niveau ou à un échelon immédiatement inférieur à celui auquel leur diplôme est pris en compte dans la définition des niveaux. Le cas du Papier-carton, évoqué ci-dessus, sur-classe au contraire le diplôme, ce qui pourrait s'expliquer par la rareté de la détention de ce diplôme dans la branche.

UNE TENDANCE RÉCENTE À RECONNAÎTRE LES DIPLÔMES ACQUIS EN FORMATION CONTINUE

Les diplômes acquis en formation continue ne bénéficiaient pas du même traitement que ceux acquis en formation initiale. La position traditionnelle du

patronat était de considérer que la formation suivie par un salarié dans le cadre de la formation continue ne conférait aucun droit automatique à une qualification et/ou un salaire plus élevés, y compris lorsqu'elle débouchait sur un diplôme qui figurait dans la grille de classification. Conformément à cette position fortement contestée par les syndicats, les seuils d'accueil s'appliquaient donc à des diplômes détenus par le salarié avant son entrée dans l'entreprise.

Des changements se profilent qui résultent de l'importance accordée à la formation – notion qui tend parfois à se substituer à celle d'éducation – et de l'incitation générale à s'engager dans des formations qui en découlent. Ils s'expliquent aussi par la nécessité dans laquelle se trouve un certain nombre de branches de relever le niveau de qualification de leurs salariés. Ils se traduisent dans de nouveaux dispositifs conventionnels adoptés par quelques branches importantes comme le Pétrole, les Travaux publics, le Bâtiment, la Plasturgie (avenant formation de juillet 1994). Dans le pétrole, la garantie de coefficient pour un diplôme obtenu en formation continue s'applique si l'action de formation a été suivie à l'initiative de l'employeur ou dans le cas où elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé si ce dernier a obtenu un engagement de la direction en ce sens. Pour encourager la formation continue, dans le bâtiment, il a même été prévu un traitement plus favorable pour les salariés ayant obtenu leur diplôme en formation continue en leur assurant une progression automatique après un délai réduit de moitié par rapport aux jeunes ayant obtenu leurs diplômes en formation initiale. Toutefois, cette disposition s'applique lorsque c'est l'employeur qui a l'initiative de la formation. Enfin, pour encourager la formation diplômante, certaines branches du commerce qui ne comportent pas de seuils d'accueil (Commerce de gros, Magasins populaires...) prévoient que la possession d'un diplôme se substitue aux années d'expérience dans le cadre des progressions de carrière prévues dans les grilles.

Même si les diplômes, et tout particulièrement ceux de niveau V, font l'objet d'une reconnaissance quasi-systématique dans les conventions collectives, une grande diversité caractérise ces modes de reconnaissance. Parmi les facteurs susceptibles de l'expliquer, deux nous paraissent jouer un rôle prépondérant : le type de grille négocié et les orientations définies par les acteurs par rapport aux questions de qualification et de carrière des salariés de la branche.

LES FACTEURS EXPLICATIFS DE CETTE DIVERSITÉ : LE TYPE DE GRILLE ET LES STRATÉGIES D'ACTEURS

La manière de reconnaître les diplômés dépend d'abord du type de grille de classification et en liaison avec celui-ci, de la période à laquelle ces grilles ont été négociées et des secteurs d'activité qu'elles couvrent.

La référence aux diplômés délivrés par l'Education nationale apparaît dans les grilles dès 1936, date à laquelle a été créé en France – après une longue période de gestation (Jobert *et alii*, 1993) – un véritable système de conventions collectives de branche dont les grands principes sont toujours en vigueur.

Depuis les premières grilles, les modalités de la prise en compte des diplômés se sont diversifiées avec l'élargissement de la couverture conventionnelle et l'adoption d'un nouveau type de grille à partir des années soixante-dix. Les grilles négociées dans l'après-guerre dans la continuité des arrêtés Parodi se caractérisaient par une énumération exhaustive des emplois ou des postes de travail hiérarchisés à l'intérieur de filières d'emplois distinctes. La mention du diplôme assortie de sa spécialité était loin d'y être systématique et n'apparaissait que lorsque le contenu des emplois était décrit. Dans ce cas, il s'agissait d'une qualité attachée à la personne qui occupait cet emploi, précisée selon la formule « *il est titulaire de...* »

C'est une conception tout à fait différente du diplôme qu'adoptent les grilles à critères classants, négociées dans les grands secteurs industriels à partir du milieu des années soixante-dix. La hiérarchie est établie à partir de la combinaison de quelques critères sur lesquels les négociateurs se sont d'abord mis d'accord (les plus utilisés étant la technicité, le niveau de connaissance, l'initiative, la responsabilité). A la différence des systèmes Parodi, les critères sont ceux requis par la fonction ou le poste de travail, ce qui se matérialise pour la formation dans la formule, « *les connaissances mises en œuvre dans l'exercice de ces emplois correspondent à celles acquises normalement, soit par voie scolaire, niveaux IV et V de l'Education nationale, soit par une formation équivalente, soit par expérience professionnelle* ». Le classement en un nombre réduit de niveaux est commun à toutes les filières et valable pour un ensemble d'emplois très hétérogène dont l'énumération n'est plus indispensable. Il appartiendra, en effet, aux entreprises, d'ef-

fectuer l'opération de classement de ses propres emplois dans le cadre ainsi défini. Par rapport aux grilles Parodi, la référence au niveau de connaissance est ici plus générale et plus systématique. Référence plus générale dans la mesure où elle s'appuie sur le classement de l'ensemble des diplômés en six niveaux de formation définis dans la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale. L'utilisation de ce regroupement apparaît cohérent avec un système qui rassemble l'ensemble des emplois en quelques niveaux car il permet de dépasser le caractère spécifique de chacun des diplômés, construisant ainsi une équivalence générale. Les diplômés particuliers sont néanmoins réintroduits à travers la définition de seuils d'accueil qui garantissent aux titulaires des diplômés expressément énumérés, un classement d'embauche et une progression minimale de carrière. Référence plus systématique en second lieu qui découle d'une loi de 1971 sur la négociation collective précisant les conditions d'extension des conventions collectives de branche. Celles-ci doivent obligatoirement contenir un certain nombre de dispositions parmi lesquelles : « *les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômés professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômés aient été créés depuis plus d'un an* » (art. L 133-5 du Code du travail). Cette formulation souligne l'importance accordée aux diplômés dans la définition de la qualification.

Négociées dans le secteur tertiaire à partir du début des années quatre-vingt, les grilles « mixtes », qui empruntent à ces deux systèmes – la grille en niveaux est complétée de la mention des filières d'activités dans lesquelles figurent des listes d'emplois – ne développent pas une approche nouvelle du diplôme et s'inspirent de l'un ou l'autre système.

Quel que soit le type de grille, la détention du diplôme n'est pas une obligation, les connaissances qu'il atteste pouvant être acquises par une formation ou par l'expérience. Mais cette équivalence ne signifie pourtant pas que la formation continue ou l'expérience bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle comme on l'a déjà souligné.

Les années quatre-vingt-dix pourraient marquer la naissance d'une nouvelle génération de grilles : des grilles-cadre qui innovent par rapport aux grilles à critères classants négociées auparavant en fournissant aux entreprises une méthode de classification plutôt qu'un système déjà construit, ce qui conduit ces dernières (ou les sous-branches), à partir des critères

et dans les limites fixées par la branche, à élaborer leurs propres hiérarchies d'emplois.

C'est par exemple le cas de la grille des Industries agricoles et alimentaires qui introduit une grille unique à critères classants (accompagnée d'emplois-repères) en 10 niveaux différenciés en fonction de la combinaison de divers critères. A chaque niveau correspond une fourchette de coefficients qui permet de positionner les postes différemment selon les entreprises. Très classique en ce qu'il institue une grille à critères classants reposant sur une évaluation des postes, le système innove en prenant en compte la diversité des sous-branches incitées à travers des accords spécifiques à adapter l'accord à leurs spécificités.

La notion de coefficient encore présente dans la grille des IAA ne figure plus dans la grille des Industries pharmaceutiques ni dans celle des Assurances qui poussent encore plus loin la notion d'autonomie des entreprises. À partir de quatre critères classants, la grille de classification de l'Industrie pharmaceutique construit une hiérarchie professionnelle en 11 groupes et 26 niveaux. Tandis que les premiers sont définis en fonction des exigences de l'activité exercée, la distinction en niveaux traduit la progression des compétences des salariés. Sur la base de ces principes, les entreprises procèdent à l'identification et au positionnement de leurs emplois selon leurs propres méthodes.

C'est dans les Assurances que la conception d'un accord-cadre est la plus explicite. Le rôle de la branche consiste à définir 7 classes à partir de cinq critères. Son rôle se limite presque là puisqu'il appartient ensuite à l'entreprise de remplir les classes par les fonctions qu'elle aura repérées et évaluées à partir de la pondération des critères. Toutefois, tous les critères fixés par la branche doivent être pris en compte et avoir un poids situé entre 15 et 25 % sauf celui combinant formation et expérience qui doit compter pour 20 %. Par accord, les entreprises peuvent fixer des classes intermédiaires et elles attribuent aux fonctions les appellations de leur choix. Le nombre de fonctions n'est pas limité. Si bien que l'on aura affaire, à l'issue de la période de deux ans destinée à mettre en place le nouveau système, à des grilles de classification très différentes selon les sociétés en fonction du nombre de fonctions identifiées et de leur mode d'évaluation.

Parallèlement à la mise en place de nouveaux modes de classification, ces branches déploient un investissement fort en matière de formation qui s'exprime tout

d'abord dans l'attention portée à la création ou la rénovation des diplômes correspondant à leurs spécialités. Ainsi, les Assurances se sont-elles engagées dans une démarche de redéfinition de leurs diplômes professionnels (CAP, BP, BTS) qui sont préparés dans les centres de l'Ecole nationale d'assurance. Elles ont également construit un diplôme homologué de niveau III de conseiller en assurance épargne. Les IAA ont également développé, en liaison avec les ministères de l'Education nationale et de l'Agriculture, plusieurs formations spécifiques conduisant à des diplômes de niveau V, de niveau VI et de niveau III.

Cet investissement en matière de formation s'accompagne pourtant d'un refus de garantir aux titulaires de diplômes ou de qualifications reconnues par les branches, un classement automatique au sein des grilles. Cette position est cohérente avec le type de grille-cadre peu contraignante adopté et avec une relation peu stabilisée entre le niveau de diplôme requis et le niveau de classification (un même diplôme est mentionné dans les définitions de deux niveaux successifs de classification dans la Pharmacie). Le refus de seuils d'accueil peut également s'expliquer par le faible niveau de qualification des salariés de ces branches (qui s'oppose à celui plus élevé des entrants). C'est surtout pour cette raison que certains syndicats n'ont pas fait de ce droit un objectif prioritaire. Comme le souligne ce dernier exemple, l'appréciation de la qualification de la main-d'œuvre intervient dans les modalités de reconnaissance des diplômes. Cette question constitue le deuxième facteur important de la diversité des règles adoptées.

La qualification de la main-d'œuvre intervient d'abord dans la répartition des branches en fonction du nombre de diplômes cités : à une faible qualification des salariés correspond souvent un faible nombre de diplômes (Employés de maison, Habillement, Commerce fruits et légumes...). Toutefois, la relation n'est pas mécaniste : des branches peu qualifiées évoquent trois ou quatre diplômes (Nettoyage de locaux, Gardiens-concierges...), ce qui participe clairement de stratégies de revalorisation de la profession ; à l'inverse la convention collective des journalistes ou encore celle de la presse ignore les diplômes. Dans ces deux cas, on a affaire à des branches dans lesquelles l'accès aux métiers est régi selon des règles particulières (cartes professionnelles...). Dans d'autres cas de professions récemment organisées (Agences de voyages...), les qualifications et les formations qui y conduisent ne sont pas encore stabilisées. Enfin, dans des institutions de gestion sociale comme l'UNEDIC, le diplôme absent d'une grille en cours de renégociation

est présent dans le descriptif des emplois à pourvoir défini par la direction.

Les enjeux de qualification se retrouvent également dans le positionnement du baccalauréat professionnel. La percée rapide de ce diplôme montre qu'il répond bien à un besoin exprimé par un certain nombre de branches industrielles, dont la Métallurgie, d'une formation plus ancrée dans l'entreprise (16 semaines de stage en entreprise soit un quart du temps de formation) et contribuant avec le label « Baccalauréat » à une revalorisation du statut ouvrier. Lors de la discussion dans les CPC du contenu de ce diplôme, les syndicats, attachés à une revalorisation des filières ouvrières et à l'établissement d'un *continuum* entre les catégories, avaient eux même poussé à dissocier ce diplôme de l'acquisition du statut de technicien. Dans les négociations de branche récentes, sa reconnaissance au même niveau que le baccalauréat technologique a été un enjeu important lié aux représentations portées par les acteurs de la négociation de la carrière potentielle de leurs titulaires. De ce point de vue, le choix de classer les baccalauréats professionnels à un niveau inférieur à celui des baccalauréats technologiques pourrait traduire la volonté de limiter l'accès à la catégorie ETAM de leurs titulaires. C'est ce choix qui a été fait dans les Equipements thermiques tandis que dans la Métallurgie, les syndicats sont parvenus à obtenir un classement identique contre la volonté initiale de l'organisation patronale qui souhaitait sa prise en compte à un niveau inférieur. La grille des Travaux publics privilégie au contraire les titulaires du baccalauréat professionnel en précisant que :

« A l'issue d'une période probatoire maximum de 12 mois après leur accueil, les jeunes titulaires de ce diplôme seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur ou, en fonction de leurs aptitudes, appelés à occuper des fonctions dans les postes concernés de la classification des ETAM ».

Les orientations différentes en matière de gestion des carrières se manifestent avec une acuité particulière par rapport aux règles d'automatisme. Certaines branches, comme le Bâtiment, les Services automobiles ou les Matériaux de construction dans lesquels les non-diplômés sont encore nombreux adoptent des règles garantissant un seuil d'accueil et une progression minimale de carrière afin d'attirer les jeunes diplômés et d'encourager l'acquisition de diplômes par la voie de la formation continue. En revanche, les problèmes de gestion de la carrière des techniciens à l'origine de conflits importants, comme ceux survenus dans les entreprises de l'aéronautique au début des

années quatre-vingt-dix, conduisent d'autres branches à s'interroger sur le maintien des règles de progression automatique de carrière. Certains syndicats s'interrogeaient également sur la pertinence d'un système qui contribuerait à exclure les non-diplômés. Toutefois ces garanties n'ont jamais été dénoncées dans les branches où elles étaient en œuvre et elles ont même été adoptées dans des grilles renégociées dans les cinq dernières années comme par exemple le Bâtiment, le Papier-carton ou encore le Pétrole. Même dans la Métallurgie, où des responsables patronaux affirment qu'il faudrait supprimer l'adéquation diplôme-classification, deux accords récents (1990 et 1992) confirment la règle des seuils d'accueil en aménageant les règles de progression pour les titulaires de baccalauréat professionnel ou technologique dans le premier cas et en étendant l'usage aux certifications de branche dans le second.

Cette contradiction apparente illustre le fait que l'institution de seuils d'accueil dans une branche constitue un droit acquis sur lequel il est difficile de revenir sans prendre le risque de graves tensions avec les organisations syndicales. Le compromis consiste alors à l'aménager : les restrictions apportées aux promotions automatiques de début de carrière pour les titulaires de baccalauréat technologique ou de baccalauréat professionnel – l'avancement automatique au coefficient supérieur au bout de 6 mois remplacé par un entretien dans un délai d'un an au cours duquel les formations nécessaires au passage au niveau supérieur seront examinées – permettent de ralentir les carrières et de faire reconnaître le principe, essentiel pour les responsables patronaux, « *d'un déroulement de carrière sans automaticité mais volontariste* » tout en préservant un autre principe, majeur pour les organisations syndicales, de la garantie de classement à l'embauche.

Les résultats que nous venons d'analyser soulignent la généralité de la prise en compte du diplôme et la diversité des formes qu'elle adopte. Ils révèlent également le contraste entre d'un côté la reconnaissance massive, parmi les diplômés de niveau V, du CAP et, de l'autre, l'« invalidation » de ce diplôme dans le système éducatif dont il est progressivement « expulsé » (Tanguy, 1991). Le CAP est pratiquement éliminé des lycées d'enseignement professionnel au profit des BEP et des baccalauréats professionnels. Ce décalage sur le statut de ce diplôme entre le système éducatif et le système conventionnel traduit-il l'inertie de ce dernier face à des transformations du système productif et des besoins en qualification qu'il exprime ? Plusieurs éléments contredisent cette hypothèse : les grilles les plus

récentes continuent à prendre en compte le CAP qui marque encore le niveau d'entrée dans la catégorie des ouvriers qualifiés² ; par ailleurs le tarissement des embauches de titulaires de CAP – très variable cependant selon les secteurs – ne doit pas faire oublier la place importante de ce diplôme dans l'apprentissage ou la formation continue de longue durée, ce qui justifie l'intérêt qu'y portent les partenaires sociaux des branches professionnelles.

Ce déplacement du CAP du champ de la formation initiale vers celui de l'apprentissage et de la formation continue pose déjà le problème de l'adaptation des règles de branches qui, en dépit de certaines initiatives, valorisent davantage la formation initiale que la formation continue. Plus généralement, il incite les branches à s'interroger sur la place respective de la formation initiale, de la formation continue et de l'alternance dans leur politique de formation ainsi que dans les formes de reconnaissance associées à chacune de ces modalités.

LA CONSTRUCTION DE NOUVELLES VOIES DE CERTIFICATION

Au début des années quatre-vingt, l'amélioration des conditions d'insertion des jeunes sur le marché du travail apparaît comme une priorité pour faire face à l'accroissement du chômage qui touche particulièrement cette catégorie de la population active. Deux voies allaient donc être explorées de façon complémentaire au cours de cette décennie : le développement de l'alternance, la reconnaissance d'autres formes de validation.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Le développement de l'alternance sous des formes diverses constitue une modification importante des modes de formation et d'accès à l'emploi des jeunes. Impulsées par l'Etat avec l'objectif de réduire le chômage des jeunes, ces politiques répondent également aux préoccupations des entreprises de s'impliquer davantage dans la formation professionnelle

² Il est tout à fait significatif que, dans le lexique figurant dans l'accord de classification de l'industrie pharmaceutique, (1994), le terme métier soit défini de la manière suivante : « spécialisation exigeant un apprentissage, de l'expérience et un savoir-faire pratique validé correspondant à un niveau de connaissances CAP/BEP ».

des jeunes. Ces formes d'insertion et de formation par alternance concernent un nombre important de jeunes et s'effectuent selon des modalités diverses, apprentissage (250 000 contrats en cours fin 1994), contrats de qualification (143 000 fin 1994), contrats d'adaptation (45 000 fin 1994) (DARES, 1995). La forte implication des entreprises dans des systèmes qui ne relèvent cependant pas de la formation continue contribue au brouillage des frontières entre formation initiale et formation continue. Ce phénomène est renforcé par l'attention plus marquée portée à la certification de la formation continue, dans la perspective d'accroître les possibilités de mobilité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises ont développé des politiques de formation et de requalification adaptées au développement de compétences à la fois professionnelles et techniques (Campinos-Dubernet, 1991), liées aux transformations du système productif. De plus, face au « grippage » des systèmes de mobilité intersectorielle ou interne à l'entreprise dû tant à la crise qu'à l'élévation du niveau de formation des jeunes, les branches sont confrontées au problème de l'organisation de filières de mobilité promotionnelles appuyées sur la formation, et plus généralement à la construction d'un marché professionnel.

LA RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE D'AUTRES FORMES DE CERTIFICATION

Tandis que pour les pouvoirs publics une meilleure qualification des jeunes, destinée à favoriser leur insertion, passe par l'augmentation et la diversification des voies d'accès aux diplômes, les autres acteurs sociaux considèrent ce moyen comme insuffisant et il leur paraît nécessaire de reconnaître d'autres voies d'accès que le diplôme à la qualification professionnelle, en ouvrant de nouvelles voies de certification dans lesquelles l'autorité compétente n'est plus l'Etat mais peut être une instance paritaire de la profession.

– L'option défendue par les pouvoirs publics est retenue dans l'ordonnance du 26 mars 1982 concernant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de seize à dix huit ans. Elle ouvre, en effet, la possibilité de diversifier, pour les jeunes ayant suivi une formation alternée, les modalités de délivrance des diplômes nationaux. Ceux-ci pourront être obtenus par unités capitalisables ou, partiellement, par validation des acquis. Si le premier système existait

depuis 1968 mais était peu utilisé, le second est mis en place par cette ordonnance. Tout en consacrant le rôle exclusif de l'Education nationale en matière de délivrance des diplômes, il s'agit, par ce texte, de mobiliser l'ensemble des acteurs sociaux pour faire face à une « obligation nationale » dont l'objectif est de parvenir « à ce qu'aucun jeune de cet âge ne se présente sur le marché du travail s'il n'a acquis une formation sanctionnée par un diplôme ».

– L'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 tout en se donnant le même objectif d'élévation du niveau de qualification des jeunes, affirme le rôle de la branche : cet accord définit plusieurs dispositifs d'insertion dont les contrats de qualification pour lesquels « les commissions paritaires nationales de l'emploi pourront indiquer les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées ». Innovation essentielle de cet accord : il ouvre une première brèche dans le monopole de l'Education nationale en reconnaissant, à côté des diplômes nationaux, l'existence de qualifications professionnelles validées uniquement par la branche. Pour ce faire, il désigne l'acteur collectif chargé de cette validation : les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), instances créées par l'accord sur la sécurité de l'emploi de 1969 et en sommeil depuis plusieurs années.

– Cette innovation introduite par l'accord interprofessionnel de 1983 ne sera pas reprise par la loi de février 1984 qui confirme par ailleurs l'essentiel des autres dispositions de ce texte sur les contrats de qualification. En effet, cette loi ne mentionne pas les CPNE et, par conséquent, écarte la possibilité, pour les acteurs de branche, de définir des qualifications reconnues par la branche. Les contrats de qualification ne pourront préparer qu'aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel ou à une qualification professionnelle déjà reconnue dans les classifications d'une convention collective, des circulaires explicatives limitant cette dernière voie aux diplômes ou titres homologués figurant dans les conventions collectives. Le diplôme est donc consacré comme le débouché légitime de la formation en alternance, et les partenaires sociaux se voient renvoyés à leurs prérogatives traditionnelles de placer les diplômes dans les grilles de classification. Toutefois, le rôle des branches est conforté par la création d'une obligation de négocier annuellement à ce niveau sur « les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ». En ce sens, ce texte peut apparaître comme un texte de compromis se situant dans le prolongement des lois sur la formation

professionnelle de 1966 et surtout de 1971, qui marquaient l'inscription de la formation dans le champ de la négociation collective.

– Il faudra attendre deux ans pour que l'Etat admette le rôle des CPNE en matière de définition des qualifications : ce sera fait par une ordonnance de juillet 1986. Enfin, un accord interprofessionnel (1^{er} mars 1989) consacrera la place des CPNE : « Elles détermineront avec la précision nécessaire les objectifs des qualifications visées, les principes d'évaluation des connaissances et compétences acquises par les jeunes en cours de contrat ainsi que les modalités de validation de la qualification aux termes du contrat. »

Six ans auront donc été nécessaires pour asseoir définitivement cette nouvelle voie de validation et, hormis quelques branches initiatrices, ce n'est effectivement qu'au tournant des années quatre-vingt-dix que les certificats de qualification professionnelle – appellation généralement usitée pour désigner cette forme de certification – commenceront à se diffuser dans un certain nombre de branches (voir *infra*).

– Cette orientation sera confirmée dans l'accord interprofessionnel de juillet 1991 et la loi de décembre 1991 qui élargissent les prérogatives des CPNE et renforcent l'obligation de négocier dans la branche. Mais les textes de 1991 qui interviennent vingt ans après les textes fondateurs ont une portée beaucoup plus générale et ne se limitent pas à l'insertion des jeunes. Il s'agit de donner les moyens aux branches d'impulser une véritable politique de formation professionnelle, qu'elle s'adresse aux jeunes ou aux salariés en activité.

Quelle est la signification du rôle décisif accordé à la branche par rapport aux politiques d'entreprises en matière de formation ? Comme l'indique le préambule de l'accord de juillet 1991, « la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications ». Ce texte, tout en confirmant l'existence d'un droit à la formation devenu un droit à la qualification, reconnaît également la place essentielle de la formation dans les stratégies de gestion de la main-d'œuvre, en lien étroit avec la gestion prévisionnelle des emplois. Or celle-ci repose sur un ensemble de prévisions qui dépasse le caractère singulier de l'entreprise et s'applique à un espace professionnel qui recoupe,

au moins en partie, celui des branches professionnelles. La branche remplit donc un rôle d'« outillage » des entreprises sans se substituer aux responsabilités essentielles de celles-ci et à la prééminence qu'elles ont acquises en matière de formation dans les années quatre-vingt (Berton et Podevin, 1991). Implicitement, ce texte suggère que la branche est un niveau d'appui nécessaire à l'efficacité des politiques d'entreprises.

Du point de vue des individus, le rôle important confié aux CPNE par les acteurs de branche en matière de définition et de reconnaissance des qualifications de branche et les instruments de prévision dont elles se dotent, participe à la construction et à la consolidation d'un marché professionnel. Elles désignent ainsi un espace de mobilité pour les salariés dans lequel des garanties de reconnaissance de qualification leur sont offertes.

L'enjeu de cet ensemble de dispositifs est aussi la reconnaissance de la légitimité de la branche et des acteurs qui agissent à ce niveau. Il s'agit là d'un intérêt commun au patronat et aux syndicats qui met au second plan leurs éventuels désaccords sur les règles adoptées. Cette légitimité a été acquise par une articulation d'accords interprofessionnels et de lois illustrant un schéma classique dans le système français de relations professionnelles (Reynaud, 1993). Dans le cas de la formation, cette articulation invite à s'interroger sur le rôle respectif de l'Etat et des partenaires sociaux. On peut faire l'hypothèse que les arrangements conclus sont davantage le fruit d'une double évolution qui n'exclut pas une certaine confrontation que d'un rapport de force au détriment de l'Etat. Comment se concrétise-t-elle dans la manière d'appréhender ces nouveaux modes de validation ?

PLUSIEURS LOGIQUES DE CONSTRUCTION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Les premières branches qui se sont engagées dans cette voie nouvelle de certification sont la métallurgie en 1987 et la branche des Services de l'automobile en 1988. A partir de 1990, la pratique se diffuse plus largement et, actuellement, on estime qu'une vingtaine de branches ont défini des CQP, le plus souvent interclassés avec les diplômes dans les grilles de classification. Là où des seuils d'accueil existent, il s'appliquent également aux CQP. A la différence des diplômes, ces derniers ne sont pas définis en termes de contenu mais d'objectifs à atteindre (« être capable de »).

L'analyse des pratiques de branches fait d'abord apparaître une forte différenciation entre, d'un côté, la Métallurgie qui compte 120 CQP validés par la CPNE aux différents niveaux de l'Education nationale du niveau II au niveau V, et, de l'autre, les Services de l'automobile suivis par quelques autres branches (Carrières et matériaux, IAA...) où le nombre de CQP est beaucoup plus limité (14 dans les Services automobile, majoritairement au niveau IV, 7 dans les Carrières et matériaux aux niveaux IV et V...). Deux logiques paraissent ici s'opposer. Celle initiée par la Métallurgie où la branche enregistre toutes les demandes des entreprises, ces dernières étant « *les mieux situées pour définir le poste en termes de capacité et de compétence* ». Même pour quelques personnes, l'UIMM considère qu'il vaut la peine de créer un CQP qui n'est pas destiné à avoir la validité générale et la stabilité d'un diplôme. Selon la fédération patronale, le CQP a une fonction de « *capteur d'une évolution des qualifications dans les entreprises et constitue un champ d'expérimentation* ». Cette conception paraît correspondre à une régulation de branche faible liée à l'étendue et à la forte diversité interne de celle-ci.

La logique en œuvre dans les Services de l'automobile ou encore les Carrières et matériaux, branches plus circonscrites constituées majoritairement de PME dans lesquelles la régulation de branche est traditionnellement forte, se caractérise au contraire par la volonté des acteurs de branche de contrôler davantage la création des CQP et d'en limiter le nombre en fonction d'une appréciation des besoins réels de la branche et des publics concernés. Il s'agit d'un modèle plus institutionnalisé dans lequel les procédures d'élaboration et de suivi des CQP sont plus développées : création par la CPNE au vu d'un rapport d'opportunité établi par l'organisme de formation, mise en place pour deux ans à l'issue desquels le CQP est soit supprimé, soit renouvelé – le cas échéant adapté – pour trois ans. L'opposition faite ici entre ces deux logiques rejoint en partie celle établie par P. Guilloux entre deux modèles, « *décentralisé ascendant* » pour la Métallurgie, « *centralisé descendant* » pour les Services automobiles (Guilloux, 1992).

Dans la Plasturgie cependant, l'accord du 30 juin 1994 qui porte sur la reconnaissance des CQP, ne semble pas s'inscrire dans cette opposition. En articulant initiative et conception au niveau de la branche et validation dans l'entreprise, il paraît ouvrir une voie intermédiaire entre les deux définies ci-dessus. Au terme d'un long travail d'élaboration au sein des instances et des organismes de la branche spécialisée dans la formation, douze

référentiels de formation, qui, déclinés par niveau de qualification, génèrent 40 CQP, ont été construits. L'obtention des CQP s'effectue par unités capitalisables et selon une démarche en quatre étapes : évaluation des pré-requis, formation, contrôle des connaissances par un jury paritaire, validation des compétences par l'entreprise à l'issue d'une période probatoire. Cette procédure, qui donne donc un rôle essentiel à l'entreprise, a suscité des réserves de la part des syndicats qui s'y sont pourtant ralliés puisque l'accord a été signé par les cinq fédérations. La volonté d'aboutir sur la démarche des CQP dans laquelle ils s'étaient beaucoup investis au sein de la CPNE explique sans doute leur attitude. L'objectif essentiel était pour eux la création des CQP considérés comme l'outil le plus approprié à une requalification indispensable de la main-d'œuvre de ce secteur soumis aux exigences des donneurs d'ordre (industrie automobile notamment) et leur reconnaissance dans l'ensemble de la branche à travers leur positionnement dans la grille de classification, ce dernier point ayant donné lieu à de fortes tensions au sein de l'organisation patronale.

Enfin le choix de développer des CQP n'est pas partagé par toutes les branches y compris par celles qui ont des politiques très actives en matière de formation. Il en est notamment ainsi des banques ou du bâtiment qui se sont traditionnellement beaucoup investis dans la construction de leur diplômes Education nationale. Pour la première branche, la priorité est la rénovation de ses diplômes (BP et ITB) pour les adapter aux évolutions de la profession et les rendre plus accessibles aux salariés anciens peu diplômés. La construction de certifications de branche ne répond pas à cet objectif et selon l'organisation patronale, de telles certifications, valides dans un seul champ professionnel, constituent un frein à la mobilité au moment où le développement de compétences plus transversales pourrait permettre de revoir le fonctionnement traditionnel du marché interne. Pour la seconde, les diplômes Education nationale, en particulier le CAP, structurent fortement les représentations attachées au métier, et la création de certifications de branches risqueraient de les déstabiliser. Elles ne pourraient éventuellement exister que pour certaines spécialisations très étroites non prises en compte dans les CAP (comme celle de grutier par exemple).

Actuellement la plupart des accords de branche portant sur la formation attribuent aux CPNE la fonction d'instituer des CQP dont l'extension pourrait également être favorisée par les dispositions de la loi quinquennale sur l'emploi (décembre 1993), et celles de

l'avenant de l'accord interprofessionnel de 1991 signé en juillet 1994. En effet, dans le cadre de la redéfinition des fonctions de chaque filière de l'alternance souhaitée par la première, les partenaires sociaux ont, dans le second, limité à 1200 heures la durée maximum de formation dans les contrats de qualification. Ceux-ci ne pourraient plus dès lors préparer à des diplômes Education nationale – cette possibilité étant réservée à l'apprentissage – mais conduire nécessairement à des validations reconnues par les branches.

Ces nouvelles formes de validation entrent-elles en concurrence avec le diplôme ? La création des CQP dans une période marquée par la vivacité des débats sur l'adaptation des diplômes aux besoins des entreprises, a suscité la crainte d'une excessive valorisation de ces CQP au détriment des diplômes de l'Education nationale. Au delà de la confrontation entre deux formes de légitimité, l'analyse des pratiques de branches tend plutôt à indiquer une complémentarité de ces deux voies de validation. Face à des diplômes professionnels de l'Education nationale à vocation de plus en plus générale, les CQP assureraient une spécialisation adaptée à certaines activités facilitant ainsi l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

* *
*

L'analyse de la reconnaissance des diplômes et des certifications de branche dans les conventions collectives a mis en évidence l'accroissement du rôle des instances paritaires de branche lié à leur implication dans les dispositifs d'insertion des jeunes et dans la définition des contenus de formation et des voies de validation (reconnaissance des acquis). Ce rôle repose sur une appréhension plus globale des questions d'emploi, de classification et de formation et sur une imbrication plus grande de la formation initiale et de la formation continue. Il a permis l'instauration de nouvelles relations avec l'Etat davantage fondées sur le partenariat. Paradoxalement, la primauté de la régulation de branche qui apparaît dans les différents dispositifs s'appuie sur une revalorisation du rôle des entreprises qui peut même aller jusqu'à une participation étroite au processus de validation des qualifications acquises par la formation.

L'ensemble de ces observations invitent à s'interroger sur la nature de la relation diplôme-emploi (Jobert, Marry, Tanguy, 1995). En France, deux thèses opposées coexistent : celle de la faible institutionnalisation du lien entre formation et marché du travail ; à partir d'une analyse des pratiques d'entreprise, elle fait

ressortir le faible degré de contraintes qu'elles subissent et la liberté qu'elles ont dans la reconnaissance des diplômes dans les classements des salariés ; celle de l'adéquation automatique diplôme-niveau d'emploi qui s'appuie sur l'existence d'un système conventionnel de classification dans lequel des garanties de classement sont attachées aux diplômes. Nos résultats ne paraissent étayer aucune de ces deux thèses. D'une part, les règles de branches définissent moins des règles impératives aux entreprises qu'elles ne délimitent un cadre de référence pour leurs pratiques. Dans celles ayant trait à l'embauche, les entreprises semblent plutôt utiliser le diplôme comme un signe, un

indicateur parmi d'autres des compétences des salariés. D'autre part, la mise en correspondance qu'effectuent les grilles de classification entre niveau de formation et niveau d'emploi ainsi que l'existence de seuils d'accueil, contribuent très largement à forger les représentations des acteurs de branche et des salariés et à orienter leurs actions.

Annette Jobert
Université de Paris X
Michèle Tallard
Université de Dauphine

Bibliographie

Berton Françoise, Podevin Gérard (1991), « Vingt ans de formation professionnelle continue, de la promotion sociale à la gestion de l'emploi », in La formation professionnelle continue, 1971-1991, numéro spécial, *Formation Emploi*, n° 34, La Documentation française.

Campinos-Dubernet Myriam (1991), « Diversité des compétences ouvrières et standardisation de la formation professionnelle », *Bref* n° 71, Céreq.

DARES, ministère du Travail, *Bulletin mensuel de statistiques du travail*, mars 1995.

Fourcade Bernard, Ourliac Georges, Ourtau Maurice (1992), « La négociation des diplômes technologiques : les commissions professionnelles consultatives », in *Formation Emploi*, n° 39.

Guilloux Patrick (1992), « Validation et reconnaissance de la qualification par les branches professionnelles », MADIF Ile-de-France, Diffusion Centre Info.

Jobert Annette, Reynaud Jean-Daniel, Saglio Jean, Tallard Michèle (eds) (1993), « Les conventions collectives de branche : Déclin ou renouveau ? » Collection des études n° 65, Céreq.

Jobert Annette, Marry Catherine, Tanguy Lucie (eds) (1995), « Education et Travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie », Paris, Armand Colin.

Reynaud Jean-Daniel (1993), « Les niveaux de la négociation », in *Les conventions collectives de branche, déclin ou renouveau ?*, op. cité.

Tanguy Lucie (1991), « Quelle formation pour les employés et les ouvriers en France ? », La Documentation française.

Minni Claude et Vergnies Jean-François (1994), « La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle », in *Economie et statistique*, n° 277/278, Bilan formation-emploi.

