

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Anne-Marie Charraud, Elsa Personnaz, Patrick Veneau

*Les certificats de qualification professionnelle (CQP)
Construction des référentiels et mise en œuvre
dans la métallurgie, la plasturgie, et l'agro-alimentaire*

NUMÉRO 132 / MARS 1998

documents
synthèse

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE



CONSTRUCTION DES RÉFÉRENTIELS ET MISE EN ŒUVRE DANS LA MÉTALLURGIE, LA PLASTURGIE, ET L'AGRO-ALIMENTAIRE

Anne-Marie Charraud, Elsa Personnaz, Patrick Veneau

C é r e q

Document n°132
Série Synthèse

Mars 1998

AVERTISSEMENT

Ce travail est issu d'une étude effectuée pour la Direction des lycées et collèges (DLC) du ministère de l'Éducation nationale.

Une première version de ce document a été publiée par la DLC dans la collection CPC document, n°8 année 1996.

SOMMAIRE

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) Construction des référentiels et mise en œuvre dans la métallurgie, la plasturgie et l'agro-alimentaire

INTRODUCTION	9
● PREMIÈRE PARTIE : LE DISPOSITIF CQP DANS LES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES	13
1. LE RÔLE IMPORTANT DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS SUR LA FORMATION	15
2. UN DISPOSITIF CENTRALISÉ ET UNE MISE EN ŒUVRE RÉGLEMENTÉE	18
3. UN ESPACE DE CERTIFICATION RÉCEMMENT RÉACTUALISÉ	19
4. DE L'ÉLABORATION DES RÉFÉRENTS À LA RÉGLEMENTATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	22
4.1. Des CQP articulés aux conclusions des Contrats d'études prospectives (CEP)	22
4.1.1. Développer la fonction commerciale	22
4.1.2. Qualifier des ouvriers pour assurer la qualité des produits	23
4.1.3. Qualifier des ouvriers pour suivre les évolutions de l'automatisation	23
4.2. Un dispositif dans lequel l'entreprise occupe une place centrale	24
4.2.1. Des référentiels adaptés aux spécificités de chaque entreprise	24
4.2.2. Un cahier des charges par entreprise et par CQP	25
4.2.3. Des évaluations réalisées pendant et après la formation	26
5. L'EXEMPLE DE DEUX CQP	27
5.1. Le CQP ouvrier qualifié des industries charcutières	27
5.1.1. Un référentiel d'activité professionnelle similaire à celui du CAPA	27
5.1.2. Un référentiel de certification centré sur les savoirs professionnels	29
5.2. Le CQP conducteur de machines des industries de la conserve	31
5.2.1. Une approche de l'activité similaire pour le CQP, le CAPA et le CAP	31
5.2.2. Une mise en œuvre caractérisée par un processus itératif entre acteurs	33
5.2.3. Un dispositif de double validation	34
● DEUXIÈME PARTIE : LE DISPOSITIF CQP DANS LA MÉTALLURGIE	37
1. UNE POLITIQUE DE BRANCHE CONTRASTÉE	39
1.1. Un rôle précurseur	39
1.2. Une mise en œuvre limitée	40
1.3. Un processus de construction décentralisé, à l'image de la structuration de la branche	42
1.3.1. Une construction en plusieurs étapes	42
1.3.2. Un processus décentralisé peu favorable à un développement du dispositif	43
2. LES CQPM, UN REFLÈTE DE LA DIVERSITÉ DES DEMANDES	44
3. DES CERTIFICATIONS PLUS « SPÉCIALISÉES » QUE LES DIPLÔMES ?	45
3.1. Des référentiels sans contenu de formation	45
3.2. Des appréhensions hétérogènes de l'activité par les entreprises	46
3.2.1. L'exemple de la conduite d'installations automatisées	46
3.2.2. Les CQPM d'électromécanique, une logique de construction identique	49
3.3. Automatisation et transversalité	51

4. ÉVALUER DES PRODUCTEURS	53
4.1. Une validation calquée sur le processus de construction	53
4.2. Une valorisation de la dimension « professionnelle pratique » lors des épreuves	54
4.3. Similitudes et différences avec les diplômes de l'Éducation nationale	55
● TROISIÈME PARTIE : LE DISPOSITIF CQP DANS L'INDUSTRIE DE TRANSFORMATION DES MATIÈRES PLASTIQUES	57
1. LA POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE CQP	59
1.1. Une industrie jeune et en développement	59
1.2. Un manque de main-d'œuvre qualifiée	59
1.3. Une politique de formation active depuis le milieu des années quatre-vingt	62
2. UN PROCESSUS DE CONSTRUCTION TRÈS CENTRALISÉ	65
2.1. Une volonté de compléter le dispositif de formation existant pour les salariés	67
2.2. Des CQP propres à chaque technologie	67
2.3. Le positionnement dans la grille de classification de la convention collective	68
3. L'ÉTAT DES LIEUX EN MATIÈRE DE CQP	69
4. UN PROCESSUS FORMEL FONDÉ SUR UNE NETTE DISTINCTION CONNAISSANCES/COMPÉTENCES	70
5. LA MISE EN ŒUVRE : ENTRE DIFFICULTÉ ET SOUPLESSE	71
6. UNE REMISE EN CAUSE DE PRÉSUPPOSÉS À PARTIR DES RÉFÉRENTIELS	72
6.1. Des référentiels centrés sur la transmission de connaissances	72
6.2. De grandes similitudes avec les diplômes de l'Éducation nationale	74
● QUATRIÈME PARTIE : SYNTHÈSE	77
1. TROIS DÉMARCHES DE CONSTRUCTION DIFFÉRENTES	79
1.1. La plasturgie : une construction et un dispositif centralisés	79
1.2. La métallurgie : une logique opposée	80
1.3. Centralisation et décentralisation dans l'industrie agro-alimentaire	80
2. DES CONSTRUCTIONS FORTEMENT MARQUÉES PAR LES RÉFLEXIONS DES BRANCHES SUR LA FORMATION	81
2.1. La métallurgie : une réflexion critique à l'égard de la formation initiale	81
2.2. Les matières plastiques : renforcer l'identité de la branche par la formation	82
2.3. L'agro-alimentaire : des choix fortement articulés aux CEP	83
3. DES LOGIQUES DE CONSTRUCTION QUI ONT FORTEMENT MARQUÉ LES APPRÉHENSIONS DE LA QUALIFICATION DANS LES RÉFÉRENTIELS DE CQP	84
3.1. Les CQP de la plasturgie : transmettre des connaissances relatives aux produits	84
3.2. Les CQP de la conserve : une approche et des contenus de référentiels standards	85
3.3. La métallurgie : des contenus qui interrogent vivement les politiques éducatives	86
CONCLUSION GÉNÉRALE	87
ANNEXES	89
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	99

GLOSSAIRE

AGEFAFORIA	: Association pour la gestion des fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires
AGEFOS	: Association pour la gestion du fonds d'assurance des salariés
ANIFOP	: Association nationale interprofessionnelle pour la formation professionnelle et technique dans l'industrie
ASFO	: Association de formation
BAC PRO	: Baccalauréat professionnel
BEP	: Brevet d'études professionnelles
BP	: Brevet professionnel
BM	: Brevet de maîtrise
BTS	: Brevet de technicien supérieur
BTSA	: Brevet de technicien supérieur agricole
BTP	: Bâtiment et travaux publics
CAP	: Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	: Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CCI	: Chambre de commerce et de l'industrie
CEP	: Contrat d'études prospectives
CIF	: Congé individuel de formation
CPNE	: Commission paritaire nationale pour l'emploi
CQP	: Certificat de qualification professionnelle
CQPM	: Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
CQT	: Certificat de qualification technique
ETAM	: Employé, technicien, agent de maîtrise
FAF	: Fond d'assurance formation
IAA	: Industries agricoles et alimentaires
OMA	: Organisme mutualisateur agréé
OPCA	: Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAREG	: Organisme paritaire collecteur agréé de région
OQ	: Ouvrier qualifié
UC	: Unités capitalisables
UIMM	: Union des industries métallurgiques et minières
UNMFREO	: Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation

INTRODUCTION

L'ordonnance du ministère du travail du 16 juillet 1986, confortée par le décret du 16 février 1988, a ouvert aux Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) la possibilité d'établir des listes de qualifications à développer dans le cadre de contrats de qualification. Certaines branches se sont alors engagées dans la construction de dispositifs de certification pour ces listes de qualifications particulières. De nouvelles voies de validation se sont alors ouvertes aux entreprises et aux salariés. Dans l'absolu, ces deux textes ont mis fin au monopole étatique de délivrance des diplômes et des titres après un parcours de formation.

Les CPNE des branches ne se sont toutefois pas saisies immédiatement de la nouvelle opportunité qui leur était offerte. Jusqu'à la fin des années quatre-vingt les réalisations sont peu nombreuses. En revanche, depuis le début des années quatre-vingt-dix les Certificats de qualification professionnelle (CQP¹) se diffusent progressivement dans l'ensemble des branches (cf. annexe 1).

Sur le plan législatif, cette nouvelle possibilité octroyée aux CPNE s'inscrit dans la continuité des mesures prises par l'État pour réduire le chômage des jeunes ; mesures qui tendent à favoriser le développement de formations professionnelles alternées : loi du 12 juillet 1980 et du 24 février 1984 que complèteront différentes ordonnances dont celle du 16 juillet 1986. Au plan politique, cette possibilité participe d'une évolution du système de formation continue tel qu'il se constitue au tournant des années soixante-dix. Pour réduire le chômage des jeunes l'État est amené à intégrer à ce système des mesures relatives à la formation et à l'insertion professionnelle (Dubar, 1984 ; Méhaut et al., 1987) ; mesures que les branches étendent parfois à l'ensemble des salariés, comme c'est le cas avec les CQP.

Pour apprécier le caractère novateur de la possibilité qu'ont désormais les branches de s'impliquer dans un procès de formation et de validation, il convient de resituer cette possibilité par rapport à l'évolution de l'enseignement technique et professionnel et des titres et diplômes sur lesquels débouchent ces enseignements.

Depuis la seconde guerre mondiale, l'évolution de l'enseignement professionnel en France a été marquée par une intervention croissante de l'État. Progressivement celui-ci en est venu à assurer la tutelle et le développement de cet enseignement² (Formation Emploi, 1989). Les effets de cette politique ont été multiples : création d'instances, déplacements des lieux de pouvoir et d'autorité... Cette politique a eu pour conséquence d'homogénéiser et d'uniformiser les contenus des diplômes, les formations, les épreuves, alors que prédominait auparavant une extrême diversité alimentée par le caractère souvent local de ces diplômes. L'élaboration d'un règlement général du CAP (1953), qui contribue à institutionnaliser ce diplôme, illustre cette politique soutenue par certains milieux industriels. Elle va concourir à imposer les diplômes nationaux (CAP et autres titres créés ultérieurement) comme débouchés quasi naturels pour toute formation initiale ou continue.

D'ailleurs, à la fin des années quatre-vingt, les accords de classification de branche portent l'empreinte du monopole de certification acquis par l'État. L'essentiel des certifications prises en compte par ces accords (notamment pour les classifications d'ouvrier) visent presque exclusivement les diplômes et titres délivrés par l'État (Jobert et Tallard, 1995).

Resitué dans l'histoire et dans l'évolution récente du système de certification français, le développement de certifications de branche constitue donc une nouveauté importante. Nous nous proposons ici d'examiner le sens de ces certifications au regard des diplômes délivrés par l'État. Ce faisant, nous serons amenés à reconsidérer et à évaluer certains discours tenus à leur propos. Pour les uns, avec les CQP

¹ Appellation générique la plus courante pour désigner l'ensemble des certifications et attestations délivrées sous la responsabilité d'une branche.

² Pour l'enseignement technique cette prise en charge est antérieure.

émerge, dans un contexte de mise en doute de l'école, un système concurrentiel avec les titres et diplômes étatiques qui seraient de moins en moins adaptés aux demandes des entreprises. D'autres veulent voir dans ces certifications la recherche d'une complémentarité ; diplômes et CQP correspondraient à des finalités ou des objectifs différents. Les certifications de branche seraient complémentaires plutôt que concurrentes avec les diplômes. Dans ce cas elles pourraient constituer un « marchepied » ou au contraire une spécialisation à un titre déjà acquis en formation initiale.

En matière de formation la branche apparaît souvent comme un cadre structurant. L'examen des principales caractéristiques des dispositifs élaborés jusqu'à présent par les différents acteurs de branche (cf. annexe 1) tend à le confirmer. Il ressort en première lecture une forte diversité qui s'exprime : au niveau des publics concernés (jeunes en contrat de qualification, salariés en activité), dans le nombre et le contenu des certifications créées, voire même dans l'appellation de la certification³.

L'hétérogénéité étant la première caractéristique des constructions élaborées par les branches, il convenait dans un premier temps d'en rendre compte. Pour cela notre démarche s'est d'abord située au niveau des architectures globales des dispositifs. C'est-à-dire aux niveaux des acteurs impliqués et des cadres et procédures définies. Nous nous sommes alors appliqués à mettre à jour les systèmes de relation interne et les cohérences entre le contenu global de ces dispositifs et les CQP proprement dit. Par la même on se donnait la possibilité de comprendre les diversités observées. Ce travail supposait de revenir à la genèse, parfois très récente, de ces dispositifs. Dans l'étude de cette genèse, nous avons opté pour une perspective qui accordait autant d'importance aux éléments contextuels – structurels et conjoncturels – qu'à l'action de telle ou telle catégorie d'acteur ou d'agent ou de telle ou telle instance ou organisme. Une analyse en termes d'acteur – pour aller vite – se révèle en effet insuffisante pour comprendre la spécificité des dispositifs élaborés par les branches. Nous anticipons là sur nos développements, mais si l'on s'en tient à ce type d'analyse on ne peut saisir l'origine des différences entre les certificats de la plasturgie et de l'agro-alimentaire par exemple, alors que dans chacun de ces cas ce sont les mêmes catégories d'acteur, intervenant selon des modalités proches, qui sont présents.

L'introduction d'éléments de contexte de branche est alors nécessaire pour rendre compte de différences qui en définitive sont loin d'être marginales⁴. Ces deux types d'analyse ont été mobilisés successivement, même si dans la réalité ces aspects se mêlent.

La compréhension des logiques de construction des dispositifs élaborés par les branches n'épuise pas la question de la concurrence et de la complémentarité des CQP par rapport aux diplômes. Elle est une condition de la compréhension de la diversité des CQP ; diversité qui néanmoins tend à hypothéquer tout discours à prétention globalisante sur ces certifications. Pour répondre à cette question il convenait de prolonger l'analyse et de considérer le contenu de ces CQP. Ce travail a été mené à partir d'une analyse des référentiels de ces certifications. Au-delà de la présentation de leurs contenus, nous nous sommes attachés à préciser comment est appréhendée dans ces référentiels l'évolution du travail et des qualifications ; analyse que nous avons étendue aux référentiels de diplômes proches des certifications considérées.

Ce travail ne pouvant être mené sur l'ensemble des branches, il a été conduit à partir d'une étude comparative de trois types à savoir ceux de la métallurgie, de l'agro-alimentaire et des matières plastiques. Chacune de ces branches présente un certain nombre de traits caractéristiques, qui sont à l'œuvre dans

³ Hétérogénéité qui tient à l'absence de définition dans les textes qui ont institué la possibilité de créer des certifications de branche.

⁴ Pour parodier Bourdieu (1987) on pourrait dire que les différents acteurs de branche construisent des dispositifs mais qu'ils les construisent dans le cadre de contraintes de contexte. Autrement dit, le dispositif élaboré par la plasturgie n'avait aucune chance de voir le jour dans le contexte de la métallurgie, compte tenu de l'histoire et des caractéristiques structurelles de ces branches ; d'où la cohérence de ces dispositifs.

⁵ Pour simplifier nous emploierons le terme de branche à propos de la métallurgie et des industries agro-alimentaires. À proprement parler, seul les matières plastiques constituent une branche. Sur cet aspect on se reportera au numéro spécial de Technologies Idéologies Pratiques (1990).

Après une présentation de chacun des trois cas retenus, il sera proposé une analyse des logiques mises en évidence dans une synthèse visant à rendre compte des points de manifestation des diversités relevées.

Les matériaux utilisés ont été les accords de branche, des documents internes à ces mêmes branches et des entretiens auprès de responsables qui ont participé à la construction de ces dispositifs ou qui ont actuellement la charge de leur mise en œuvre. Nous n'avons pas rencontré de représentants d'organisations syndicales de salariés. Des investigations complémentaires seraient nécessaires pour évaluer la dimension paritaire de ces dispositifs.

• PREMIÈRE PARTIE

LE DISPOSITIF CQP
DANS LES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES

1. DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS SUR LA FORMATION

Les industries agro-alimentaires (IAA) rassemblaient, en 1993 en France, 64 000 entreprises pour un total de 563 000 salariés⁶, et 90 % d'entre elles employaient moins de 10 personnes (voir encadré 1). Intermédiaires quasi obligatoires entre les producteurs agricoles et les consommateurs, elles transforment plus de 70 % de la production agricole. Les entreprises attachées à ces industries sont actuellement en phase de restructuration et on assiste également à un mouvement de concentration.

Dans ces secteurs l'apparition de grands groupes dans le domaine de la distribution et, plus encore, leur association dans des centrales d'achats ont des conséquences importantes sur l'ensemble de la filière agro-alimentaire. Ces groupes, ces centrales, sont désormais en mesure d'imposer aux fournisseurs des contraintes qui s'exercent tant au niveau des prix que des conditions de production (élaboration de normes).

Autre caractéristique, la grande diversité des produits induit une forte variété au sein des activités de production et dans les structures industrielles qui composent cet ensemble très morcelé. Les nombreuses fédérations et chambres syndicales représentatives de ces industries, chacune avec sa propre histoire et ses approches particulières des relations formation-emploi, se sont regroupées en branches et constituent l'Association nationale des industries agro-alimentaires (ANIA). Parmi elles, vingt-trois ont adhéré dès 1985 à l'AGEFAFORIA (l'actuel OPCA du secteur agro-alimentaire – voir encadré 2) ; elles étaient trente-deux en 1996. À la fin de 1993, en accord avec cinq organisations syndicales, elles ont signé un accord relatif à la formation professionnelle d'une durée de cinq ans. Deux objectifs émergent de cet accord.

Premièrement, il plaide en faveur d'une élévation globale des niveaux de qualification des salariés. Il s'appuie pour cela sur les conclusions des contrats d'études prévisionnelles. Pour ce faire, l'AGEFAFORIA est censé apporter son soutien technique. Pour rendre opérationnel cet objectif, une Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIAE) a été instituée pour « *formuler toutes observations et propositions sur la qualité et l'efficacité des actions de formation* ». Elle constitue une instance interprofessionnelle pour les branches du secteur qui d'ailleurs ne possèdent pas de CPNE spécifique. Cet accord privilégie aussi le perfectionnement des compétences dans les domaines suivants : nouvelles techniques de commercialisation, connaissance des langues étrangères, compétences induites par une démarche de type « assurance-qualité », questions concernant l'hygiène et l'environnement. Pour la réalisation de tels objectifs cet accord prévoit une incitation forte au développement de formations visant l'animation, la conduite des hommes et la transmission des connaissances.

Deuxièmement, cet accord affirme la nécessité d'une reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation. La priorité est donnée à « *l'accès à la qualification ou à la requalification, notamment pour les salariés ayant une qualification de niveau V ou inférieur, ainsi que les salariés des PME/PMI* ». Les parcours de formation pourront être organisés en modules et devront déboucher sur un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les conventions collectives. Les actions de perfectionnement d'une durée inférieure à 39 heures devront constituer des modules d'un dispositif de formation validé par une instance paritaire de branche. L'AGEFAFORIA « *fera toutes propositions utiles pour développer la préparation de diplômes ou de CQP répondant à l'évolution de l'emploi dans les IAA* » .

Ces directives décidées à un niveau interprofessionnel et national pour les IAA sont actuellement diversement appliquées d'une branche à l'autre en fonction des espaces qu'elles représentent – et donc des moyens qui en découlent – mais aussi de leur implication dans la formation. On notera par ailleurs que deux contrats d'études prospectives (CEP) ont déjà été réalisés pour le secteur. L'un en 1991 concernait les industries de la conserve, l'autre, en 1992, impliquait 22 branches (CEP des industries agro-alimentaires). D'autres sont actuellement en cours (notamment viande et abattage de volailles).

⁶ Images économiques des entreprises au 1er janvier 1994, INSEE Résultats, Systèmes productifs n° 103-104, Tome II, Mai 96.

Le changement de nomenclature d'activités survenu en 1993 a légèrement modifié ce secteur : certaines catégories classées auparavant en commerce sont regroupées dans les industries des viandes, provoquant une forte augmentation d'entreprises dans ce secteur.

Encadré 1 : Les industries agro-alimentaires en France

La France demeure, en 1994, le deuxième producteur de l'Union européenne en produits agro-alimentaires derrière l'Allemagne. Les bonnes performances à l'exportation des IAA ont permis de dégager un solde excédentaire record (27 milliards de Francs) qui compense la faiblesse de la demande intérieure (+ 0,2%). L'emploi a malgré tout baissé de 1,1 %. En 1993, d'après l'enquête annuelle d'entreprise, on compte dans l'industrie agro-alimentaire une très grande majorité d'entreprises privées et entreprises coopératives agricoles de moins de 10 salariés. Le secteur emploie 375 000 salariés. L'industrie de la viande et l'industrie laitière représente respectivement 24 et 21 % du chiffre d'affaires de l'agro-alimentaire.

Tableau 1 : Répartition des entreprises par taille

Taille de l'entreprise	Nbre d'entreprises	Part du CA (%)	Effectifs salariés* (%)
0 à 9	57 474	11,3	23
10 à 19	2 725	3,7	7
20 à 99	2 817	18,9	20
100 à 499	662	28,7	20
+ 500	137	37,4	30
Total	63 815	100	100

* valeur absolue 563199

Source : INSEE (SUSE) - Exercice 1993

Tableau 2 : Décomposition des industries agro-alimentaires en dix branches d'activité (décomposition INSEE)

Branches	Production (milliards)	Nbre entreprises + 10 salariés	Salariés (milliers)
Viandes et conserves de viandes	161	1 315	101,0
Lait et produits laitiers	107	411	61,5
Conserves	37	414	41,3
Pain et pâtisserie	54	312	21,5
Produits du travail du grain	91	714	51,4
Huile et corps gras	12	nc	nc
Industrie sucrière	18	nc	nc
Produits alimentaires divers	50	467	55,5
Boissons et alcools	75	359	42,7
Produits à base de tabac	17	nc	nc
Ensemble IAA	622	3 992	374,9

Source : INSEE - Exercice 1993

Encadré 2 : L'AGEFAFORIA, Association pour la gestion des fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires

Le FAF des industries agricoles et alimentaires, également agréé au titre du Congé individuel de Formation, avait dès sa création en 1977 un champ d'intervention national. Ses orientations générales et la gestion des fonds mutualisés sont assurées par un conseil d'administration paritaire qui a décidé en 1984 de mettre en œuvre à travers cette structure les dispositions de l'accord sur l'insertion des jeunes, puis celles relatives à la participation des entreprises de moins de 10 salariés en 1992. L'attribution des fonds vise surtout à satisfaire en priorité, sur l'ensemble du territoire, les demandes des entreprises situées dans un bassin d'emploi menacé. Les commissions s'appuient notamment, à cet égard, sur les rapports que leur font les chargés de missions de l'AGEFAFORIA qui se déplacent régulièrement dans les entreprises des diverses régions. Devenu l'OPCA depuis la restructuration de la collecte des fonds destinés à la formation professionnelle en 1995, cet organisme recouvre désormais l'ensemble des fonds relatifs à 32 branches couvrant un ensemble de 7 000 entreprises (dont 55 % ont moins de 10 salariés) qui emploient 300 000 salariés (voir liste des adhérents en annexe 2). N'entrent pas dans son champ l'industrie et le commerce de la viande en gros (50 000 salariés) les industries céréalières et l'alimentation animale (100 000 salariés).

Les branches sont elles-mêmes représentées au sein de l'AGEFAFORIA par des commissions financières paritaires de branches. Mandatées par le conseil d'administration de cette institution, qui entérine leurs décisions, elles ont une fonction consultative et technique. Huit commissions financières de branches sont particulièrement impliquées dans les CQP. Elles concernent les commissions sectorielles représentant :

- . les industries avicoles et abattoirs publics,
- . les industries charcutières, triperie, exploitations frigorifiques,
- . l'industrie de la conserve et de la confiture,
- . les industries laitières,
- . les industries diverses,
- . l'industrie sucrière,
- . l'industrie des boissons,
- . l'industrie de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles, terminaux de cuisson.

L'AGEFAFORIA a pour mission de définir et d'orienter une politique générale de formation continue : d'une part en apportant aux entreprises une aide pour l'élaboration, la réalisation et la gestion de leur plan de formation ; d'autre part en développant les actions de formation en alternance pour les jeunes de 16-25 ans en liaison avec les besoins en qualification des entreprises ; enfin en conseillant les salariés dans le cadre du congé individuel de formation et en finançant les projets retenus.

Par ailleurs, elle s'est vue confier progressivement la gestion et la mise en œuvre de différentes missions d'intérêt général par les branches professionnelles comme la définition des CQP. Elle joue également un rôle essentiel pour le développement de la formation dans les industries agro-alimentaires et, à ce titre, participe activement aux programmes européens FORCE et EUROFORM. De même, elle favorise la diffusion de la formation en s'associant à la réalisation d'outils multimédia à caractère spécifiquement professionnel et en organisant des regroupements de PME pour des opérations répondant à des préoccupations communes (exemple : formation à la maîtrise).

En 1995, elle a désigné comme priorités les formations qui relèvent des techniques suivantes : la qualité, l'hygiène et la sécurité, la commercialisation et les techniques de vente ainsi que le management, la conduite des hommes et la transmission des savoirs (tutorat). Des conventions de coopération pour le développement des contrats d'insertion en alternance avec les AGEFOS (FAF/OPCA des salariés des PME) et les OPCAREG ont reçu l'accord de son conseil d'administration pour des expérimentations en 1996.

Le fonctionnement de l'AGEFAFORIA est centralisé. Toutes les décisions et les orientations sont prises au niveau national avec des représentants travaillant au niveau régional dans une dizaine d'antennes. Quarante-deux conseillers se répartissent sur l'ensemble du territoire avec pour certains des spécialisations sur des espaces sectoriels spécifiques. Pour l'équipe chargée de la mise en place des CQP, la phase expérimentale semble achevée et les différentes actions menées constituent actuellement le support d'une réflexion collective pour envisager le développement d'une forme d'ingénierie tout à fait particulière dans sa mise en œuvre.

2. UN DISPOSITIF CENTRALISÉ ET UNE MISE EN ŒUVRE RÉGLEMENTÉE

Le CQP a été institué dans les différentes branches des industries agro-alimentaires en application des accords établis en 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle⁷. Les partenaires sociaux des secteurs des industries agro-alimentaires décidaient alors de s'engager dans une démarche de construction de CQP. Pour cela ils donnaient pour mission aux commissions financières de branches de l'AGEFAFORIA, avec le concours des instances paritaires des professions concernées, de « *rechercher et préciser les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des certificats de qualification institués par l'article 4 de l'annexe du 26 octobre 1983* ».

Jouant un rôle habituellement dévolu à une CPNE de branche pour la mise en place d'un tel dispositif, ces commissions ont pour mission :

- d'identifier et de définir les qualifications, soit de leur initiative propre, soit à la demande d'une ou plusieurs entreprises ;
- de décider de leur validation, les décisions étant entérinées au conseil d'administration de l'AGEFAFORIA. Cette validation est accordée pour une durée indéterminée mais peut être retirée à la demande de l'un ou l'autre des collègues de la commission ;
- d'élaborer les référentiels de certification et les épreuves de qualification y correspondant ;
- de délivrer paritairement les CQP qui sont adressés aux bénéficiaires par l'AGEFAFORIA.

L'application du dispositif à un grand ensemble de branches, qui ont elles-mêmes leurs propres principes et habitudes en matière de formation, a supposé la formalisation d'un cadre de définition et des règles de fonctionnement communes. Il convenait en effet de garantir une expression relativement homogène d'une branche à l'autre sur l'ensemble du territoire.

Le dispositif a donc été doté d'un maître d'œuvre unique pour toutes les branches, l'AGEFAFORIA. Cette instance a une fonction de conseil, de coordinateur et de suivi de la mise en œuvre des CQP depuis l'élaboration des référents jusqu'à leur mise en place dans les entreprises. Pour les industries de la conserve, des structures spécifiques à la branche (Conservasfo, par exemple) interviennent dans l'élaboration du dispositif.

Par ailleurs, les conditions d'élaboration et d'attribution des CQP ont fait l'objet d'un texte avalisé au conseil d'administration de l'AGEFAFORIA du 22 juin 1993. Ce texte précise le champ des qualifications relevant des CQP. Ces derniers doivent être utilisables dans un nombre significatif d'entreprises (ce qui sous-entend une analyse d'opportunité pour les secteurs concernés). En outre, ils doivent se rapporter aux « emplois cibles » du CEP et aux priorités indiquées dans l'accord cadre de 1989, en particulier dans les domaines de la qualité, des techniques de commercialisation et de la gestion. Le public susceptible de pouvoir préparer un CQP est alors implicitement défini. Il s'agit des salariés d'entreprises des branches concernées, quel que soit leur statut, ou les jeunes bénéficiaires d'un contrat de qualification.

Le même accord décrit également le contenu des référentiels qui seront élaborés pour ces CQP. Ceux-ci devront comporter une fiche signalétique sur les objectifs professionnels et les épreuves de qualification (avec l'indication des conditions à remplir par les postulants, le descriptif du parcours de formation, le détail des épreuves, le barème d'évaluation). La composition des jurys est également réglementée : 3 à 5 personnes (notamment des professionnels et/ou des formateurs d'un niveau au moins égal à celui de la qualification préparée) et, autant que faire se peut, un professionnel désigné par les organisations syndicales de salariés de la branche des IAA dont relève l'entreprise concernée. La présidence du jury est obligatoirement assumée par un professionnel désigné par une organisation représentative d'employeurs de la profession. Dans les faits et selon les directives énoncées dans les livrets d'accompagnement, sont également présents un conseiller de l'AGEFAFORIA et un représentant de l'entreprise.

Enfin la décision d'attribution et la délivrance du CQP sont placées sous l'autorité et la responsabilité de chaque commission paritaire des sections financières de l'AGEFAFORIA par branche, au vu du procès-

⁷ Accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans différentes branches des IAA du 17 janvier 1985, art.IV, 3°.

verbal des épreuves certifié par le Président du jury. Toutefois, ce sont les services de l'AGEFAFORIA qui adressent les certificats à leurs bénéficiaires, au plus tard trois mois après le passage des épreuves.

L'incitation à l'intégration des CQP dans les grilles de classification des conventions collectives⁸ a été suivie de façon inégale d'une branche à l'autre. La plupart des branches des IAA ont en effet rénové leur grille de classification et leur descriptif d'emploi selon une méthodologie nouvelle à critères classants mise au point en 1992.

L'initiative de la mise en place des CQP est actuellement annoncée de façon spécifique dans les bulletins officiels des conventions collectives pour deux branches seulement : les industries charcutières (accord du 15 juin 1995) et celles de la conserve (accord du 1^{er} février 1995). Les principes de mise en place de dispositifs particuliers liés à la formation sont généralement renvoyés à l'accord interprofessionnel des IAA, sans mention complémentaire spécifique. On notera que les deux branches précitées ont une implication forte et récurrente dans le domaine de la formation professionnelle depuis de nombreuses années. Outre la reprise des directives générales apportées par l'accord interprofessionnel des IAA, les deux accords de branche donnent des indications complémentaires sur les conditions de mise en œuvre :

- dans les industries charcutières, la préparation des CQP est organisée par l'AGEFAFORIA. Elle fait l'objet d'un cahier des charges spécifique pour chaque entreprise.

- dans les industries de la conserve, l'accent est mis sur la méthodologie de construction du projet de CQP et surtout sur la formation menant à la certification. Il y est question de « référentiels métier/compétences » et surtout de « référentiels de formation », d'objectifs de « formation qualifiante », de « parcours modulaires ». La structure des formations fait l'objet d'un article spécifique précisant sa double finalité pédagogique : « connaissances théoriques acquises en salle de cours » et « maîtrise professionnelle acquise par formation sur poste ». Cet attachement de la branche au monde éducatif se manifeste par une volonté d'articulation formelle avec les diplômes. Elle se finalise par l'institution d'une procédure particulière de double validation pour les CQP. Celle-ci permet une reconnaissance à la fois par la branche, à travers la délivrance d'un CQP positionné dans les classifications collectives, mais aussi par le ministère de l'Agriculture par l'obtention – par double validation – de trois unités capitalisables du CAPA IAA.

Le positionnement des CQP dans les classifications des industries de la conserve est très explicite et référencé aux niveaux 2, 3, ou 4 de la grille concernant les ouvriers. Pour les industries charcutières, l'accord national du 28 janvier 1993 précise que la méthode d'évaluation-classification des postes de travail retenue suppose que les « salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par le poste de travail qu'un salarié occupe et non en fonction de son niveau personnel de qualification. » Ceci implique que c'est l'occupation du poste de travail qui permet le positionnement sur un nouveau coefficient. Le bénéfice de l'acquisition du CQP n'est ressenti que lors du changement de poste. Dans cette démarche, le CQP ne devient un outil de mobilité promotionnelle que dans la mesure où celle-ci a été initialement prévue.

3. UN ESPACE DE CERTIFICATION RÉCEMMENT RÉACTUALISÉ

En dehors des CQP, l'essentiel des certifications relatives aux IAA relève du ministère de l'Éducation nationale (CAP, BEP, Bac Pro, BTS, DUT), du ministère de l'agriculture (CAPA par unités capitalisables, BTSA, certificats spécialisés), des chambres de métiers (BM) et d'organismes divers spécialisés (titres homologués). Ces certifications sont toutes récentes – ou rénovées récemment, pour la plupart après 1992 – exception faite de certaines concernant les céréales (antérieures à 1990), la salaison et la conserve de viande (1983), ou l'abattage des animaux (antérieures à 1980). Ces certifications se divisent en deux groupes :

- les certifications qui visent des qualifications pouvant s'appliquer à l'ensemble des industries alimentaires. Elles concernent souvent des fonctions de conduite de machines (au niveau V), de contrôle de qualité (niveaux IV et supérieur) et de commercialisation (niveau III) ;
- les certifications créées pour un secteur spécifique des industries agro-alimentaires. La plupart portent encore l'empreinte de leur finalité première : l'artisanat.

⁸ Accord du 21 décembre 1993.

Tableau 3 : Les principales certifications dans le champ des industries agro-alimentaires⁹

Industries agro-alimentaires sans spécialisation sectorielle
<p>- Niveau V CAP Agent technique d'alimentation CAP Conduite de machines automatisées de conditionnement dans les bio-industries de transformation CAPA Conduite de machines automatisées en agro-alimentaire CAPA Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires BEP Alimentation</p>
<p>- Niveau IV Bac Pro Métiers de l'alimentation Bac Pro Bio-industries de transformation Btn Sciences et technologies du produit agro-alimentaire Titre homologué : Technicien de contrôle qualité en industrie agro-alimentaire</p>
<p>- Niveau III BTS Biotechnologie BTS Qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries BTSA Industries agro-alimentaires option industries alimentaires DUT Biologie appliquée aux industries agro-alimentaires DUT Techniques de commercialisation option commercialisation des produits agricoles Titres homologués : Titre des Instituts de promotion commerciale (chambres de commerce et d'industrie) Titre de Technicien supérieur en commerce des produits agricoles et alimentaires préparé dans le cadre du réseau des Maisons familiales et rurales (UNMFREO) Technico-commercial pour l'agro-alimentaire et l'agro-fourriture (préparé dans le cadre de l'organisme de formation CEFAR Anjou) Certificat d'études techniques en hygiène et gestion des produits alimentaires (Institut Pasteur)</p>
Certifications spécialisées dans un secteur des industries agro-alimentaires
Viandes et conserves de viandes
<p>- Niveau V CAP Abattage et transformation des viandes au stade de gros, option A : bovins, ovins ; option B : porcins CAP Préparateur en produits carnés, option A : (boucher) bovins, ovins, porcins, caprins ; option B : équidés ; option C : tripièr ; option D : volailler, gibier CAP Salaisonnier conservateur de viande CAPA Ouvrier polyvalent du travail industriel des viandes par UC (boucherie et volailles) CAPA Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires, composante industrie charcutière</p>
<p>- Niveau IV BP Boucher, BP Charcutier-traiteur BM Boucher, BM Charcutier-traiteur</p>
<p>- Niveau III BTSA Industries agro-alimentaires option industries des viandes</p>
Lait et produits laitiers
<p>- Niveau V CAPA Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires, composante transformations laitières</p>
<p>- Niveau III BTSA Industries agro-alimentaires option technologie et gestion des industries du lait</p>

⁹ Les titres homologués cités ici sont à titre indicatif. Leur liste n'est pas exhaustive.

<p>Conserves</p> <p>- Niveau V CAPA Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires, composante industrie de la conserve</p> <p>- Niveau III Titre homologué Certificat de technicien supérieur en conservation de produits alimentaires (École technique de conservation)</p>
<p>Pain et pâtisserie</p> <p>- Niveau V CAP Boulanger CAP Pâtissier, glacier, chocolatier, confiseur CAPA Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires, composante biscuiterie-pâtisserie industrielle</p> <p>- Niveau IV BP Boulanger BM Boulanger BM Pâtissier-confiseur-traiteur</p>
<p>Produits du travail du grain</p> <p>- Niveau IV BT Industrie des céréales 3 options : alimentation animale, alimentation humaine, meunerie</p>
<p>Produits alimentaires divers</p> <p>- Niveau V CAP Glacier fabricant CAP Chocolatier confiseur CAPA Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires, composante chocolaterie confiserie industrielle</p>
<p>Boissons et alcools</p> <p>- Niveau V CAP Brasseur-malteur</p> <p>- Niveau III BTS Force de vente spécialisation vente de vin BTSA Technico-commercial option vins et spiritueux</p> <p>Titre homologué : Certificat de l'École supérieure de commerce option vins et spiritueux</p>

Source : Céreq

4. DE L'ÉLABORATION DES RÉFÉRENTS À LA RÉGLEMENTATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

4.1. Des CQP articulés aux conclusions des CEP

En avril 1996, 17 CQP avaient été créés dans 5 grands secteurs des industries agricoles et alimentaires : les industries des abattoirs de volailles et des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; les industries charcutières, des entrepôts frigorifiques et de la triperie ; les industries laitières ; les industries diverses ; les industries de la conserve-confiture.

Tableau 4 : Dates de création et répartition des CQP selon les secteurs

Type de CQP	Secteurs				
	Volaille	Charcuterie	Lait	Divers	Conserve-confiture
OQ spécialiste de l'industrie	1994	1994			Préparateur (94)
OQ conducteur de machines				Machines Conditionnement biscotte(94) café(95)	Machines (94) Lignes (95)
OQ nettoyage industriel	1996	1996			
Technicien agent maîtrise*	1996	1996			
Attaché commercial	1993	1993	1994	1994	
Télévente-téléprospective	1996	1996			

* Animateur d'équipe en production (niveau 1) et responsable d'atelier de production (niveau 2)

Source : AGEFAFORIA

Les deux CEP réalisés en 1991 et 1992 ont mis en évidence des lacunes concernant des fonctions, des activités ou des qualifications dans certains secteurs. Les indications qu'ils ont ainsi apportées ont été reprises quasiment à la lettre et constituent l'un des supports essentiels de la construction des référents des CQP. Trois orientations ont émergé. Il convenait d'abord de développer des certifications préparant aux fonctions commerciales. Pour les qualifications ouvrières, la mise en œuvre de certifications centrées sur la qualité des produits et sur l'accompagnement des évolutions liées à l'automatisation était privilégiée.

4.1.1. Développer la fonction commerciale

Le premier CQP créé en 1993 est celui d'attaché commercial. La fonction commerciale est en effet pointée comme « *un cas sensible devant jouer un rôle de toute première importance* » dans les conclusions du CEP en 1992. Cette fonction était décrite comme devant concerner les emplois de directeur commercial, de responsable marketing, de chef des ventes ou chef de secteur, de commercial appelé aussi technico-commercial ou délégué commercial. Le CEP précisait d'ailleurs que « *les entreprises de ces branches prévoyaient le recrutement de 1 000 à 1 500 personnes par an pour les deux prochaines années.* » À travers les enquêtes menées pour le CEP, les entreprises faisaient état, alors, de leurs difficultés de recrutement et d'intégration de salariés pour développer les activités de vente, de conseils et services dans les magasins. Elles expliquaient que les jeunes recrutés, généralement titulaires d'un DUT ou d'un BTS action commerciale, présentaient les lacunes suivantes¹⁰ :

- « - absence de culture industrielle ;
- méconnaissance des incidences de la gestion commerciale sur le fonctionnement global de l'entreprise et notamment en ce qui concerne les aspects de logistique ;
- méconnaissance des différents circuits de distribution et de commercialisation ;
- connaissances théoriques fragmentaires de certaines techniques merchandising, arithmétique commerciale ;
- manque de pertinence dans la relation professionnelle de face à face et le travail en équipe ;
- difficultés à organiser un ensemble d'activités différentes pour faire face à des situations changeantes. »

¹⁰ Livret de présentation des CQP d'attaché commercial des 4 secteurs dans lesquels il a été créé.

Une « démarche progressive associant en alternance pratique professionnelle et apports de connaissances directement transférables en situation professionnelle », telle qu'elle est mise en place dans le CQP, représente pour ses concepteurs un palliatif à ces lacunes. En effet, chaque CQP est mis en œuvre en corrélation directe avec le contexte particulier de chaque entreprise.

La construction d'un référent spécifique d'attaché commercial devait d'autant plus s'imposer que peu de formations spécialisées existent par secteur. Les BTS commerciaux créés par l'Éducation nationale n'ont pas d'option spécifique pour la vente de produits agro-alimentaires (en dehors de la vente du vin). Les quelques options technico-commerciales du BTSA sont estimées insuffisantes en effectifs formés. Un titre dispensé dans trois Instituts de promotion commerciale (dépendant des CCI) spécialisés sur le commerce de l'alimentation homologué au niveau III, et un titre de cadre commercial pour l'agro-alimentaire (homologué au niveau II) dispensé dans six centres de CCI, concernent la distribution et restent génériques.

La mise en place en 1996 d'un CQP télévente-téléprospective s'inscrit dans le mouvement général de développement des formes d'achats que l'on observe depuis quelques années dans les nouvelles habitudes de consommation telles que la vente par correspondance, le Minitel, la rencontre de clients lors de manifestations diverses...

4.1.2. Qualifier des ouvriers pour assurer la qualité des produits

Les CQP créés en 1994 concernent essentiellement des emplois d'ouvriers qualifiés propres à un secteur déterminé. Là encore, le CEP avait mis en évidence la nécessité d'une qualification des personnels pour répondre aux impératifs de qualité et d'hygiène imposés par les normes de la grande distribution pour les produits et leurs conditions de fabrication. Les CQP créés pour répondre à de telles exigences (comme le CQP nettoyage en 1996) se situent dans le même champ professionnel que le CAPA agro-alimentaire *spécialité* ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires, créé en 1990 par le ministère de l'Agriculture en unités capitalisables. Mais de toute évidence ils visent la qualification d'un personnel qui ne pourrait accéder à ces diplômes. Actuellement 65 % des ouvriers qualifiés ne détiennent pas de titre au moins équivalent au CAP/BEP. L'analyse selon les catégories socioprofessionnelles présentée dans le CEP précise que 20 à 40 % des salariés des industries agro-alimentaires sont non qualifiés (60 % des salariés des industries de la volaille). Les frontières entre les emplois qualifiés et non qualifiés varient toutefois d'une entreprise à l'autre en fonction de leur contenu. Comme il est constaté dans le CEP des industries agro-alimentaires, l'emploi est avant tout opérationnel et peut exiger de la dextérité, du soin, de l'attention et une certaine forme d'autonomie notamment dans le conditionnement, ou bien être purement répétitif dans la fabrication.

La certification délivrée par la branche constitue dans ce contexte un premier pallier menant vers la qualification voire même une étape dans un parcours visant un diplôme ; ceci est clairement affiché dans l'industrie de la conserve. Le positionnement des CQP dans les grilles de classification marque bien la différence avec le CAP : généralement ce dernier assure à son titulaire un coefficient supérieur.

4.1.3. Qualifier des ouvriers pour suivre les évolutions de l'automatisation

Les CQP de conducteur de machines, créés en 1994-1995, entrent eux aussi dans les priorités indiquées dans les conclusions des CEP. Celles-ci relatent qu'au cours de ces dernières années, le processus de production automatisé aurait modifié considérablement le contenu des emplois et l'organisation du travail dans l'ensemble des industries agro-alimentaires. Elles prévoient que cet impact devrait continuer à se poursuivre dans le sens d'un décloisonnement des fonctions et l'enrichissement des tâches pour éviter les risques d'isolement des opérateurs. Cette tendance déjà prise en compte pour la création d'un CAP Agricole d'ouvrier de conduite de machines automatisées de fabrication ou de conditionnement en agro-alimentaire est également à l'origine de celle des CQP. Toutefois ces derniers s'inscrivent dans un espace opérationnel plus restreint où la compétence recherchée s'articule autour des trois dimensions – machine, produits, process – très modulables d'une entreprise à l'autre.

Le CQP conducteur de lignes, visant l'accès à un emploi très qualifié, se situe ici comme un exemple « d'évolution professionnelle par enrichissement des tâches ». Quoi qu'il en soit si les premiers

concernent le niveau 2 et le second le niveau 3 dans les classifications des conventions collectives des industries de la conserve, la possession du CAP est située au niveau supérieur.

Dans ses conclusions, le CEP a retenu l'hypothèse d'un raccourcissement des lignes hiérarchiques dans les ateliers de fabrication ou de conditionnement. En conséquence il est prévu une baisse des effectifs de chef de ligne ou d'équipe au profit des conducteurs de lignes et la nécessité d'évolution pour l'encadrement intermédiaire, dans le sens d'une « *intégration de jeunes diplômés et d'une nouvelle approche de leur mission* ». Les deux derniers CQP créés en mars 96 (animateur d'équipe en production et responsable d'atelier de production) suivent les préconisations du CEP qui prescrivait une nouvelle façon de gérer des équipes en confiant à l'encadrement un rôle d'animation (notamment accueillir, informer, former, suivre les horaires...).

4.2. Une mise en œuvre dans laquelle l'entreprise occupe une place centrale

L'exclusivité de la maîtrise d'œuvre du dispositif dédiée à l'AGEFAFORIA ainsi que la réglementation commune énoncée pour l'ensemble des branches des IAA adhérentes, permettent la construction de repères ainsi qu'un déroulement des phases opératoires relativement homogènes du moins dans leur formalisation. Les modalités d'élaboration des référentiels comme leurs contenus suivent les consignes fixées par l'accord de 1989 (cf. supra).

Les acteurs impliqués dans la construction de ces référents sont des représentants des groupements professionnels, mais aussi des professionnels de la formation appartenant à des institutions traditionnellement attachées aux branches (ASFO notamment). C'est l'AGEFAFORIA qui assume la coordination des travaux préparatoires et la réalisation du référentiel final. Celui-ci sera ensuite validé par la commission paritaire financière concernée puis la décision est entérinée par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA.

L'intervention paritaire se situe elle à trois niveaux. D'abord au niveau de la validation des référents élaborés. Ensuite lors de la validation des cahiers des charges décrivant les conditions de mise en œuvre des CQP dans l'entreprise qui en a fait la demande. Cette procédure est relativement originale par rapport aux autres branches. Dans le cas des IAA, la méthodologie choisie pour construire la partie « formation » suppose une adaptation du référentiel précédent au contexte spécifique de l'entreprise. Par cette procédure il s'agit d'éviter un écart trop important entre une situation particulière et des repères plus collectifs transversaux à plusieurs situations. Enfin le troisième niveau ou moment de cette intervention a lieu lors de la validation des acquis. En effet, à la fin du processus global, la décision de l'octroi du CQP est établie sous une responsabilité paritaire.

4.2.1. Des référentiels adaptés aux spécificités de chaque entreprise

Les intitulés des CQP font référence à plusieurs registres. Ils peuvent désigner des emplois/métiers (préparateur, conducteur de machines), mais aussi des qualifications associées à un positionnement dans une grille de convention collective : ouvrier qualifié des industries, voire dans certains cas une activité de télévente, de nettoyage industriel. Ces différentes appellations sont directement issues des besoins repérés par le CEP sans qu'ait été recherché un espace de qualification particulier, au moins au niveau sémantique, commun pour le CQP.

Les conclusions des CEP sont rappelées en préambule de chaque référentiel, parfois complétées par des données permettant de mieux appréhender la problématique de la branche pour les emplois concernés par le CQP. Les conditions de leur exercice sont identifiées et précisées par rapport à un cadre suffisamment élargi pour que puissent s'y intégrer certaines particularités d'organisation de travail et de produits.

Les descriptifs des activités correspondant à la qualification visée sont classés en grands domaines puis déclinés en compétences et en savoirs associés. Ces éléments sont présentés sous forme de tableaux synthétiques et servent de points de repères pour l'établissement du cahier des charges qui engage les deux principaux acteurs impliqués (formateurs et responsables dans l'entreprise). Les descriptifs consignés dans les référentiels mis à la disposition des acteurs impliqués dans le CQP présentent des variantes qui

mettent en évidence des méthodes d'analyse et de réflexion sur ces emplois diversifiées du fait des contextes spécifiques à chaque branche. Deux exemples en seront proposés dans le chapitre suivant.

4.2.2. Un cahier des charges par entreprise et par CQP

La mise en œuvre du CQP quelle que soit la branche des IAA concernée, s'appuie sur une démarche où l'entreprise occupe la première place. Le montage du projet est précisé par un cahier des charges qui détermine l'opportunité et la faisabilité du projet dans l'entreprise concernée.¹¹ En effet, la réalisation d'un CQP pour un salarié est subordonnée à une analyse du travail par l'entreprise.

L'écriture du cahier des charges implique une concertation entre la direction de l'entreprise ou un responsable de projet désigné par celle-ci et les services techniques de l'AGEFAFORIA. Elle associe également le formateur chargé de l'opération dans l'organisme de formation qui assurera une partie de la formation. Elle mobilise des partenaires extérieurs comme l'ANPE, la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) lorsqu'il s'agit de contrats de qualification. Dans le cas où plusieurs entreprises ou plusieurs établissements d'une même entreprise sont concernés, il est même constitué un comité de pilotage à cet effet. Le projet, une fois défini, est soumis à l'approbation de la Commission paritaire financière de l'AGEFAFORIA de la branche concernée.

Ce cahier des charges doit apporter des éléments concernant trois aspects.

L'analyse d'opportunité et de faisabilité dans l'entreprise.

Comme l'explicitent les livrets de présentation, elle doit comprendre « la décision d'investir dans la préparation d'un CQP pour un ou plusieurs salariés sur un atelier ou un site industriel en région autour de cinq thèmes :

- les finalités, buts, objectifs économiques et sociaux du projet ;
 - les éléments de politique sociale : référence au débat social concernant la formation, l'emploi et plus largement les conditions de vie au travail ;
 - l'organisation et les méthodes de management ;
 - les documents de gestion de production et de la qualité utilisés dans les ateliers (instruction, procédures, recettes...);
 - les choix des postes et de la polyvalence. »
- À l'ensemble de ces points s'ajoute l'analyse des moyens financiers à engager pour la réalisation de l'opération.

Les caractéristiques des candidats au CAP.

Le principe de qualification est situé dans la démarche en liaison avec les analyses réalisées pour la classification des emplois selon la nouvelle méthodologie établie en 1992. Une situation de travail qualifiée suppose « des pratiques reposant sur de l'autonomie, de l'initiative et une responsabilisation. » Leur mise en œuvre implique la possession de connaissances minimales variables selon la qualification recherchée. Il est question de « logiques de raisonnement, de maîtrise de la lecture, de l'écriture » pour un ouvrier. Pour un attaché commercial il est demandé, en plus d'un BTS ou d'un DUT des « éléments de personnalité ». Cet élargissement à d'autres qualités que des savoirs généraux ou liés à des pratiques de production est considéré comme indispensable lorsque le projet de CQP est envisagé pour des jeunes recrutés dont il convient de repérer les potentiels de mobilisation dans le poste qui leur sera attribué. Il s'agira alors de « déterminer l'attitude et la sensibilité des personnes pressenties quant aux produits qu'ils auront à travailler et aux conditions industrielles de production qui leur seront proposées ». La vérification de la possession de ces prérequis représente une phase importante dans le dispositif puisqu'elle apportera les garanties de la réussite de l'opération. L'observation de lacunes chez les candidats donne lieu à une adaptation du parcours de formation, voire à une phase préalable de remise à niveau en amont de la préparation du CQP. Ce qui explique, entre autres, l'absence d'indications apportées sur l'étape liée à la formation.

¹¹ Par de nombreux points la méthodologie proposée rappelle les principes des normes de l'Association française de normalisation (normes AFNOR) relatives à la réalisation d'actions de formation.

- L'adaptation des référentiels d'emploi aux réalités de fonctionnement de l'entreprise.

Cette adaptation est en effet nécessaire pour rendre « *effective et efficiente l'opération de qualification* ». Elle correspond à une phase particulièrement difficile dans ce dispositif. Il s'agit ici de trouver une application dans l'entreprise dans chaque domaine et pour chaque compétence (connaissance et savoir-faire) recensés dans le référentiel de base. Ce repérage suppose l'existence de situations formelles proches et adéquates dans le contexte de l'entreprise. Celles-ci doivent à la fois entrer en pertinence avec les exigences du CQP et en même temps répondre aux attentes de l'entreprise dans ses pratiques propres. Les épreuves d'évaluation seront le reflet de la conformité à l'un et l'autre objectif.

4.2.3. Des évaluations réalisées pendant et après la formation

L'évaluation des acquis est réalisée selon deux modalités : le contrôle continu et un contrôle final. La décision de l'octroi du CQP se fonde sur les éléments apportés par un livret de suivi rempli au cours du parcours de préparation et surtout sur les résultats obtenus aux épreuves d'évaluation passées en fin de parcours.

Le livret de suivi est élaboré, en principe par les tuteurs eux-mêmes, au moment de la mise en place du CQP, une fois le cahier des charges validé. Il comprend les plannings des différentes phases du parcours en centre et sur poste de travail et les appréciations sur les progressions et résultats obtenus par le salarié pour chaque domaine ou thème prévu comme représentatif des capacités et connaissances requises pour occuper l'emploi correspondant au CQP. Cette liste constitue l'un des éléments fondamentaux du cahier des charges. Une formation spécifique est normalement assurée aux tuteurs par l'AGEFAFORIA ou un organisme spécifique (pour les industries de la conserve il s'agit de Conservasfo) pour apporter une aide méthodologique à la rédaction du livret, et une aide pédagogique pour le développement et le suivi du parcours de formation.

Les modalités, les objectifs et la durée des épreuves sont fixées et présentées dans le référentiel commun avec leur coefficient de pondération (voir annexe 3). Il peut s'agir d'épreuves écrites (études de cas, questionnaires à choix multiples – QCM), d'épreuves orales, d'épreuves pratiques en situation. Toutefois, compte tenu d'une définition des contenus de CQP directement appliquée à la situation de l'entreprise concernée, la rédaction des épreuves est spécifique à chaque entreprise. Elle est réalisée conjointement par un responsable de cette entreprise, un conseiller de l'AGEFAFORIA et un formateur de l'organisme prestataire impliqué dans la formation. Cette rédaction précise les énoncés des questions à poser aux candidats, les réponses attendues et les critères de réussite. Les propositions d'épreuves sont ensuite soumises à l'AGEFAFORIA pour approbation. Leur validation par la commission paritaire financière est assurée au moment de la décision de l'octroi du CQP aux candidats. Les épreuves déjà constituées sont regroupées au niveau de l'AGEFAFORIA qui devrait constituer progressivement un centre de ressources en ce domaine.

Les difficultés inhérentes à la mise en œuvre des CQP au sein des entreprises explique probablement pour une part la faiblesse des effectifs qui ont jusqu'à présent obtenu un CQP. La mise en œuvre des premiers CQP s'est effectuée au cours de l'année 1994. Entre 1995 et 1996, près de 700 CQP ont été délivrés dont 80 dans les industries de la conserve. Certes une ouverture des CQP à d'autres branches des IAA (boulangerie et brasseurs) et l'élaboration de nouveaux référentiels pour les branches qui en ont déjà construit pourraient accroître ces flux, mais l'AGEFAFORIA n'envisage que des flux annuels de l'ordre de 3 000 salariés.

5. L'EXEMPLE DE DEUX CQP

5.1. Le CQP ouvrier qualifié des industries charcutières

5.1.1. Un référentiel d'activité professionnelle similaire à celui du CAPA

Ce CQP s'inscrit dans des situations de travail très variées. Elles peuvent couvrir des emplois postés en grande entreprise en fabrication et au conditionnement fortement marqués par l'automatisation où l'activité s'exerce sur des plates-formes. Il s'agira alors pour l'ouvrier qualifié d'acquérir la maîtrise de son environnement. Elles peuvent aussi concerner des emplois situés dans un environnement plus traditionnel ou en grande surface. La première expérimentation de ce CQP se situait dans ce premier contexte et s'intitulait d'ailleurs initialement « *CQP agent de contrôle logistique* »¹² des industries charcutières. Il a évolué vers un spectre de compétences plus large suivant en cela la demande des entreprises.

C'est ainsi que 4 postes ont été repérés comme relevant d'une qualification professionnelle :

1 - le *travail des viandes* correspondant à la réception de matières premières, les découpes primaires, le désossage/parage, le moulage. Pour l'exécution de ce travail, le salarié doit normalement posséder des connaissances en anatomie, hygiène et sécurité d'une part, et des savoir-faire spécifiques sur l'organisation de son travail, le maniement d'outils tranchants, l'appréciation du résultat obtenu d'autre part.

2 - la *fabrication de produits* correspondant à la réception des matières premières, le broyage/hachage, la préparation des sauces, des saumures/salage sur la base d'instructions prescrites, la cuisson en marmites, cellules, la stérilisation et la conduite de séchoir. Le salarié doit normalement posséder pour ce faire des connaissances sur les caractéristiques des viandes, des ingrédients et des épices utilisées, des notions de contrôle qualité, hygiène et sécurité ainsi que des savoir-faire spécifiques pour assurer des contrôles qualité et apprécier les résultats.

3 - la *conduite de machines de conditionnement* correspondant à la décoration dans un contexte de multi-activités, à la mise en barquettes sous films et au tranchage thermoformage s'il s'agit d'un libre service, au thermoformage et à la mise en sac rétractable s'il s'agit d'une activité en traditionnel. La tenue de ces postes suppose les mêmes connaissances et savoir-faire que ceux liés à la fabrication de produits ci-dessus.

4 - *l'étiquetage, la préparation de commandes* correspondant à l'expédition, la préparation des commandes, le conditionnement avec usage du PMC/PVC, l'étiquetage, l'emballage et le suremballage. Les qualités nécessaires à l'exercice de ces tâches supposent des connaissances en hygiène, sécurité, des produits fabriqués et des modalités de mise en attente des clients, ainsi que des savoir-faire relatifs à la mise en relation d'informations multiples, à l'organisation, au contrôle qualité.

Un rapide regard porté sur les référentiels professionnels (ou référentiel d'activité professionnelle) des deux diplômes les plus proches du CQP étudié ici met en évidence une grande proximité d'approche des postes de travail dans le CAPA IAA ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires (OPFPA) du secteur « industrie charcutière ». En revanche cette approche est plus éloignée du contenu proposé dans le référent du CAP salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes qui est élargi au travail de la viande de boeuf et contient une composante artisanale plus affirmée avec l'intégration dans le référent d'activités complémentaires de conduite d'installations frigorifiques, de gestion et de commerce. Le contenu du référent du CAP porte essentiellement sur une approche de l'activité en termes de produits travaillés et de techniques utilisées expliquant la grande variété des postes accessibles aux titulaires de ce diplôme (ex : désosseur de porc ou de boeuf, pareur-classeur de jambon, ouvrier sur cutter, saleur sur

¹² Ce CQP concernait 23 jeunes en contrat de qualification en Touraine. 17 jeunes avaient été recrutés à la fin de leur contrat. Le bénéfice du CQP avait permis l'octroi de 15 points supplémentaires à son titulaire dans le calcul de son salaire – Source : Centre de formation professionnelle de promotion agricole (CFPPA) de Tours.

pièces sel sec...)¹³. Cette énumération se retrouve également dans le référentiel CQP en termes d'activité/tâche (parage/désossage, moulage...) dans la chaîne de production.

Les activités faisant l'objet d'une validation pour le CQP sont définies en grandes classes de tâches regroupées en six « rubriques » dans lesquelles sont distinguées les tâches spécifiques « aux cas d'utilisation de machine(s) » :

- *préparation au poste de travail* qui suppose de s'informer du planning de travail pour la journée ou recevoir les informations, dans certains cas de s'approvisionner en matières premières en fonction du planning de fabrication, de s'assurer, le cas échéant de la conformité des matières premières par rapport à la fiche de fabrication ou aux instructions reçues, de préparer le matériel nécessaire à l'exécution de son travail, d'apprécier l'état de fonctionnement et de propreté des équipements. Dans le cas d'utilisation de machine, il est également requis d'identifier le matériel nécessaire en fonction du produit travaillé et de procéder éventuellement au montage des pièces démontées pour le nettoyage, d'effectuer les réglages prévus.
- *conduite du poste* qui suppose d'exécuter le travail selon des modes opératoires, à l'aide de fiches techniques de fabrication, et dans le respect de la productivité du rendement matière, des objectifs de qualité et des consignes en matière d'hygiène et sécurité (port de protections, de bottes). Dans le cas d'utilisation de machine, le salarié est tenu de la mettre en marche — le cas échéant selon instructions, de procéder à des réglages ou ajustements, après avoir effectué certaines vérifications sur les premiers produits sortis, d'approvisionner la machine/ligne, de surveiller en permanence son bon fonctionnement, d'alerter, le cas échéant en cas d'anomalies ou d'imprévus, de régler certains organes tout au long de la production, si nécessaire.
- *contrôle des résultats du travail* qui implique de respecter les caractéristiques des cahiers des charges (poids, aspects visuels...), de vérifier les rendements matière selon la procédure en vigueur, d'enregistrer des données (quantités produites, températures, poids, défauts...)
- *entretien ou contribution à l'entretien du matériel* individuel (couteau) ou collectif (tapis, convoyeur, machines...) qui suppose de vérifier l'état des outils et installations utilisées, de détecter les anomalies (bruits, bandes transporteuses déchirées, chaînes cassées, odeurs anormales, bris de matériel, incidences sur la qualité et la productivité), d'intervenir sur les dysfonctionnements simples ou prévenir les services concernés ou le responsable hiérarchique direct, selon consignes. Dans le cas d'utilisation de machine, le salarié est tenu de représenter les phases de fonctionnement des organes de la machine aux endroits non visibles, de maîtriser les paramètres du fonctionnement normal de la machine/ligne, en reconnaître les variations et les limites de bon fonctionnement, d'effectuer des réglages de paramètres au niveau de chaque matériel utilisé, de rendre compte au service maintenance par une description précise des incidents, des dysfonctionnements et des interventions réalisées, de procéder, le cas échéant à des démontages et à des graissages de pièces.
- *nettoyage et rangement du poste selon procédure*
- *communication* qui consiste à transmettre des informations, prévenir des dysfonctionnements et participer à la résolution des problèmes avec les interlocuteurs N+1 et le cas échéant, avec les services fonctionnels (qualité, maintenance), les inter-équipes et services. Dans certains cas le salarié aura à transmettre des savoir-faire et des connaissances notamment aux personnels temporaires.

Une lecture fine du référent professionnel du CAPA montre un descriptif quasiment identique dans une présentation plus développée et détaillée. Les principes d'hygiène et sécurité appliqués aux hommes, aux machines et à l'environnement y sont davantage précisés, et si l'importance du travail en équipe y est également pointée, la possibilité de transmission de son savoir, par contre, n'y est pas évoquée.

¹³ Ce référent créé en 1983 n'a pas été rénové ces dernières années et n'a donc pas été élaboré selon la nouvelle méthodologie mise en œuvre en 1990 pour la construction des diplômes avec notamment des instructions particulières pour la formalisation des référentiels d'activité professionnelle et de certification. 17 candidats s'étaient présentés aux épreuves de CAP à la session de 1993, 6 y avaient été reçus.

5.1.2. Un référentiel de certification centré sur les savoirs professionnels

Les activités professionnelles relatives à l'objectif de qualification visée par le CQP font ensuite l'objet d'une analyse en « domaines » ou « thèmes » qui, déclinés en connaissances et savoir-faire professionnels, constituent les objets évalués. Une comparaison avec le référent du CAPA, montre également un découpage en domaines constitutifs d'unités de valeur capitalisables. Toutefois pour ce dernier, et plus encore pour le CAP, les épreuves ne portent pas uniquement sur ce qui est utile à la production mais incluent aussi des enseignements généraux (mathématiques, expression et communication, économie).

Tableau 5 : Comparaison des contenus d'épreuves d'évaluation

CQP	CAPA OPFPA	CAP salaison-conserve viandes
Hygiène	UC 7 Hygiène, sécurité éducation physique (si apprentissage)	3.2 Prévention des accidents et hygiène professionnelle
Sécurité		
Qualité		
Produits/process	UC 11 Principes technologiques	5.1 Technologie générale 5.2 Technologie de spécialité
Outils/installations sur 2 postes	UC 12 Maîtrise opérationnelle poste principal UC 13 Idem pour 2 autres postes	1. Désossage 2. Triage 3. Fabrication
Communication*	UC 4 Expression et communication	2.1 Expression française
	UC 2 Mathématiques	2.2 Mathématiques
	UC 51 Vie sociale, civique et professionnelle UC 52 Organisation économique et environnement de l'entreprise	3.1 Économie familiale et sociale 4.1 Législation du travail
		4.2 Commerce

* optionnelle

Source : Céreq



Épreuves pratiques



Épreuves écrites ou orales

L'évaluation des acquis s'effectue selon deux modalités : épreuves finales et contrôle continu (comptant pour 2/3 de la note finale). La place accordée aux épreuves pratiques (finales et en continu) correspond à 30 points sur 52 pour le CQP¹⁴. Elles se déroulent sur site sur au moins deux postes de travail différents ; l'application d'une pondération par domaine montre le poids accordé aux savoirs technologiques (voir annexe 3). Le règlement d'examen fixé pour les épreuves du CAP exclue le contrôle continu et valorise les épreuves d'enseignement général (français, mathématiques) absents du CQP. Les épreuves pratiques, moins valorisées en pondération, sont réalisées en centre de formation et non sur site et les connaissances relatives à l'hygiène et la sécurité y sont intégrées. Ces distinctions mettent en évidence le rôle prépondérant accordé à l'entreprise à travers la nature des épreuves (contrôle continu et sur site) et leur pondération (elles concernent 85 % de la notation), à travers leur contenu (élaboré par un responsable en liaison avec l'AGEFAFORIA et le centre de formation), et à travers le tuteur qui est responsable des appréciations données sur le livret de suivi.

La déclinaison des domaines de compétence en connaissances et savoir-faire professionnels associés est présentée avec des libellés utilisant des verbes actifs qui laisse supposer une analyse en termes de capacités. Les verbes utilisés pour définir les capacités attendues mettent en valeur la place accordée à la formalisation des opérations exécutées. Le salarié doit en effet pouvoir identifier, expliciter, citer, justifier, etc. Cette terminologie annonce des modalités pédagogiques nécessairement actives pour atteindre ces

¹⁴ Elle correspond à la moitié de la notation des candidats au CAP. Seuls les objets d'évaluation sont décrits dans le référentiel diplôme du CAPA observé, les modalités et conditions de passation des épreuves n'y sont pas précisées. Celles-ci sont règlementées par une note de service de 1991.

objectifs sans que celles-ci soient davantage explicitement précisées dans le référentiel. À titre d'exemple, on citera ici la déclinaison de deux domaines particuliers : la qualité (non présent dans les autres référents) et les outils/installations.

Tableau 6 : Descriptif de deux des domaines du CQP

DOMAINES	CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS
QUALITÉ	<ul style="list-style-type: none"> - Cite certains standards qualité de l'entreprise et de son poste de travail, et des contrôles qui sont à effectuer (par lui-même mais aussi par le service qualité). - Explique ces standards et contrôles par rapport à des notions de risques et d'exigences clients. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exécute son activité en fonction de ces impératifs qualité. - Contrôle les résultats (rendements...). - Enregistre ces résultats, participe à des démarches de suivi et d'amélioration.
OUTILS/INSTALLATIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Cite, reconnaît les différents outils mis à sa disposition et apprécie leur état de fonctionnement (ex : lame usée...). - Justifie l'utilisation de ces outils en fonction des activités à réaliser (ex : type de couteau). - Cite les étapes du mode opératoire. - Identifie les principaux organes de la machine ou installation (référence à un schéma). - Explique les points de contrôle et de réglage. - Possède des notions de base en technologie selon les cas : électricité, mécanique, hydraulique... 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilise ces outils conformément aux situations, aux instructions et aux objectifs - Intervient en cas de non conformité (ex : aiguisage...). - Entretient et nettoie les instruments selon la procédure. - Polyvalence sur deux postes de travail. - Face à des dysfonctionnements simples répertoriés, il en identifie les principales causes et, selon consignes, intervient ou alerte. - Procède au montage, démontage et réglage des pièces de la machine dans le respect des procédures.

Source : Référentiel CQP

Là encore on ne peut que mettre en évidence la grande proximité avec le référent du CAPA, même si celui-ci est plus détaillé, plus précis dans les contenus des capacités attendues. L'un des points distinctifs réside dans l'intégration au référent de diplôme des connaissances de base qui correspondent à des UC spécifiques alors qu'elles sont estimées comme déjà acquises avant l'engagement des salariés dans le parcours du CQP. Par ailleurs, le référent insiste sur la polyvalence des compétences sur au moins trois postes de travail pour le CAPA et non deux.

Les principes mêmes de construction des CQP impliquent pour chaque cas des adaptations en fonction des candidats et du contexte de l'entreprise. La détermination des connaissances prérequis pour suivre sa préparation (étape obligatoire du positionnement des salariés) comme les orientations d'un programme de formation ne peuvent qu'être laissées au jugement des responsables de la mise en œuvre. Les prescriptions fournies ici correspondent à un cadre de référence qui laisse une grande souplesse dans l'application de la démarche. Ce choix permet une adaptation au plus près des besoins des entreprises et des individus concernés. Toutefois il suppose aussi une grande expertise de la part des acteurs qui mettent en place le dispositif pour estimer et gérer les acquis des salariés avant leur engagement dans le parcours, pour construire des espaces d'apprentissage et élaborer des articulations cohérentes entre la situation réelle et les attendus. Pour certains organismes de formation, ces références peuvent donner une impression de « flou » et nécessitent en tout cas une réelle expérience de formation continue en entreprise ainsi qu'une maîtrise des parcours individualisés et des formes de pédagogies par objectifs.

Dans la pratique, les expériences menées font état de réelles difficultés, tant pour les organismes de formation partenaires que pour les entreprises elles-mêmes. Ces dernières ne réunissent pas toujours l'ensemble des conditions pour un véritable parcours qualifiant, ou ne disposent ni d'un nombre suffisant de salariés, ni de moyens financiers pour envisager une telle opération.

5.2. Le CQP conducteur de machines des industries de la conserve

5.2.1. Une approche de l'activité professionnelle similaire pour le CQP, le CAPA et le CAP

Le CQP conducteur de machines s'inscrit dans la même logique que les autres CQP des industries agro-alimentaires. L'opportunité de sa création s'appuie en effet sur les conclusions d'un CEP réalisé spécifiquement pour les industries de la conserve. Les besoins des entreprises sont identifiés comme peu orientés vers la polyvalence, car relativement ciblés sur un type de machine mais susceptibles de requérir davantage de responsabilité dans le process au niveau du diagnostic et de la prévention. Le référentiel précise que des perspectives d'évolution seront possibles par l'obtention de ce CQP. Le salarié pourra ainsi accéder à l'emploi de conducteur de lignes avec un coefficient supérieur.

Encadré 3 : Les industries de la conserve

Les industries de la conserve concernent un grand nombre de produits (poissons et produits de la mer, fruits et légumes) qui sont ensuite transformés en produits appertisés, surgelés ou en plats cuisinés. La fabrication des foies gras, des confitures et des jus de fruits entre dans ce champ. Traditionnellement proches des produits, les métiers évoluent progressivement vers des métiers de process.

Les conclusions du CEP réalisé en 1991 mettaient en évidence cette tendance lourde même si l'automatisation ne pourrait jamais s'appliquer à l'ensemble du process de production et pour tous les produits. Quatre catégories d'entreprises étaient identifiées en fonction de la matière première utilisée et des modes de transformation recherchés :

- automatisation avec process continu pour les légumes, les fruits, les plats cuisinés, les surgelés à base de pâtes, les plats cuisinés appertisés basiques traditionnels ;
- automatisation avec process discontinu avec des productions en petites ou moyennes séries pour les viandes, les foies gras, les poissons et les plats cuisinés de type « produits traiteurs » destinés aux consommateurs ;
- automatisation avec parage¹⁵ mécanisé ou manuel pour les champignons de couche et les poissons ;
- semi-automatisation et mécanisation en vue de productions de petites séries pour les foies gras entiers, les plats cuisinés destinés à la restauration traiteur.

Quatre métiers ont été repérés comme « sensibles » et devant faire l'objet d'un développement : le préparateur impliqué dans les plats cuisinés, le conducteur de lignes, le conducteur de machines, et l'agent de maîtrise.

La finalité principale de l'activité du conducteur de machines est relativement simple. Il s'agit de « la conduite d'une ou plusieurs machines semi-automatiques intégrées ou non dans une ligne, en respectant les enjeux productivité-qualité. »

Cette activité se décompose en trois activités principales et trois activités facultatives :

« Principales activités nécessaires pour l'obtention du CQP :

- conduite/réglage/surveillance de sa ou ses machines
- contrôle des produits fabriqués et contrôles physiques
- participation aux flux d'information

Activités facultatives :

- approvisionnement du poste de travail
- dépannage / 1^{er} niveau de sa ou ses machines
- formation

Des formes de variances peuvent intervenir en fonction du niveau de complexité des activités mises en œuvre. Ceci impliquerait l'intégration de l'activité dépannage, la conduite d'une ou plusieurs autres machines, la délégation des contrôles et mesures. »

¹⁵ Le parage comprend toutes les opérations de préparation, nettoyage, dénoyautage, écaillage...

L'analyse comparative avec les deux référents du CAP conduite de machines automatisées de conditionnement dans les bio-industries de transformation (CMAC) préparé en UC et le CAPA IAA ouvrier de conduite de machines automatisées de fabrication ou de conditionnement en agro-alimentaire (OCMAA) préparé également en UC, met en évidence une grande proximité d'approche des activités d'un conducteur de machines – on note même l'usage d'une terminologie quasiment identique pour les décrire dans le CQP et le CAPA – qui est libellé de façon plus détaillée. Elles sont polarisées sur le bon fonctionnement d'une ou plusieurs machines : mise en route, surveillance, réglage, nettoyage et entretien, détection des dysfonctionnements avec en cas d'anomalie, une intervention sur la machine (CAP) ou un dépannage de premier niveau (CQP/CAPA). Il lui est demandé également de contrôler les produits tout au long du processus de production. Dans la conduite de la machine sont associées à la fois la surveillance de la machine et la surveillance des produits. On notera que la place accordée sur l'investissement du conducteur dans la qualité du produit fini est également mentionnée en activité première dans le CAPA.

Dans le référent du CQP le conducteur a deux fonctions supplémentaires « facultatives »¹⁶ : celle « d'approvisionnement » du poste de travail et celle de formation. La première fonction est également présente dans les référents d'activité professionnelle du CAP et du CAPA et dans deux autres CQP de conducteur de machines (conditionnement de café, de biscuiterie) mais elle est moins valorisée et s'apparente davantage à une vérification de l'alimentation de la machine. Dans le CQP des industries de la conserve, « *si nécessaire, le conducteur va chercher les matières premières ou produits dans un lieu de stockage dans l'atelier* ». La seconde activité n'est pas mentionnée dans les référentiels cités au dessus. Elle est décrite de la façon suivante : « *Le conducteur de machines peut être amené à informer, montrer, accompagner un collègue en phase d'apprentissage.* » L'accent mis sur ces deux fonctions se rattache visiblement à une volonté d'articulation à deux des compétences retenues comme critères de classification dans la nouvelle méthode désormais utilisée pour l'établissement des grilles conventionnelles : l'autonomie et l'animation.

L'évaluation du salarié portera donc sur quatre objets :

- Hygiène - sécurité - postures - qualité
- Produit - process - contrôle
- Fonctionnement de la machine
- Communication

La déclinaison du référent d'activité en référentiel de compétences procède du même cheminement que pour le CQP précédemment décrit avec cependant une variante puisque dans le référentiel proposé sont décrites les compétences nécessaires pour l'obtention du CQP, soit : « *maîtrise professionnelle, connaissances générales et professionnelles, attitudes et comportements* ».

À titre d'exemple on citera la déclinaison de deux des 4 thèmes identifiés pour les activités principales, et de l'une des activités spécifiques.

¹⁶ La validation de ces compétences n'est pas nécessaire pour l'obtention du CQP. Leur description dans le référentiel sert de base de travail pour l'élaboration de modules de formation lorsque ces activités sont ou seront prises en charge par le salarié.

Tableau 7 : Référentiel de compétences du CQP conducteur de machines

Activités concernées	Compétences au poste de travail		
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes
Thème : Produit/process Activité concernée : Conduite de la machine - surveillance produit - surveillance process	Identifier des écarts qualitatifs ou quantitatifs par rapport : - à des normes écrites ; - à des fourchettes de tolérance ; - à des repères visuels (couleur, apparence ou texture...) Utiliser les instruments de contrôles spécifiques au poste de travail.	Connaître les matières premières, leurs altérations, leurs principes de transformation. Connaître la notion de fourchette de tolérance. Connaître le principe des instruments de contrôle.	Être précis et fiable. Être conscient de l'enjeu des activités de surveillance et de contrôle.
Thème : Communication Activités concernées : Conduite Contrôles Participation aux flux d'informations	Identifier et choisir les informations utiles à son poste Remplir les documents avec fiabilité. Transmettre des informations sur le fonctionnement de la machine. Situer son poste de travail dans le secteur. Appliquer les consignes pour alerter.	Connaître les différents éléments d'informations (planning, modes opératoires...) Connaître la notion de chaîne d'information. Connaître l'organisation et le rôle de ses divers interlocuteurs.	Être précis et fiable dans la transcription des données. Savoir communiquer sur ses activités par oral. Savoir identifier et respecter les limites de son champ d'action et de ses compétences pour alerter.
Activité spécifique : Formation	Décomposer ses activités et expliquer des gestes, des points de contrôle. Surveiller la mise en application et corriger.		Savoir transmettre un message. Savoir vérifier la compréhension d'un message. Être vigilant sur les aspects hygiène et sécurité.

Source : Référentiel CQP

Le croisement compétences/savoirs associés est également utilisé, selon une formulation plus détaillée, dans la présentation des référentiels de CAP construits selon la nouvelle méthode mise au point en 1990. Toutefois, la lecture des contenus du CQP concernant les connaissances met en évidence la prise en compte de connaissances générales (expression, savoirs technologiques, mathématiques) et leur intégration dans un espace appliqué alors qu'elles sont disjointes dans les référentiels du CAP et du CAPA autant dans leur description que dans leur évaluation. On notera par ailleurs le même phénomène pour ce qui relève de la connaissance de l'environnement de l'emploi (organisation interne et place de l'entreprise dans son espace économique). Cette dimension est complètement ciblée sur le vécu du salarié par rapport à son propre poste de travail avec son environnement immédiat (atelier et collègues) et plus large (secteur et clients), alors qu'elle est disjointe pour le CAP ou le CAPA.

5.2.2. Une mise en œuvre caractérisée par un processus itératif entre acteurs

La mise en œuvre du CQP conducteur de machines suit les mêmes principes qui président à l'ensemble des CQP des industries agro-alimentaires. Toutefois dans le cas des industries de la conserve, la mission de l'AGEFAFORIA est assurée avec la collaboration étroite, voire par délégation pour certains aspects,

par Conservasfo¹⁷ qui déjà l'assumait avant les diverses restructurations intervenues pour la réorganisation de la collecte et de la gestion des fonds destinés à la formation professionnelle. Le tableau ci-après présenté dans le référentiel du CQP prévoit, à titre indicatif, 15 jours de travail itératifs entre partenaires en dehors de la formation pour la mise en place d'un CQP.

Tableau 8 : Les étapes du processus itératif de la mise en œuvre

Déroulement	Partenaires	Jours	Rôles
<i>Opportunité et faisabilité</i>	Entreprise	-	Définir les objectifs
<i>Élaboration du cahier des charges</i>			
Étapes 1 à 3	Conservasfo ou organisme de formation	6	Élaboration du cahier des charges
Étape 4	Conservasfo et jury	0,5	Avis sur cahier des charges et agrément du dispositif
<i>Formation</i>			
Étape 1	Conservasfo	3 à 5	Formation des tuteurs/formateurs
Étape 2	Organisme de formation	-	Formation des salariés
Étape 3	Conservasfo/entreprises organisme de formation	4	Suivi de l'action
Étape 4	Formateur du jury	1	Audit dans l'entreprise sur le déroulement du dispositif
<i>Validation</i>	Jury	0,5	Délivrance du CQP

Source : Référentiel CQP

L'intervention de la branche en amont et en aval du dispositif confirme l'intérêt de la branche pour le contrôler et en garantir, en complémentarité avec l'AGEFAFORIA, l'homogénéité dans le secteur sur l'ensemble du territoire. Conformément aux consignes d'adaptation du déroulement de la préparation du CQP au contexte spécifique de l'entreprise, le temps de formation n'est pas spécifié dans ce tableau. Dans la pratique, il semble que le temps d'élaboration du cahier des charges soit plus important en fonction du degré de maîtrise que possède l'entreprise pour la mise en place d'actions de formation. Pour un salarié expérimenté, les temps de formation sont évalués en moyenne à 15-16 jours, pour l'essentiel en salle. Ils sont quasiment triples pour un contrat de qualification (40 % du temps en salle). Deux à trois jours supplémentaires sont prévus pour la préparation des examens et pour établir avec les candidats le lien entre leur expérience sur site et le travail en salle

5.2.3. Un dispositif de double validation

L'objectif du CQP est clairement énoncé dans le référentiel : il « certifie le niveau de compétence d'un individu par rapport à son poste de travail et à la branche professionnelle. » Il lui apporte « une reconnaissance de son expérience professionnelle et un positionnement dans une perspective de carrière. » Ce positionnement se situe au niveau 2 de la classification dans la grille de convention collective des industries agro-alimentaires.

¹⁷ Le FAF attaché à la Chambre syndicale de la Conserve désormais intégré comme service de formation continue de l'École technique de la conserve. Cette institution a gardé sa fonction conseil.

Le référentiel comporte d'ailleurs un volet spécifique définissant les « *objectifs généraux à atteindre et critères de validation pour obtenir le CQP conducteur de machines.* » Il reprend aussi le découpage élaboré pour décrire les compétences par thème avec l'indication des pondérations tant en matière de maîtrise professionnelle que de connaissances. Là encore on notera la primauté accordée aux premiers critères puisque le CQP est effectivement attribué si le candidat a pu donner la preuve de la possession de la totalité des maîtrises inscrites dans la liste ainsi proposée, alors que la moitié des connaissances est suffisante.

La branche, impliquée de longue date dans la formation et traditionnellement attachée aux références du monde éducatif s'est également engagée dans la recherche d'une articulation avec les diplômes nationaux. Divers rapprochements avec le ministère de l'Agriculture ont permis la mise au point d'un système d'équivalence avec trois unités du CAPA des industries agro-alimentaires - le CAPA IAA OCMAA, homologué au niveau V selon la nomenclature des niveaux de formation.

Les trois UC pour lesquelles un système de double validation a pu être établi concernent l'UC 11 (connaissance des principes de production et des process), l'UC 12 (maîtrise d'un poste principal) et l'UC 13 (maîtrise de deux autres postes) constituant le domaine technologique et professionnel du CAPA. Dans certains cas l'UC 7 (hygiène, sécurité et éducation physique¹⁸) peut également être accordée en équivalence. Deux éléments ont favorisé cette convergence : la similitude des référents d'activité et de compétences d'une part, et la proximité des méthodes pédagogiques (pédagogie par objectifs) utilisées par les établissements relevant du ministère de l'Agriculture, d'autre part.

Cette démarche a d'ailleurs suscité certains aménagements au niveau du CQP pour satisfaire aux exigences du ministère de l'Agriculture. Le projet de formation et d'évaluation du CQP doit faire l'objet d'une habilitation auprès de la Direction régionale de l'agriculture (au même titre qu'un CAPA). Celle-ci est délivrée après un avis commun d'experts pour la Direction régionale de l'agriculture et des forêts (DRAF) et l'AGEFAFORIA ne portant donc que sur le projet de mise en œuvre du CAPA IAA ou de quelques UC de celui-ci. Elle ne se prononce de façon formelle en aucune façon sur le CQP lui-même. La commission d'experts ne s'intéresse qu'au CQP, l'AGEFAFORIA n'y étant pas systématiquement représentée. Les épreuves d'évaluation sont communes mais deux jurys indépendants sont constitués pour statuer sur l'octroi du CQP d'une part, du CAPA, d'autre part.

Il s'agit actuellement de la seule démarche finalisée dans le sens d'une double validation. Diverses expérimentations seraient en cours mais restent encore trop ponctuelles pour annoncer une systématisation du principe dans le cadre des industries de la conserve ou d'autres branches.

¹⁸ Dans le cadre de l'apprentissage uniquement. Les stagiaires de formation continue en sont dispensés.

• DEUXIÈME PARTIE

LE DISPOSITIF DES CQP DANS LA MÉTALLURGIE

1. UNE POLITIQUE DE BRANCHE CONTRASTÉE

1.1. Un rôle précurseur

« Contrastée » : c'est sans doute cet adjectif qui caractérise le mieux la politique de branche de la métallurgie en matière de CPNE et de CQP. Certes les possibilités ouvertes par les textes législatifs furent systématiquement exploitées, mais on observe un décalage entre les réalisations et les ambitions affichées.

Sur le premier aspect on rappellera que la création d'une CPNE au sein de cette branche est ancienne. Elle est antérieure à l'accord sur la sécurité de l'emploi de 1969, qui constitue pour de nombreuses branches un moment fondateur (Sabatier, 1979 ; Guilloux, 1982). Cette ancienneté n'a pour autant pas empêché une mise en veilleuse progressive de l'activité de cette commission. Ainsi en 1992 J.-M. Luttringer et P. Guilloux (1992) faisait ce constat : « ...l'activité de la CPNE de la métallurgie reste très faible jusqu'à l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi... » À titre d'exemple on peut ici rappeler que la fréquence de réunion de cette commission durant les années 1970 n'est pas supérieure à celle observée dans d'autres branches (Sabatier, 1979).

Cet accord ainsi que ceux qui l'ont directement précédé¹⁹ ouvrent indéniablement une nouvelle période. Le texte relatif à l'application de cet accord stipule en effet que : « *Les organisations signataires de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ont décidé de confier à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie un rôle important dans la mise en œuvre du contrat de qualification. Celle-ci a en effet été chargée d'établir la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, après que les besoins en auront été identifiés à l'échelon national et territorial* »²⁰. L'incitation à élaborer des qualifications professionnelles n'est pas radicalement nouvelle pour cette branche. Déjà en 1977 avaient été institués des CQT (Certificats de qualification technique) « pour permettre aux entreprises de disposer de techniciens qualifiés, suite à la réforme du règlement d'examen du brevet professionnel » (Sellier, 1996). En 1981 cette possibilité fut étendue à d'autres qualifications avec la création de CQP pour les ouvriers qualifiés. Il s'agissait alors « ...de donner une réponse aux besoins en ouvriers qualifiés exprimés par la profession, qui n'était pas ou insuffisamment satisfaits par le nouveau règlement d'examen du CAP »²¹ (Sellier, 1996). Les réalisations concrètes semblent toutefois avoir été très limitées, de l'ordre de quelques centaines. Ces rappels ont cependant un intérêt. Ils permettent de souligner que les réflexions autour d'un dispositif de qualification interne à la branche ne sont pas, dans la métallurgie, récentes.

La possibilité ouverte par le contrat de qualification de créer des certificats de qualification professionnelle a donc été saisie assez rapidement par la métallurgie pour relancer une politique de certification de branche. Mais pour mieux évaluer la politique qui a suivi cette opportunité il convient de donner un certain nombre de repères objectifs sur le nombre de CQPM, le nombre de certificats créés depuis cette date et les effectifs qu'ils concernent.

¹⁹ Accord du 22 janvier 1985 sur les « objectifs et les moyens de la formation » et accord national interprofessionnel du 23 octobre 1983. Certains auteurs font de ce dernier accord un moment charnière : « L'annexe du 26 octobre 1983 introduit une alternative qui n'a pas de précédent historique. Ce texte offre en effet aux parties du contrat de qualification, le choix entre une préparation à un diplôme officiel ou un titre homologué et une formation conduisant à une qualification professionnelle préalablement déterminée par la CPNE compétente. » (Guilloux et Luttringer, 1992).

²⁰ Nous montrerons plus loin que la CPNE a essentiellement un rôle de validation.

²¹ De fait, dans la métallurgie la question de l'opportunité de créer des certifications de branche a toujours été plus ou moins étroitement liée à des réflexions sur l'évolution de l'enseignement technique et professionnel. Cela vaut aussi bien pour les CQP que pour les CQT (sur cet aspect cf. B. Fourcade, Y. de Ricaud, 1979) et plus récemment les Certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM, nouvelle appellation des CQP depuis 1987).

1.2. Une mise en œuvre limitée

Depuis 1988/89, années des premières délivrances de CQPM, le nombre de certificats attribués s'est régulièrement accru. Toutefois, ce nombre est encore très réduit.

Tableau 9 : Évolution du nombre de CQPM délivrés et validés au cours de la période 1988-1995

Années	Nombre de CQPM délivrés	Nombre de CQPM validés
1988/89	20	55
1990	176	23
1991	485	15
1992	698	7
1993	736	9
1994	977	11
1995	1 353	13
Total	4 445	133

Source : UIMM

Le faible nombre de CQPM délivrés est l'indice du caractère encore expérimental de ce dispositif. Certes certaines entreprises ont joué le jeu de l'élaboration de CQPM, mais dans l'ensemble elles n'ont pas fait de ce type de validation interne à la branche un axe prioritaire de leur politique de formation. Plusieurs raisons de natures différentes peuvent être ici évoquées.

Une première tient au mode de structuration et de fonctionnement de la branche. Fédération de chambres territoriales (environ 90 chambres), la métallurgie présente l'image d'une branche décentralisée²². De ce fait, le pouvoir d'imposition ou d'impulsion des instances centrales est relatif et pour tout dire paraît limité. Ces dernières doivent composer avec cette particularité à la fois source de diversité et éventuellement d'opposition dans la mesure où ces chambres disposent de réelles marges d'autonomie, surtout lorsqu'elles sont importantes.

Le dispositif des CQPM élaboré paritairement au plan national doit composer avec les règles, les procédures de fonctionnement internes à la branche. Cette situation particulière marque la mise en œuvre du dispositif. Principale instance nationale à intervenir dans le dispositif, le Groupe technique paritaire²³, émanation de la CPNE et selon les accords « *ne pouvant exercer que le pouvoir que lui donne la CPNE* », a des attributions très limitées dans la mise en œuvre du dispositif. Pour l'essentiel celle-ci repose sur les chambres syndicales territoriales et sur les entreprises. Le qualificatif de « technique » n'a d'ailleurs pas été choisi au hasard, il caractérise bien la nature et le domaine dans lesquels s'exerce le pouvoir de ce groupe ; pouvoir au demeurant fixé par un accord collectif.

²² Comme cela apparaîtra dans la suite, ce trait a marqué profondément la forme et le contenu de ce dispositif.

²³ Quelques mois après l'accord du 12 juin 1987 a été créé un Groupe technique paritaire dont la mission était ainsi définie : « En raison de la nature des travaux qui nécessitent la mobilisation de compétences techniques, la commission a décidé de constituer un groupe technique, dit 'Groupe technique paritaire', auquel elle a donné délégation pour remplir la mission définie ci-dessus [établissement de la liste des qualifications professionnelles]. » Composé de 10 membres pour la délégation patronale, ce groupe comprend notamment des représentants de 5 chambres territoriales et de 2 grandes entreprises.

Le développement des CQPM passe donc par une adhésion et une implication des chambres à un dispositif élaboré au niveau national. Or les moyens²⁴ que ces dernières semblent allouer à sa mise en œuvre n'indiquent pas que les chambres en fassent jusqu'à présent une priorité. De fait, l'implication des chambres paraît encore très liée à des investissements de personnes singulières ; elle est donc très hétérogène et bien souvent fragile. Et la déclaration suivante résume assez bien, *in fine*, la perception qui prédomine actuellement parmi les responsables en charge de ce dispositif : « *Bien que la métallurgie ait été en avance, le dossier des CQPM a été traité comme un dossier de laboratoire* » (représentant patronal au Groupe technique paritaire).

L'autre élément à considérer est l'offre existante de formation initiale. Essentiellement préparés dans le cadre de contrats de qualification, les CQPM sont pour l'instant majoritairement destinés aux jeunes.

Depuis la relance d'une politique de certification de branche au milieu des années quatre-vingt, les marchés du travail ont évolué favorablement pour les entreprises. L'offre de formation initiale (hors apprentissage) est importante²⁵ et les entreprises, hormis peut-être pour certaines qualifications spécifiques, sont rarement confrontées à des marchés du travail tendus. Ceux-ci leurs sont plutôt favorables, au moins sur le plan quantitatif.

Dans ce contexte *a priori* peu favorable à un développement de ce dispositif à destination des jeunes, il convient d'ajouter un autre élément : le développement d'une politique plus volontariste de l'État en faveur de l'apprentissage. Deux lois (loi du 23 juillet 1987 et loi du 12 juillet 1992) vont s'efforcer de faire de l'apprentissage un « *système plus attractif pour les entreprises* »²⁶. L'UIMM souscrit au développement d'une politique favorable à ce mode de formation. Cette union invoque trois raisons essentielles. En premier l'apprentissage « *constitue la formule adéquate pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée* » (*Actualité*, revue de l'UIMM, n°105, 1992). En second l'apprentissage est considéré « *comme le seul mode de formation susceptible d'engendrer des équipes de professionnels, connaissant le monde industriel, son mode de gestion et de production, et allant de l'ouvrier qualifié à l'ingénieur de production* » (idem). Enfin, dernière raison qui situe l'apprentissage comme alternative aux contrats de qualification et donc aux CQPM, « *l'apprentissage doit également permettre de résoudre le problème de la désaffection des jeunes envers le système scolaire. Par sa pédagogie, il constitue déjà une alternative aux modes d'enseignement qui reposent exclusivement sur des raisonnements déductifs. Si l'on veut réduire le nombre de jeunes sans qualification, la filière d'apprentissage constitue la meilleure voie car elle opère une régulation quasi parfaite entre la formation et l'emploi* » (idem). Certes, la place de l'apprentissage dans la métallurgie demeure encore modeste²⁷ comparée à celle d'autres secteurs. Néanmoins, un développement de ce mode de formation contribuerait à hypothéquer une expansion des contrats de qualification et donc des CQPM, au moins dans le cadre actuel.

Peu soutenu par une politique active, ne bénéficiant pas comme l'apprentissage d'une reconnaissance ancienne, le dispositif des CQPM a donc été peu utilisé par les entreprises qui le connaissent souvent mal ou pas.

²⁴ Citons ici le cas d'une chambre départementale importante. Pour travailler sur ce dispositif celle-ci n'a pu dégager qu'un responsable aidé de son assistante (tous les deux à mi-temps) et une secrétaire. Cette faiblesse des moyens, au demeurant indicateur puissant des réelles volontés au-delà des discours, n'est pas spécifique aux chambres. Elle concerne aussi le Groupe technique paritaire.

²⁵ Pour les seuls diplômes de CAP et de BEP et dans les spécialités de la mécanique et de l'électricité/électronique il y avait (hors apprentissage), en 1994/95, 124 254 élèves scolarisés en année terminale. La branche estime que ses recrutements annuels avoisinent les 30 000 personnes.

²⁶ Expression reprise au document « L'apprentissage en France », Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, 1996.

²⁷ En 1994/95, 23 000 apprentis préparaient des CAP/BEP en mécanique/électricité/électronique (hors mécanique auto). Ils étaient 40 000 dans l'agro-alimentaire, 22 500 dans le commerce vente et 17 000 pour la coiffure esthétique.

Essentiellement mis en œuvre dans le cadre de contrats de qualification, le dispositif des CQPM va-t-il se développer dans celui de la formation continue ? Il est bien évidemment trop tôt pour le dire. Le nombre de CQPM attribués dans le cadre de plans de formation tend certes à augmenter (387 au total en 1995 soit 9 % du total), mais il demeure encore très faible dans un volume lui-même restreint. Il va de soi qu'un développement de ce dispositif dans le cadre de la formation continue amènerait à nuancer certaines interprétations avancées dans ce travail.

1.3. Un processus de construction décentralisé, à l'image de la structuration de la branche

1.3.1. Une construction en plusieurs étapes

Dans la métallurgie ce sont les entreprises qui ont l'initiative des demandes de création des CQPM. Ce sont elles qui déclenchent le processus et établissent une première formulation de la qualification visée. Cette procédure a été voulue par les instances centrales de la branche puisqu'il s'agissait avec ce dispositif de cerner au plus près les besoins des entreprises.

Tableau 10 : Taille des entreprises impliquées dans la construction de CQPM

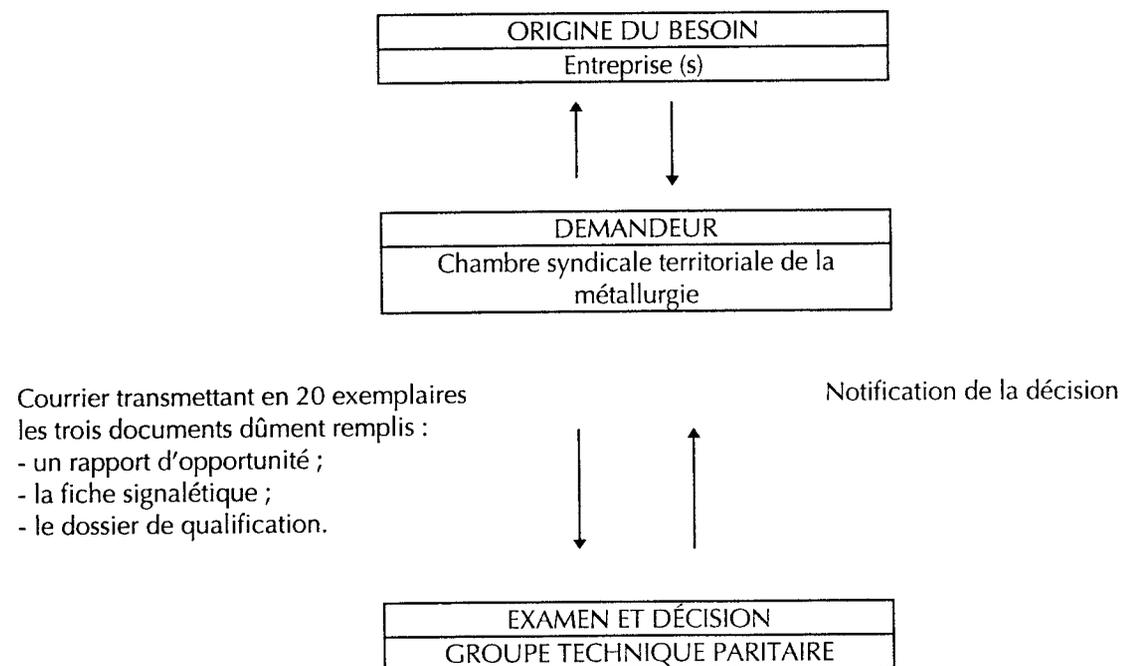
- de 10 salariés	10/49	50/499	+ de 500	Non identifié
10	28	46	42	34

Source : UIMM, non daté

Les entreprises de toutes tailles participent à la construction de CQPM. Sous cet aspect elles peuvent être considérées comme « représentatives » de la diversité des différents secteurs de cette branche. Parmi les grands groupes on citera : Alcatel, le GIAT, Gec Alstom, Pechiney, PSA, la Sagem, Schindler, Schlumberger, Schneider, la Snecma, SNR, Thomson...

Premières intéressées par les CQPM, les entreprises sont les plus à même de définir ce que sont leurs besoins ; tout part donc d'elles. C'est la philosophie qui anime le dispositif dans cette branche et que résume le schéma suivant.

Schéma 1 : Instruction d'une demande de CQPM



Dans la mise en forme de leurs demandes les entreprises se font aider par les chambres territoriales. Ce sont elles qui ont en charge la responsabilité de la préparation du dossier (rapport d'opportunité, fiche signalétique, dossier de qualification) qui sera transmis au Groupe technique paritaire. Soutien aux entreprises, filtre et coordination de demandes diverses et, enfin, transmission du dossier pour la suite de l'examen, les chambres territoriales jouent un rôle important dans le processus de construction, comme de validation, des CQPM. Pour ces deux derniers processus leur rôle est en effet similaire. Par les liens étroits que les chambres entretiennent avec les entreprises, par leur rôle de relais, que résume bien la double flèche du schéma, les chambres sont largement dépositaires de l'évolution du dispositif, de son développement.

Un troisième temps est constitué par l'examen de la demande par le Groupe technique paritaire. Doté d'un pouvoir de décision, il valide ou non les demandes de certificat qui lui sont transmises par les chambres.

À aucun moment le processus formel de construction ne fait apparaître les organismes de formation et notamment ceux liés à la branche. Cette absence correspond à un choix voulu par les instances de la branche. Par cette éviction elles entendaient d'une part « favoriser les entreprises » et d'autre part « ne pas susciter la construction d'une offre de formation quelque peu figée ». Cette position n'a pas toujours été celle qui a prévalu. Ainsi, les Ateliers de construction mécanique (organisme de formation de la région Nord) ont participé dès l'origine à la construction des CQP/CQT en 1977/81. En 1987 ils furent membre du Groupe technique paritaire. Ils ont donc accompagné en tant qu'acteur l'évolution du dispositif. Au-delà de ce cas précis, mais néanmoins significatif, que peut-on dire de leur rôle ? Il semble que les organismes de formation interviennent surtout en amont du processus. Tout porte à croire que les entreprises font parfois appel à eux pour élaborer leurs demandes et qu'ils ne sont pas totalement extérieurs au processus de construction lui-même. Comment se réalisent précisément ces collaborations, jusqu'où ces organismes interviennent-ils ? Les investigations que nous avons menées ne permettent pas d'élucider ces aspects.

1.3.2. Un processus décentralisé peu favorable à un développement du dispositif.

Le processus de création des CQP de la métallurgie épouse donc les particularités structurelles de cette branche qui fédère un grand nombre de chambres syndicales. Il apparaît comme fortement décentralisé et se distingue très nettement de celui en œuvre dans la branche des matières plastiques, par exemple. Ainsi, le Groupe technique paritaire – instance paritaire nationale – n'intervient que dans un troisième temps. Certes, cette instance dispose d'un pouvoir de décision et c'est elle qui en définitive décide ou non de valider une demande. Mais l'essentiel du processus de construction se déroule en dehors d'elle.

Cette décentralisation permet de comprendre certains traits du dispositif actuel et l'état de son développement. En premier elle rend compte de la grande variété de CQPM et du nombre important de qualifications validées disponibles ; sans toutefois rendre le dispositif « plus visible », plus opérationnel, pour les entreprises. La question d'une rationalisation, c'est-à-dire d'un toilettage des CQPM avec suppressions, regroupements, est d'ailleurs à l'ordre du jour au sein du Groupe technique paritaire. D'autant plus que l'essentiel des effectifs de certifiés se rassemblent sur un nombre restreint de certifications et qu'une grande majorité d'entre elles ne sont jusqu'à présent peu ou pas utilisées par les entreprises.

Tableau 11 : Les 5 principales qualifications utilisées par les entreprises

Qualifications validées	Effectifs en 1994
Technicien des méthodes d'industrialisation et de gestion de la production	168
Agent de maintenance en ascenseurs	161
Assistant de recherche/développement technologique dans les PME/PMI	142
Conducteur de systèmes de production automatisée	137
Conducteur industriel d'installations automatisées	134

Source : UIMM

(Commentaire : à cette date 31 des 130 CQP existant n'avaient pas encore été utilisés par les entreprises)

Cette décentralisation qui tend à démultiplier les lieux de décision ne joue pas toujours en faveur d'une politique unifiée et cohérente. Et elle favorise la production d'une grande variété de référentiels de CQPM.

2. LES CQPM : UN REFLET DE LA DIVERSITÉ DES DEMANDES

L'ensemble des CQPM de la métallurgie est classé par la CPNE (après avis du Groupe technique paritaire²⁸) en 4 catégories : A, B, C, et C*. Les définitions de ces catégories sont les suivantes :

- catégorie A : pour être inscrit dans cette catégorie par la CPNE, le CQPM « *devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la Classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Éducation nationale du 11 juillet 1967* ». Le classement d'accueil minimal correspond au coefficient 170.
- catégorie B : ici, le 1er échelon niveau III (coefficient 215) de la classification de la métallurgie est la référence. Ce qui correspond aux niveaux V et IV b de formation.
- catégorie C : dernière catégorie assurant un classement dans une position d'ETAM, soit le 1^{er} échelon du niveau IV de la classification de la grille de la métallurgie (coefficient 255). La correspondance avec le niveau de formation est le IV.
- catégorie C* : le classement minimal ouvre à une position I de la grille des ingénieurs et cadres.

Quelques remarques à propos de ce classement. La référence à la nomenclature des niveaux de formation est explicite, mais elle n'est pas reprise telle quelle. Ainsi le niveau III de formation, qui vise notamment les DUT et BTS, n'apparaît dans aucune catégorie. Quant à la catégorie B elle est à cheval sur deux niveaux (V et IV).

L'écart entre les catégories C et C* n'est pas sans poser parfois quelques problèmes. Ainsi certains CQPM des catégories C et C* se voient attribuer non pas un seuil minimal de 255 mais de 285. L'éventualité d'une catégorie intermédiaire est d'ailleurs posée.

²⁸ Sans être systématiquement source de conflits, le classement des CQPM fait parfois l'objet d'appréciations ou d'évaluations divergentes qui retardent le classement dans l'une des catégories. Cela semble être plus fréquemment le cas pour les certifications pouvant prétendre à un classement élevé (catégories C et C*).

Tableau 12 : Répartition des CQPM par catégories et par années

	A	B	C	C*	Total
1988	5	5	2	0	12
1989	28	9	6	1	44
1990	12	2	9	0	23
1991	7	3	5	0	15
1992	2	0	4	0	6
1993	8	1	0	0	9
1994	5	2	3	0	10
1995	7	3	3	0	13
1996 (janvier)	1			0	1
Total	75	25	32	1	133

Source : UIMM

Plus de 130 certificats de qualification ont donc jusqu'à présent été construits et validés. Le rythme de création des CQPM s'est cependant ralenti ces dernières années. Les CQPM de la catégorie A prédominent, cependant les autres catégories (B et C) n'occupent pas une place marginale.

On peut ici noter le décalage entre les types de certification que construisent les entreprises, les niveaux de classification où elles situent leurs besoins, et l'évolution des flux de sortie de l'enseignement professionnel. Les politiques éducatives de ces dernières années (création du baccalauréat professionnel, multiplication des spécialités de ce diplôme, ouverture de sections...) ont sensiblement contribué à modifier les profils de formation des diplômés de l'enseignement professionnel. Or ce qui est souhaité, à travers les CQPM, par les entreprises ce ne sont pas des formations qui préparent à des activités de technicien d'atelier, appellation souvent prise comme référence pour les baccalauréats professionnels, mais des formations qui débouchent sur des activités d'ouvrier professionnel. C'est très majoritairement à cette qualification qu'aboutissent les CQPM.

3. DES CERTIFICATIONS PLUS « SPÉCIALISÉES » QUE LES DIPLÔMES ?

Il est fréquent d'avancer que les CQPM correspondent à des qualifications plus « spécialisées »²⁹. Alors que les diplômes, voire les titres homologués, prépareraient à des champs d'activité assez larges, les CQPM viseraient des domaines d'intervention plus circonscrits, plus restreints ; ils constitueraient une spécialisation. Les référentiels d'activité des diplômes professionnels seraient de plus en plus articulés à la notion de fonction tandis que celle de métier (soudeurs, électrobobinier, coquilleur...) constituerait une référence pour les référentiels des CQP. Cette présentation est souvent reprise et mise en avant par les branches elles-mêmes. Elle sert à fonder leur argumentation en termes de complémentarité avec les diplômes de l'Éducation nationale. Cette conception ne s'accorde que partiellement avec l'examen des référentiels d'activité des CQP de la métallurgie.

3.1. Des référentiels sans contenu de formation

Comparés aux référentiels des autres branches, les référentiels de la métallurgie, intitulés « *fiche d'identité de la qualification validée* », apparaissent succincts : deux pages en tout et pour tout. Celles-ci contiennent deux parties distinctes. La première est relative à la définition de la qualification visée, aussi

²⁹ Cf. A. Jobert et M. Tallard (1994).

appelée « *objectif professionnel de la qualification validée* ». Elle recense en 5 à 20 lignes les différentes tâches, fonctions (pour les techniciens), qu'est censé pouvoir accomplir le titulaire de ce certificat. On peut l'assimiler aux référentiels d'activité des diplômes professionnels et techniques de l'Éducation nationale. Le vocabulaire y est cependant plus précis et inclut fréquemment des termes techniques qui n'ont pas cours dans les référentiels d'activité des diplômes.

La seconde partie porte sur les épreuves de qualification. Elle contient une présentation des conditions d'examen : mémoire et/ou épreuves professionnelles. La durée, le coefficient et la note éliminatoire de chaque épreuve sont alors précisés. L'examen de ces aspects permet donc d'appréhender ce qui est valorisé dans les CQPM (cf. infra), mais il n'indique rien sur la formation qui doit être dispensée.

3.2. Des appréhensions hétérogènes de l'activité par les entreprises

Les certifications de la métallurgie couvrent dorénavant l'ensemble des domaines d'activité et des secteurs de la branche. C'est-à-dire qu'il existe des CQPM dans l'usinage, le montage, la conduite d'installation, la maintenance, pour les qualifications ouvrières. Il en est de même pour les qualifications de technicien où toutes les fonctions sont représentées : contrôle, méthodes, études... Nous n'allons pas étudier ici l'ensemble de ces certifications. Nous allons nous centrer sur les spécialités de l'électricité/électronique et sur la conduite d'installations automatisées.

3.2.1. L'exemple de la conduite d'installations automatisées

L'activité de conduite d'installations automatisées (par exemple lignes de presse avec transfert automatisé des pièces entre deux opérations successives de transformation) procède, pour partie, d'une recombinaison d'activités qui, avant les transformations techniques de ces dernières années, étaient bien souvent parcellisées. Elle apparaît comme une activité récente dans les industries manufacturières. Et on la trouve plus spécifiquement dans les productions de longues séries, par exemple dans les secteurs de la construction automobile et de la construction électrique.

De manière globale le travail des ouvriers conducteurs se décline en un ensemble de tâches telles que : l'approvisionnement, le montage/réglage, la conduite/surveillance et les contrôles, enfin le dépannage et la maintenance³⁰.

Pour cette activité de conduite, 10 CQPM ont jusqu'à présent été validés. Le tableau ci-dessous précise les dates de création, la catégorie dans laquelle ils ont été classés et une évaluation des effectifs de salariés qui ont obtenu ces différents CQPM.

³⁰ Pour une présentation plus détaillée de ce type d'activité, et sa spécificité par rapport à l'usinage mécanique et à la maintenance, nous renvoyons à P.Veneau et alii (1995).

Tableau 13 : Les CQPM actuels de conduite d'installations

Intitulé	Date de création	Catégorie	Effectifs en 1994
Conducteur de systèmes de production automatisé	01/89	A	137
Conducteur d'installations industrielles automatisées	06/89	A	134
Conducteur de lignes de presse à découper/emboutir	09/89	A	40
Conducteur d'installations robotisées	06/90	A	76
Monteur en ligne de fabrication automobile	11/93	A	-
Conducteur d'installations à mouler sous pression	10/94	A	-
Conducteur de presses à injecter les matières plastiques	01/95	A	-
Technicien d'atelier en installations automatisées		B	112
Technicien de conduite de systèmes de production automatisée	11/94	B	-
Technicien de fabrication en découpe et emboutissage	01/90	C	-

Source : UIMM

Observons d'abord que les CQPM de catégorie A sont les plus nombreux (7 sur 10). Ils rassemblent jusqu'à présent l'essentiel des effectifs. Pour cette activité ce sont des besoins en qualifications ouvrières (professionnel 1 – P1, professionnel 2 – P2) que les entreprises expriment.

Les référentiels des deux CQPM de technicien se distinguent par une activité d'encadrement/animation d'équipe qui n'est pas mentionnée pour les CQPM d'ouvriers de conduite. À la différence de ces derniers, les techniciens n'interviennent pas directement sur le procès de fabrication. Pour les entreprises il existe d'ailleurs une filière promotionnelle « ouvriers de conduite/technicien ». Ce sont en effet les mêmes chambres syndicales (Meurthe et Moselle, Vosges) qui sont à l'origine des deux CQPM suivants : conducteur de systèmes de production automatisée et technicien de conduite de systèmes de production automatisée ; le détenteur du CQPM de technicien étant censé « animer sur le plan technique une petite équipe de conducteurs de systèmes de production automatisé. »

Le travail de conducteur est très majoritairement appréhendé par les entreprises, les chambres, comme un travail ouvrier (catégorie A). Seule une chambre syndicale (Rhône) le considère comme un travail de « technicien d'atelier » et a demandé son classement en catégorie B³¹. Dans la suite nous nous centrerons sur les 7 CQPM de catégorie A.

En première lecture il ressort qu'au-delà d'une communauté de termes pour décrire l'activité visée, deux grandes catégories de CQPM peuvent être distinguées. Ceux pour qui aucune spécification (en termes d'équipement, par exemple) n'est faite et ceux dont les référentiels visent un contexte de production spécifié : emboutissage, ferrage... Ajoutons que d'un point de vue chronologique les premiers type de CQPM (conducteur de systèmes de production automatisée, conducteur industriel d'installations automatisées) sont antérieurs. Il ont été validés en 1989. Autrement dit, malgré l'existence de ces CQPM,

³¹ Alors que pour les autres CQPM de conduite le champ d'intervention dans le domaine de la maintenance est délimité aux niveaux 1 ou 2, pour ce CQPM le titulaire doit être capable d'effectuer des interventions de niveau 3 et 4. La différence d'appellation et de classification trouve très vraisemblablement son origine ici. Car hormis cet aspect, le "technicien d'atelier" effectue les mêmes interventions que les autres conducteurs classés ouvriers.

certaines chambres, certaines entreprises, ont jugé nécessaire la construction de CQPM qui tiennent compte des caractéristiques du process. Venons en maintenant à l'analyse plus détaillée de ces CQPM et notamment à un référentiel d'activité large, sans spécifications.

« Le titulaire de la qualification doit être capable, suivant des procédures établies, de conduire et d'assurer la bonne marche de son outil de production, dans le respect de la qualité des produits fabriqués et de la sécurité des personnes et des matériels.

Pour cela il doit :

- connaître et comprendre l'organisation et le fonctionnement de son outil de production,
- effectuer les réglages,
- vérifier la conformité des produits réalisés en utilisant les appareils de mesure et de contrôle mis à sa disposition,
- effectuer les opérations de maintenance de premier niveau, et celles de prédiagnostic faisant suite à un arrêt ou à un dysfonctionnement,
- assister le personnel de maintenance et participer à des examens périodiques, à des démontages et remontages,
- s'informer et rendre compte » (conducteur de systèmes de production automatisée).

Ce CQPM, comme les autres, est construit autour des activités d'approvisionnement, de montage/réglage, de conduite/contrôle et de maintenance. Ainsi pour les épreuves professionnelles pratiques (durée 4 heures et coefficient 6 sur un total de 10) il est demandé sur un système automatisé : « *contrôle, diagnostic, intervention et réglage simple.* » Ce CQPM est censé valoir pour tout type d'installation automatisée. Les épreuves professionnelles techniques sont à l'image de cette caractéristique puisqu'elles portent sur la mécanique, l'électrotechnique, la pneumatique, l'hydraulique et les automatismes ; bref tous les domaines techniques attendant à une installation automatisée.

Le contenu du référentiel de ce CQPM ne se distingue pas fondamentalement des référentiels d'emploi des diplômes de l'Éducation nationale qui visent la même activité. Ainsi le référentiel d'activité du CAP exploitation d'installations industrielles distingue 4 tâches ou fonctions : l'approvisionnement (décliné en 5 sous-tâches), la réalisation (elle aussi déclinée en 5 sous-tâches dont la mise en route et la surveillance), le contrôle produit, et enfin la maintenance préventive et corrective (7 sous-tâches). Certes on pourrait objecter que l'écriture n'est pas toujours la même, que certaines des sous-tâches (améliorations, par exemple) du référentiel du CAP ne sont pas évoquées par le CQPM, mais hormis ces aspects ces référentiels d'activité sont bien similaires : mêmes tâches, même appréhension transversale de l'activité de conduite.

Tous les CQPM³² de la métallurgie ne visent donc pas des qualifications plus spécialisées que les diplômes de l'Éducation nationale. Autrement dit les articulations entre les référentiels de ces certificats et ceux des diplômes ou titres homologués ne sont pas toutes interprétables en termes de complémentarité.

Les 5 autres CQPM jusqu'à présent validés sont construits à partir d'une prise en compte de spécificités. Celles-ci peuvent porter sur les équipements ou sur les produits, par exemple : presse, lignes robotisées (équipements), matières plastiques (produit). Ces spécifications aboutissent à la construction de référentiels sensiblement différents entre eux et par rapport au CQPM évoqué plus haut.

Le processus de construction des CQPM de conduite par les entreprises a procédé du plus général au plus spécifique. Au sein de ce processus on peut identifier une chronologie en trois étapes. Et à chacune de ces étapes est associée une conception particulière des référentiels des CQPM.

³² Et la démonstration vaudrait pour d'autres types de qualification.

Tableau 14 : Les trois catégories de CQPM de conduite

1 ^{er} temps et 1 ^{ère} catégorie	2 ^{ème} temps et 2 ^{ème} catégorie	3 ^{ème} temps et 3 ^{ème} catégorie
Élaboration d'un référentiel d'activité large ou transversal à l'activité de conduite	Restriction du champ d'activité par une prise en compte de la spécificité de l'équipement	Prise en compte d'une dimension produit
ex : conducteur de systèmes de production automatisée (01/1989)	ex : conducteur d'installations robotisées (06/1990)	ex : conducteur de presses à injecter les matières plastiques (01/1995)

Source : Céreq

Cette logique de construction se retrouve pour les CQPM de l'électrotechnique.

3.2.2. Les CQPM d'électromécanique, une logique de construction identique

Il existe actuellement 6 CQPM de catégorie A pour les spécialités d'électromécanique/électricité.

Tableau 15 : Les CQPM d'électromécanique/électricité de catégorie A

Intitulé	Date de création	Catégorie	Effectif en 94
Électromécanicien	01/89	A	58
Électricien industriel en équipements automatisés	06/89	A	13
Électromécanicien industriel	06/89	A	6
Électrobobinier	01/90	A	-
Monteur/câbleur (en télécommunications et réseaux informatiques)	09/93	A	-
Monteur/câbleur de faisceaux électriques	07/94	A	-

Source : UIMM

Dans ce domaine, comme dans le précédent, le référentiel du premier CQPM validé (électromécanicien) est construit à partir d'une conception large de l'activité ; cela tant du point de vue du domaine d'intervention que du travail à réaliser. En effet le titulaire de ce CQPM est censé intervenir sur « *un équipement ou sur une installation électromécanique* » ; soit sur n'importe quel type d'installation industrielle. Les tâches qu'il est susceptible d'effectuer sont celles que rencontre un monteur/câbleur d'équipements, à savoir :

- l'exploitation de documents techniques ;
- le montage des équipements, avec éventuellement des petites opérations d'usinage ;
- le câblage et le raccordement des équipements ;
- le contrôle, les essais et la mise en route.

Cette liste de tâches résume bien l'essentiel du travail des ouvriers professionnels électromécaniciens. Elle est presque similaire à celle qui caractérise les référentiels d'activité des CAP/BEP d'électrotechnicien. Toutefois pour ces derniers s'ajoutent un certain nombre de tâches relatives à l'installation ; les référentiels

de ces diplômes étant aussi conçus pour des activités du BTP³³ : utilisation et distribution de l'énergie électrique (« façonner les canalisations et supports adaptés »), relations commerciales. Les domaines d'action visés par les CAP et BEP sont donc plus larges. Ils ne sont plus cantonnés aux « équipements ou installations électromécaniques », comme pour le CQPM, mais portent sur des « équipements ou installations électriques ». Hormis cette différence³⁴ au niveau du champ d'intervention, rien ne distingue l'activité visée par le CQPM d'électromécanicien de celles des CAP et BEP d'électrotechnicien.

Les CQPM qui furent par la suite validés procèdent tous à une réduction de ce champ. Ainsi, par exemple pour le CQPM d'électricien industriel en équipements automatisés, celui-ci est circonscrit aux « installations automatisées gérées par un automate programmable ». Et la qualification se centre sur les automatismes : « réaliser un programme simple sur automate programmable ; effectuer des corrections simples sur un programme d'automate et le réinitialiser ; utiliser un grafset de niveaux 1 et 2 ; résoudre des équations logiques simples (ET, OU, Ni, Non-ou). » À l'inverse le CQPM d'électromécanicien industriel (demandé par la même chambre territoriale) voit son champ restreint aux « installations non gérées par automates ». Et tout ce qui a trait aux automatismes ne figure plus dans le référentiel.

On peut ainsi appliquer aux CQPM d'électromécanicien les mêmes types de catégorie et la même chronologie que celle identifiée à propos des CQPM de conduite d'installations.

Tableau 16 : Les trois catégories de CQPM d'électromécanicien

1 ^{ère} catégorie	2 ^{ème} catégorie	3 ^{ème} catégorie
ex : électromécanicien (01/1989)	ex : électricien industriel en équipements automatisés (06/89)	électrobobinier ou monteur/câbleur de faisceaux électriques (07/94)

Source : UIMM

On pourrait aussi montrer que cette logique de construction est à l'œuvre pour les CQPM d'électronicien de catégorie A.

Pour les CQPM de technicien d'électronique (catégories B et C) les spécifications sont liées au produits et aux fonctions. Là aussi elles interviennent après la construction d'un CQPM aux objectifs professionnels larges, semblables à ceux du BTS électronique.

Il existe ainsi dans la métallurgie différents types de CQPM. Certains, ceux qui figurent dans la première catégorie, ont des objectifs professionnels proches des diplômes de l'Éducation nationale, des titres homologués (titres de l'AFPA, par exemple). Au niveau des référentiels³⁵ il y a bien, objectivement, redondance entre ces CQPM et les diplômes, titres homologués.

En ce qui concerne les autres CQPM, les plus nombreux, construits sur la base de spécifications qui circonscrivent et précisent les domaines d'intervention (catégories 2 et 3), le qualificatif de « spécialisé » semble s'appliquer mieux. Et la possibilité d'articuler, pour de jeunes diplômés, formation initiale professionnelle/technique et préparation d'un CQPM, dans le cadre d'un contrat de qualification semble être envisagée par les entreprises. Le statut et la finalité des CQPM pourraient ainsi évoquer les mentions complémentaires. Toutefois du point de vue des coefficients de qualification l'articulation CQPM/diplômes n'a rien d'évident. Quel sens la préparation d'un CQPM de catégorie A (coefficient minimal d'accueil 170) peut-il avoir pour un bachelier professionnel (coefficient minimal d'accueil 215) ?

³³ La question de l'opportunité de construire des formations d'électricien spécifiques au BTP est récurrente dans les débats de la sous-commission professionnelle consultative de l'électrotechnique.

³⁴ Cette différence a cependant pour effet d'accentuer la composante mécanique du CQPM.

³⁵ Toutefois du point de vue des contenus de formation cette question de la concurrence reste entière.

D'autres lectures sont cependant possibles. La préparation d'un CQPM n'est pas soumise, comme les mentions complémentaires, à l'obtention préalable d'un diplôme professionnel ou d'un autre CQPM. Autrement dit les CQPM de catégorie 2 et 3, dont le domaine d'intervention a fait l'objet de spécifications, constituent des qualifications en temps que telles. Par exemple, pour préparer le CQPM de conducteur d'installations robotisées (catégorie 2) il n'est pas nécessaire de détenir celui de conducteur de systèmes de production automatisée (catégorie 1).

L'existence de 3 catégories de CQPM complexifie sensiblement la question, vive, des relations (concurrence/complémentarité) entre les certificats de branche et les diplômes de l'Éducation nationale. Elle permet aussi d'interroger une thématique très actuelle ; celle de la transversalité.

3.3. Automatisation et transversalité

Précisons d'emblée que nous nous situons ici uniquement dans le domaine du travail. Nous ne ferons pas référence aux débats que suscite la notion de transversalité dans la sphère éducative³⁶.

Dans le domaine du travail, l'usage de cette notion est très fréquemment associée au développement de l'automatisation dans les entreprises. Dans les industries manufacturières l'automatisation, c'est-à-dire l'installation de dispositifs automatisés de commande avec l'intégration/enchaînement automatique des différentes opérations de transformation de la matière, renforcerait le caractère transversal des activités de fabrication. Les tâches réalisées et les interventions effectuées deviendraient similaires. Et le réglage, la conduite/surveillance, le contrôle, la maintenance..., constitueraient désormais une socle commun à un grand nombre d'activités de transformation de la matière. Enfin, et ce n'est certainement pas le moins important, les moyens matériels seraient eux aussi de plus en plus identiques ; ce que résume bien l'appellation générique « d'installation automatisée ». Il est évident que cette lecture des évolutions techniques n'est possible que par une focalisation sur le dispositif de commande/contrôle, au détriment des autres composantes de l'installation. Appréhendé de manière très globale (système à base d'électronique et d'informatique) ce dispositif est supposé de plus en plus semblable pour l'ensemble des installations ; la similitude des installations entraînerait pour les opérateurs des activités de travail fort proches.

Cette conception de la transversalité et l'argumentation qui la sous-tend figure dans un rapport³⁷ qui a contribué à influencer, légitimer, la politique éducative de ces dernières années en matière d'enseignement professionnel. On peut ainsi lire dans le paragraphe intitulé « *L'opérateur sur installation automatisée* » et portant sur l'évolution des qualifications dans les industries manufacturières : « *Aussi, contrairement au modèle classique du métier, ces emplois [ceux de conduite de machines ou d'ensembles automatisés] se distinguent par la transversalité de leurs interventions.* »

Il n'est pas surprenant que la question de la transversalité, dans le domaine du travail, soit abordée à partir des activités de conduite d'installations automatisées. Activités nouvelles, qui bien souvent procèdent d'une recomposition, elles se prêtent particulièrement bien au développement de la thématique de la transversalité.

La diversité des CQPM de conduite tend cependant à montrer que cette transversalité supposée n'est peut être pas aussi évidente que cela, ou du moins qu'elle fait problème pour les entreprises. Pour développer cet aspect nous considérerons deux CQPM de conduite : le CQPM de conducteur d'installations robotisées et le CQPM de conducteur de lignes de presse à découper et/ou emboutir. Ces deux CQPM renvoient à deux contenus du travail assez différents parmi l'ensemble des activités de conduite d'installations automatisées.

Ces différences apparaissent dès l'écriture du référentiel. Ainsi près des 3/4 du texte relatif au conducteur de lignes de presse à découper et/ou à emboutir porte sur le montage et le réglage des outils : « *monter et démonter méthodiquement un outil de presse* », « *mettre en place l'outil, aligner et brider* », « *effectuer les*

³⁶ Sur cet aspect nous renvoyons entre autre à B. Rey (1996).

³⁷ Il s'agit du rapport Commissariat général du plan/CNRS (1987).

réglages (coulisseau, partie amenage et redresseur)³⁶... ». Pour le CQPM de conducteur d'installations robotisées, cette composante réglage de l'activité n'apparaît qu'au travers de cette phrase : « régler et dépanner les installations pneumatiques » ; prépondérance de la composante réglage pour l'un et focalisation sur la fonction maintenance pour l'autre. Pour la conduite de presses le travail de maintenance est délimité à « assurer les opérations de maintenance de 1^{er} niveau ». En revanche la maintenance occupe près de la moitié du texte du référentiel de conducteur d'installations robotisées : « démontrer son aptitude à diagnostiquer et à corriger les anomalies simples de fonctionnement », « dépanner les installations pneumatiques », « effectuer les interventions électriques nécessaires sur les installations ou les équipements de son secteur dans la limite donnée par son habilitation », « rendre compte, en cas de panne plus importante, à sa hiérarchie », « connaître les outils méthodologiques couramment utilisés pour améliorer la fiabilité des moyens... ». Ces accentuations différentes sur telle ou telle composante ne sont pas surprenantes. Elles renvoient aux caractéristiques particulières du process dans chacun des cas : prépondérance de l'aspect transformation du produit dans le cas de la conduite de presses, recherche d'un engagement en continu des équipements dans le cas de la conduite de lignes robotisées.

Ces différences se retrouvent bien évidemment lors des épreuves d'évaluation.

Tableau 17 : Comparaisons des épreuves « professionnelles pratiques »³⁹ des CQPM de conduite de presses et d'installations robotisées

	Intitulé des épreuves	Durée	Coefficient
CQPM conducteur d'installations robotisées	- programmation d'un robot, remise en cycle, correction de programme suivant instructions de base	3 à 4h	3
	- visite diagnostic sur équipement électrique/pneumatique, compte rendu d'intervention	2 à 3h	2
CQPM de conducteur de lignes de presse à découper et/ou emboutir	- montage, réglage et préparation d'un poste de travail (montage, outil/presse, aménagement, accessoires) et production	6 à 8h	10
	- contrôle, conformité, rapport		4
	- démontage et remontage d'éléments de presse, affûtage et rectification plane poinçon/matrice en fonction des procédures de l'entreprise		2
	- maintenance 1 ^{er} niveau machine		2

Source : UIMM

Les épreuves professionnelles du CQPM conducteur d'installations robotisées sont centrées sur la programmation et la maintenance électrique et pneumatique. L'épreuve « professionnelle théorique » privilégie l'analyse de schéma (électrique, pneumatique) et la « sécurité du métier ». Pour la conduite de presses (avec des épreuves professionnelles pratiques qui rassemblent les 2/3 du total des coefficients) la préparation (montage, réglage, affûtage) des outils est centrale. Au niveau des épreuves « professionnelles théoriques », la « lecture de plan et le calcul professionnel » remplacent « l'analyse d'un schéma électrique ».

³⁸ Nous signalons plus haut la présence de termes techniques et professionnels dans les référentiels, cet extrait en est une illustration.

³⁹ Nous reprenons la terminologie employée par les référentiels.

Ces deux CQPM ne renvoient donc pas simplement à des types d'activité différents, mais aussi à des domaines technologiques distincts : l'électricité pour l'un, la mécanique pour l'autre.

Ce n'est donc qu'au prix d'une simplification et d'une certaine focalisation sur les dispositifs de commande qu'on peut rassembler ces deux activités sous une même appellation générique. On mesure ainsi en quoi la thématique de la transversalité – dans le domaine du travail – doit à une lecture techniciste du travail et de ses transformations.

Mais si on prend en compte la totalité et la spécificité des équipements – et non plus simplement les dispositifs de commande – et si le « travail de conduite » n'est plus décrit à partir de catégories globalisantes (comme celles de réglage, surveillance, contrôle, maintenance...) qui opèrent une décontextualisation⁴⁰, alors la réunion sous un même terme de ces deux activités ne va plus de soi. S'agit-il de deux pôles d'une même activité qui serait la conduite ? Ne s'agit-il pas plutôt de deux activités distinctes ? La réponse à ces questions n'est pas sans conséquences sur la formation. Opter comme l'a fait récemment l'Éducation nationale pour la première conception⁴¹ c'est intégrer dans le choix d'autres considérations qui n'ont qu'un rapport lointain avec le travail et ses évolutions. Ce qui est une autre façon de dire que les diplômes sont aussi des constructions sociales.

4. ÉVALUER DES « PRODUCTEURS »

4.1. Une validation calquée sur le processus de construction

Le processus d'attribution des CQPM dans la métallurgie présente, au moins formellement, une certaine similitude avec le déroulement des examens ou concours au sein de l'Éducation nationale : « jury d'examen » puis « jury de délibération »⁴² qui prononce, au vu des résultats obtenus lors des épreuves, une admissibilité ou non des candidats. Ce processus est toutefois complété par une étape supplémentaire qui marque aussi l'originalité de cette procédure. L'attribution définitive d'un CQPM reste du ressort de la CPNE. C'est elle qui, sur la base des différents rapports que lui transmet la chambre syndicale territoriale, délivre le CQPM⁴³. Il y a là une similarité entre le processus de construction des CQPM et les modalités d'attribution de ces CQPM. Dans les deux cas l'essentiel de la procédure se déroule au plan territorial, mais la validation définitive s'opère au plan national par le Groupe technique paritaire.

Au cours de cette procédure relativement longue différentes catégories d'agents interviennent : professionnels d'entreprises, formateurs, représentants des chambres et des salariés... Mais ces diverses participations sont strictement fixées. Le jury de délibération est paritaire, formateurs et tuteurs peuvent cependant être consultés. En revanche, ces derniers participent pleinement au jury d'examen.

Dans ce processus global de préparation et de déroulement des épreuves les chambres territoriales jouent un rôle central. Ce sont elles qui, en collaboration avec les entreprises, les professionnels (anciens agents de maîtrise à la retraite, par exemple), les formateurs, élaborent les épreuves (leur difficulté) et le barème de notation. Ce rôle de coordination se double d'une fonction de contrôle. Par l'intermédiaire de leurs représentants les chambres territoriales suivent la quasi-totalité du processus. Elles participent aux deux jurys et assurent ainsi une certaine continuité entre les étapes.

⁴⁰ C'est à partir de ce double processus (focalisation sur le dispositif de commande, appréhension de l'activité à partir de catégories décontextualisées) que peut être soutenu dans les référentiels de diplôme le caractère de plus en plus transversal du travail de fabrication.

⁴¹ En 1995 a été créé le baccalauréat professionnel "Pilote de systèmes de production automatisée" donnant accès, dit le texte du référentiel d'activité, "à un métier nouveau et transversal concernant tous les secteurs industriels dont les processus sont automatisés, coordonnés ou intégrés".

⁴² Les expressions de "jury d'examen", "jury de délibération" sont celles qu'emploient les documents de l'UIMM.

⁴³ Auparavant, le Groupe technique paritaire vérifie que la procédure a été respectée.

Les modalités du déroulement des épreuves des CQPM peuvent certes évoquer certains examens, concours, mais les contenus des épreuves traduisent bien les objectifs professionnels assignés aux CQPM, du moins pour ceux des catégories A et B sur lesquels nous allons nous centrer.

4.2. Une valorisation de la dimension « professionnelle pratique » lors des épreuves

En premier lieu on remarquera que les épreuves des CQPM considérés sont entièrement tournées vers ce qui est nécessaire à l'exercice de l'activité visée ; ne sont évaluées que les différentes capacités qui peuvent être directement utiles à une activité de production identifiée. Les enseignements généraux (français, mathématiques, langues...) sont absents de l'évaluation⁴⁴ alors qu'ils peuvent atteindre le tiers du total des coefficients pour les diplômes scolaires (CAP, BEP) qui peuvent être rapprochés de ces CQPM. Bref, il s'agit avant tout de former et d'évaluer des « producteurs ».

En outre, l'épreuve⁴⁵ à caractère pratique, que certains de nos interlocuteurs ont assimilé à un essai professionnel (pouvant avoir lieu soit en entreprise, soit dans le centre de formation), occupe pour les CQPM considérés, mais aussi pour l'ensemble des CQPM de catégorie A, une place essentielle.

**Tableau 18 : Comparaison des coefficients affectés aux épreuves d'évaluation
L'exemple des activités de conduite d'installations**

	Épreuves prof/pratiques*	Épreuves techniques	Enseignement général
CQPM (Il s'agit d'une moyenne calculée à partir des 7 CQPM de catégorie A)	11,3	5,5	pas d'épreuves
CAP exploitation d'installations industrielles	12	4	6
Bac Pro pilotage de systèmes de production automatisée	8	8	7

Source : UIMM

* remarque : les CQPM distinguent deux grands types d'épreuves : l'épreuve « professionnelle pratique » et l'épreuve « professionnelle théorique »⁴⁶. Les CAP différencient quant à eux deux domaines : « le domaine professionnel », qui englobe l'intervention ou l'exploitation sur site, et les domaines généraux (mathématiques, français, langues, économie familiale et sociale...). Cette terminologie n'est pas reprise pour les baccalauréats professionnels. Ceux-ci distinguent le domaine A1 (celui des épreuves techniques, scientifiques et pratiques, bien identifiées comme pour les CAP et BEP d'électrotechnique) et les domaines A2, A3, A4 qui sont des domaines d'enseignement général (français, langues...).

⁴⁴ Dans ce domaine la seule référence concerne « l'attention qui devra être portée à l'expression française et à l'orthographe. »

⁴⁵ Comme il n'existe pas de référentiels de formation pour les CQP de la métallurgie, la comparaison avec les diplômes de l'Éducation nationale ne peut porter que sur les épreuves et non sur les contenus de formation. Précisons cependant que la formation qui accompagne la préparation d'un CQPM est adaptée à la formation et à l'expérience des candidats. Elle n'est donc pas fixée d'avance.

⁴⁶ Certains CQPM de catégorie A, notamment ceux de conduite, associent à ces deux épreuves un rapport avec mémoire sur la période en entreprise. Ce dernier intervient dans l'attribution de la note finale. Le thème de ce rapport pour la conduite est le suivant ; il s'agit d'un "manuel de poste". C'est-à-dire d'une « description technique du poste de travail sous son aspect cinématique, différents cycles de marche, réglages, produits réalisés et leurs caractéristiques ». De même que les épreuves des CQPM évacuent tout ce qui a trait à un enseignement général, le rapport évacue lui la dimension organisationnelle et sociale liée au poste.

**Tableau 19 : Comparaison des coefficients affectés aux épreuves d'évaluation
L'exemple des activités d'électromécanique/électricité**

	Épreuves prof/pratiques	Épreuves techniques	Enseignement général
CQPM électromécanicien	12	12	pas d'épreuves
CQPM monteur/câbleur de faisceaux électriques	3	2	pas d'épreuves
CQPM monteur/câbleur en télécommunication	8	4	pas d'épreuves
CQPM électrobinier	10	10	pas d'épreuves
CAP électrobinage	10	6	6
CAP électrotechnique	10	6	6
BEP électrotechnique	8	8	8

Source : UIMM

Dans les exemples présentés les coefficients affectés à la partie « professionnelle pratique » sont au moins égaux à ceux de la partie « professionnelle théorique ». Cette distinction ne paraît d'ailleurs pas toujours avoir un caractère aussi prononcé que le suggère ces deux termes. Par exemple, pour le contrôle qualité, un des domaines des épreuves « professionnelles théoriques », l'épreuve effective peut prendre la forme suivante : « On donne une gamme de contrôle à quelqu'un, on lui donne une pièce, il a des instruments de mesure sur une table. Il fait le contrôle de la pièce. C'est professionnel et c'est théorique par rapport 'au professionnel pratique' où là on est aux manettes ; à la limite là il faut produire. Professionnel pratique : 'je vais plier de la tôle, je vais souder... Professionnel théorique : 'je vais lire un plan, faire un contrôle de pièce'. Mais c'est du pratique aussi. Le dispositif tel qu'il a été conçu et bâti en 1988 il n'y a pas grand chose à changer. L'esprit est toujours le même, la démarcation par rapport aux diplômes demeure. »⁴⁷ (responsable du dispositif CQPM dans une chambre territoriale). Cette prévalence accordée à la pratique⁴⁸ – le théorique est ce qui au plan technologique va permettre d'effectuer plus efficacement le pratique – lors des épreuves se retrouve au niveau des notes éliminatoires. Celles-ci sont plus élevées pour la partie « professionnelle pratique ».

Il est bien évident que cette prédominance globale de la pratique tient compte des spécificités d'activité. Ainsi, pour la conduite, le rapport « pratique »/« théorique » peut varier de 3/1 (pour la conduite de presses) à 1/1 (pour la conduite d'installations robotisées). Ces différences d'accentuation ne sont pas surprenantes quand on les rapporte aux types d'activité visée par chacun de ces référentiels et à la particularité des savoirs mis en œuvre dans chaque cas. Parmi l'ensemble des activités de conduite, la conduite de lignes de presse est sans doute celle qui, à travers l'importance du montage et du réglage (coefficient 10 sur les 18 de la partie pratique) fait le plus appel à des savoirs peu formalisés.

4.3. Similitudes et différences avec les diplômes de l'Éducation nationale

Il y a pour les CQPM une prise en compte des spécificités d'activité qui n'apparaît pas pour les diplômes de l'Éducation nationale. Ainsi, pour les BEP électrotechnique et usinage mécanique, le rapport

⁴⁷ Les épreuves "professionnelles théoriques" sont susceptibles d'être écrites ou orales. Et il n'existe pas pour cette question de conventions ou de règles très précises. Une même épreuve (par exemple, technologie générale) peut donner lieu à un écrit pour un CQPM et être orale pour un autre.

⁴⁸ Comment se traduit (horaires, modalités de formation...) cette prévalence lors de la formation ? Les entretiens réalisés permettent de dire que le principe d'une formation en alternance semble être la règle. Cependant les conditions de sa réalisation n'ont pas été approfondies au cours de cette étude.

« pratique »/« théorique » est identique ; alors qu'il ne l'est pas pour les CQPM. D'une certaine façon les CQPM rompent avec la logique de niveau qui s'est progressivement imposée pour les diplômes de l'Éducation nationale.

Comment situer cette prépondérance de la « pratique », lors des épreuves, par rapport aux diplômes de l'Éducation nationale pris pour comparaison ? En valeur absolue on observe une similitude entre les CQPM et les CAP de spécialités similaires. Les coefficients attribués à la partie pratique de certains CAP peuvent même être supérieurs aux CQPM correspondant. C'est le cas pour le CAP d'électrobobinage. En revanche pour les autres titres scolaires, et cela d'autant plus que l'activité visée fait appel à des savoirs du domaine technique de la mécanique⁴⁹, cette prépondérance s'inverse en faveur des CQPM. C'est sur la base de cette caractéristique que des responsables interrogés argumentent sur la complémentarité entre les CQPM et les diplômes. Certains référentiels d'activité de CQPM (notamment ceux de catégories 1) seraient certes proches des référentiels des diplômes, mais les contenus de formation, les épreuves associées, seraient différentes. Pour eux la complémentarité serait en définitive plus importante que la concurrence.

Si on a pu écrire à propos de l'enseignement technique que celui-ci se caractérisait par une « prévalence accordée à des savoirs immédiatement et directement utiles dans une activité professionnelle... »⁵⁰, les CQPM poussent plus loin cette logique. Pour cela, ces certificats vont à l'encontre des évolutions observées au sein de l'enseignement professionnel. Celles-ci ont pu être caractérisées par un déplacement qui « substitue à la formation professionnelle un enseignement technique qui déborde des limites de la profession »⁵¹. Depuis, ce mouvement tendanciel s'est accentué avec la création des baccalauréats professionnels (si l'on admet que ce diplôme prépare à des activités d'ouvrier). Or les CQPM réintroduisent la primauté d'une dimension professionnelle/pratique à finalités opératoires. Il n'est dès lors pas surprenant d'observer une certaine similitude entre les épreuves professionnelles des CQPM et celles des CAP.

⁴⁹ Ainsi, pour le CQPM conducteur de lignes de presse à découper et/ou emboutir ce rapport est de 3/1. Il n'est que de 1/1 pour le CQPM conducteur d'installations robotisées.

⁵⁰ Cf. L.Tanguy (1983).

⁵¹ Idem.

• TROISIÈME PARTIE

**LE DISPOSITIF CQP DANS L'INDUSTRIE
DE TRANSFORMATION DES MATIÈRES PLASTIQUES**

1. LA POLITIQUE DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE CQP

1.1. Une industrie jeune et en développement

L'industrie de la transformation des matières plastiques est avant tout une industrie jeune (son développement date de la seconde moitié du siècle) et dynamique. 26 000 emplois ont été créés entre 1981 et 1992 soit une augmentation de 22,2 %, et son chiffre d'affaires a été multiplié par trois pendant la même période. Les produits plastiques se substituent en effet très largement aux matériaux classiques et la création de nouveaux produits, tels que les matériaux composites, permet à la plasturgie de gagner de nouveaux champs de développement.

Située en aval de la pétrochimie, la plasturgie rassemble toutes les techniques de transformation – plus d'une vingtaine – de la matière première, à savoir les granulés de matière plastique, en produits finis ou demi-finis. Ce large éventail de techniques de transformation est à l'origine de la grande diversification du secteur, deux techniques restant néanmoins prépondérantes : l'extrusion et l'injection qui réalisent ensemble 75 % du chiffre d'affaires de la branche.

C'est un secteur très atomisé (voir tableau ci-dessous), constitué de quelques grands leaders internationaux et d'une multitude de PME ou de filiales de groupes de taille modeste. Cette faible concentration apparaît comme un obstacle aux investissements matériels et au développement de la formation.

Tableau 20 : Répartition des entreprises par taille

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises		Effectifs salariés		Chiffre d'affaires (en million de francs)	
		en %		en %		en %
0 à 9	2 221	54,9	7 099	5,4	5 297	5,3
10 à 49	1 297	32,1	31 660	24,1	22 592	22,5
50 à 499	492	12,2	63 727	48,6	50 316	50,2
500 et plus	31	0,8	28 768	21,9	22 082	22,0
Total	4 041	100	131 254	100	100 287	100

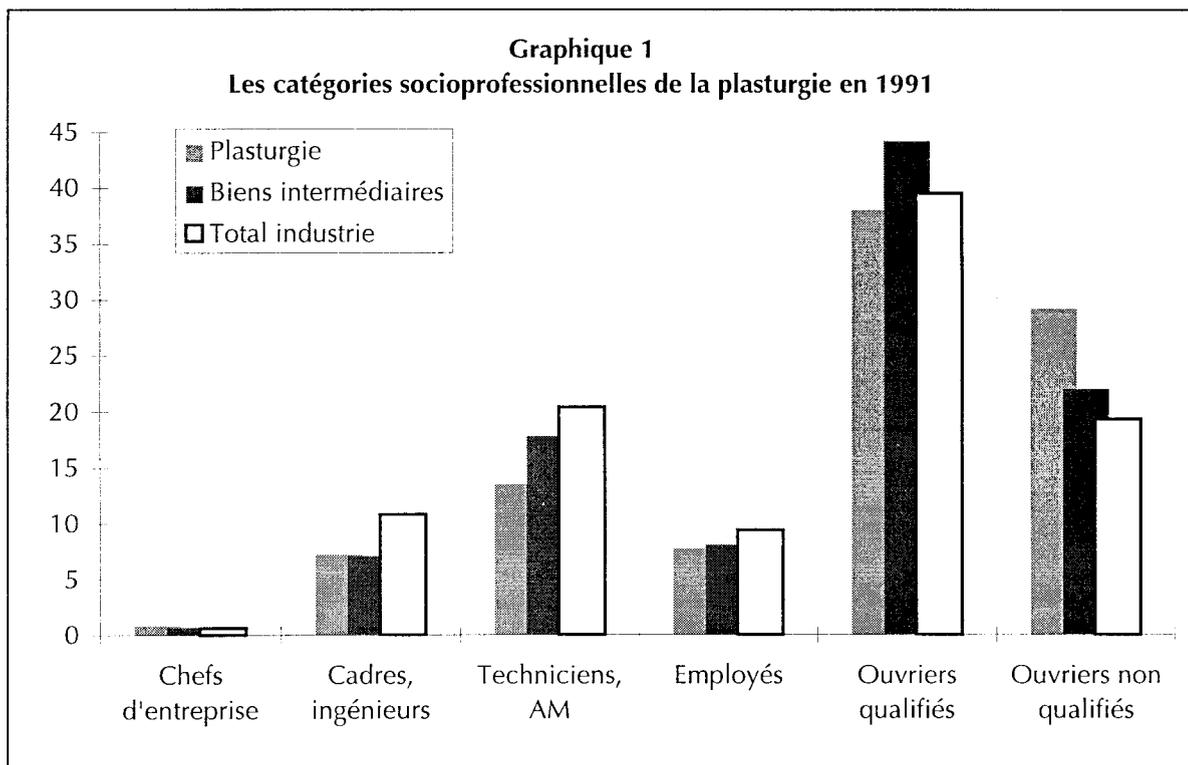
Source : INSEE (SUSE) - Exercice 1993

La plasturgie concentre 60 % de son activité sur la sous-traitance, avec un premier marché constitué par l'automobile. L'influence des donneurs d'ordre va ainsi être particulièrement importante, notamment concernant les démarches qualité et la qualification des personnels. L'amélioration de la qualité des produits et du service (avec éventuellement l'exigence de certifications), la pénétration des technologies nouvelles ainsi que la prise en compte systématique des problèmes liés à l'environnement constituent aujourd'hui à la fois des facteurs de changement et des enjeux pour les entreprises de la plasturgie.

Les avantages des matières plastiques sont tels que le secteur devrait maintenir sa croissance à un taux supérieur à celui de l'économie et continuer à être créateur d'emplois. Le scénario décrit dans le contrat d'étude prévisionnel de la branche prévoyait ainsi en 1991 une croissance de la production de 4,6 % par an d'ici l'an 2000 et 160 000 emplois à cette même échéance.

1.2. Un manque de main d'œuvre qualifiée

Le dynamisme de l'industrie de transformation des matières plastiques s'accompagne cependant d'un manque important de main d'œuvre qualifiée. Au début des années quatre-vingt-dix, 70 % des salariés de la plasturgie sont des ouvriers dont 40 % de non qualifiés, la majorité appartenant à la tranche d'âge 35-40 ans.



Source : « Dossiers statistiques du travail et de l'emploi », N°102, décembre 1993 - ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Si la proportion d'ouvriers qualifiés a augmenté au cours des dernières années pour atteindre un niveau voisin de celui de l'industrie dans son ensemble mais toujours inférieur à celui des industries des biens intermédiaires, la plasturgie montrait néanmoins au début des années quatre-vingt-dix un déficit en termes d'emplois de techniciens et d'ingénieurs d'une part, et une proportion nettement supérieure d'ouvriers non qualifiés d'autre part.

Le constat d'un manque de personnel qualifié est une des bases des conclusions du contrat d'études prévisionnelles qui annonçait que développer les compétences des salariés serait l'enjeu capital des entreprises de la plasturgie dans les années à venir : « élever le niveau des qualifications, valoriser les compétences et préparer aux métiers de demain »⁵² sont signalés comme les trois objectifs prioritaires que la branche doit adopter pour renforcer la formation continue et assurer son développement économique.

Certains métiers sont présentés comme sensibles dans le CEP. Ainsi, dans le secteur de la fabrication, trois métiers sont repérés comme étant en cours de requalification (chef d'équipe, monteur et opérateur), deux en cours d'évolution (chef d'atelier et régleur), et trois en développement (technicien d'atelier, conducteur d'îlot et conducteur de machines), ces trois derniers étant considérés comme des postes de niveau bac à bac plus deux.

Le CEP indique notamment que :

« Les compétences du **régleur** s'élargiront avec notamment la prise en charge de la maintenance de premier niveau. Le métier s'orientera vers celui de conducteur d'îlot.

Le **conducteur d'îlot** contrôle et pilote plusieurs machines de technologies voisines. Placé au deuxième échelon hiérarchique de la fabrication, le conducteur d'îlot a donc en charge le contrôle d'une ligne dans sa totalité. Il absorbera progressivement les responsabilités du chef d'équipe actuel comme celles du régleur.

⁵² CEP de la plasturgie, synthèse prospective formation - emploi, Délégation à la formation professionnelle.

Le **conducteur de machines** est situé au troisième échelon hiérarchique dans la chaîne de production et sa fonction s'oriente vers la polyvalence. Un atout qui valorisera le poste et permettra de faire fonctionner les lignes de manière permanente. »⁵³

Le CEP a permis de sensibiliser de manière encore plus forte les entreprises de la plasturgie aux questions d'élévation des qualifications et a constitué un véritable levier pour le développement de la formation, même si la démarche de déplacement progressif de la structure des emplois vers des postes de travail plus qualifiés était déjà engagée à cette période par les entreprises.

Tableau 21 : Répartition par niveaux de diplômes (en %) dans le secteur de la plasturgie en 1982 et 1990

Répartition par diplômes	1982	1990
Aucun ou CEP	61,4	43,8
BEPC	5,3	6,8
CAP ou BEP	21,4	32,7
Bac	7,4	8,9
Niveau III	2,3	4,9
Niveau I et II	2,2	2,9
TOTAL	100	100

Source : INSEE, RGP 1982 et 1990, traitement Céreq

L'élévation générale du niveau des diplômes constatée entre 1982 et 1990 reflète la politique de la profession en matière de formation et de qualifications requises. La transformation des matières plastiques ne comptait en 1985 que 250 diplômés du CAP au BTS pour 100 000 salariés. Il n'y avait pas de formation initiale au niveau ingénieur, les ingénieurs dans les entreprises étant des détenteurs de BTS ayant bénéficié de promotions internes. La capacité actuelle est de 1 500 diplômés par an, du CAP aux écoles d'ingénieurs.

Encadré 4 : Les titres et diplômes de la plasturgie

Diplômes de l'Éducation nationale

CAP plastiques et composites avec deux options, produits semi-ouvrés et composites.

BEP de mise en œuvre des matériaux avec option plastiques et composites

Bac Pro plastiques et composites

BTS Plastiques et composites (278 BTS délivrés en 1993 dont 16 en formation continue)

Au niveau supérieur, plusieurs Maîtrise de sciences et techniques (MST) et Écoles d'ingénieurs

Titres homologués

Niveau V

- Chaudronnier tuyauteur des matières plastiques
- Formeur usineur des matières plastiques
- Opérateur régleur en plastique armé
- Stratifieur mouliste

Niveau IV

- Technicien de laboratoire de l'industrie chimique option matières plastiques
- Technicien des plastiques armés

Niveau III

- Certificat de mise en œuvre des matériaux composites

Niveau II

- Chargé d'exploitation en plasturgie industrielle

⁵³ Cette logique métier mise en avant dans les conclusions du CEP ne sera pas reprise dans la construction des CQP.

Concernant la formation continue, le taux de participation est passé de 1,36 % en 1985 à 2,2 % en 1990⁵⁴. Un taux légèrement inférieur à la moyenne nationale mais très encourageant compte tenu de la forte proportion des toutes petites structures dans ce secteur. Un tiers des formations porte sur les domaines techniques, un poids à rapprocher de celui de la population ouvrière.

Les conclusions du CEP indiquaient en outre en 1992 que *« si la profession a réalisé un travail considérable pour faire face aux déficits de qualification, elle doit cependant poursuivre son effort. Il serait souhaitable par exemple d'avancer dans la mise en place des certificats de qualification professionnelle, une formation qui permet au salarié d'évoluer dans la grille de classification de la convention collective de la branche. »*

1.3. Une politique de formation active depuis le milieu des années quatre-vingt

Depuis 10 ans, c'est vers la formation, initiale dans un premier temps puis continue, que la branche a dirigé ses principaux efforts pour pallier les manques déjà existants et les évolutions précédemment évoquées de la production (enjeux de qualité et de certification, exigences accrues des donneurs d'ordre, accroissement des productions à forte valeur ajoutée). La formation était en effet considérée dans la plasturgie comme un levier prioritaire du développement :

« ... le challenge a été de passer de 70 % d'ouvriers non qualifiés en 1985 à 40 % en 1995 et à 20 % en 2005... » (entretien avec les responsables de Plastifaf).

Cet effort sur la formation s'est traduit par de nombreux accords sur la formation avec l'aval des partenaires sociaux. La création de CQP dans l'industrie de transformation des matières plastiques s'inscrit donc à la fois au sein d'un dispositif de formation récent mais important et dans une politique partenariale forte :

« ... dans la formation professionnelle depuis 10 ans il y a eu un accord signé avec les partenaires sociaux par an... » (entretien avec les responsables de Plastifaf).

L'accord sur la formation professionnelle de février 1985 insiste ainsi sur le développement du dispositif de formation professionnelle spécifique à la transformation des matières plastiques : mise en place de formation d'ingénieurs, accroissement général du nombre de diplômés avec en particulier le doublement des effectifs titulaires de BTS et BEP. L'accent est mis également sur les formations en alternance et l'insertion des jeunes dans les entreprises.

Sur le contenu, l'accord indique que les actions de formation devront porter en priorité sur les techniques de transformation des matières plastiques incluant l'hygiène et la sécurité du travail. Il ne mentionne la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle continue qu'à travers des attestations de participation précisant le niveau d'accès, la durée et le contenu de la formation dispensée.

Une première réponse au manque crucial d'ingénieurs, de techniciens et d'ouvriers qualifiés a donc tout d'abord été recherchée dans le développement de la formation initiale. L'accord de 1985 a été prolongé par la création d'un Bac Pro plastiques et composites en 1988, élaboré entre la profession et l'Éducation nationale. À cette formation comportant 16 semaines de formation en entreprise a été associée toute une démarche de formation de tuteurs accompagnée d'une forte campagne de mobilisation des entreprises par la Fédération et Plastifaf⁵⁵. Cette démarche, désignée sous le terme « l'enjeu des tuteurs », a ainsi permis de faciliter l'accueil des jeunes dans les entreprises et a été par la suite étendue à tout nouvel arrivant dans l'entreprise.

Dans le prolongement de l'accord de 1985 se situe également celui de 1988 sur les moyens des formations professionnelles continues et alternées dans la plasturgie. Dans ce dernier les partenaires sociaux considèrent que, en ce qui concerne la formation initiale, les actions qui ont été mises en place permettent aux entreprises de la branche de bénéficier d'un dispositif conforme aux objectifs à long terme, et font de la formation professionnelle continue et de l'alternance des domaines désormais

⁵⁴ Le taux de participation financière de l'ensemble des industries du caoutchouc et du plastique pour les entreprises de 10 salariés et plus est en 1993 de 2,92 % pour une moyenne de 3,35 %.

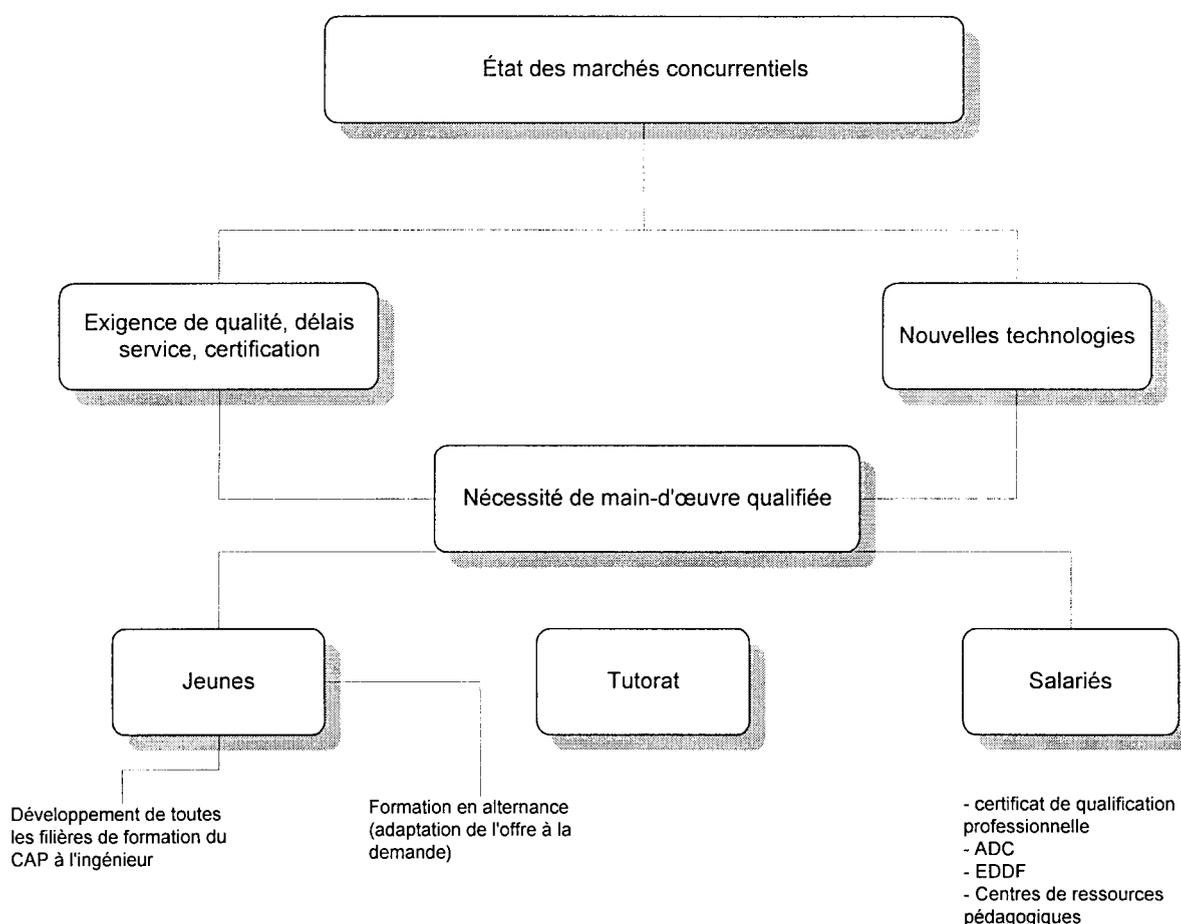
⁵⁵ FAF de la branche de transformation des matières plastiques, voir encadré 5.

prioritaires, notamment en ce qui concerne les moins qualifiés. Il est ainsi fait mention de la volonté de créer des certificats de qualification professionnelle.

D'autres initiatives témoignent des efforts de la branche en matière de formation et de qualification du personnel. C'est le cas du dispositif ADC (Action de développement des compétences) piloté par Plastifaf et ayant pour objectif de qualifier environ 800 salariés en fonction sur des postes d'agent de production. Les modules de formation mis en place sont de deux natures : des formations techniques et technologiques dispensées en interne par la hiérarchie et des formations générales dispensées en intra par des intervenants extérieurs et portant principalement sur la réactivation des processus cognitifs et sur un travail sur la langue française à partir du vocabulaire technique utilisé dans la profession. Les salariés en formation sont en outre remplacés par des demandeurs d'emploi qui bénéficient également d'une formation de 300 heures. Le dispositif ADC a réellement démarré en 1992 sur le site d'Oyonnax et devrait être transféré sur plusieurs autres sites.

Les enjeux économiques de la branche plasturgie ainsi que les efforts de formation depuis le milieu des années quatre-vingt sont résumés dans le schéma ci-dessous.

Schéma 2 : Stratégie de formation de la profession plasturgie



Source : Centre de formation des plastiques d'Oyonnax et de Franche-Comté

Encadré 5 : Un acteur incontournable et central pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de formation de la branche : Plastifaf

Plastifaf, fond d'assurance formation pour la mise en œuvre de la formation continue dans la transformation des matières plastiques a été créé en décembre 1983 par un avenant à la convention collective. Outre sa fonction de gestion des fonds de la formation professionnelle de la branche, il a également pour objet *de définir et orienter une politique générale de formation continue dans la profession*⁵⁶. Trois missions lui sont ainsi confiées :

- gérer : Plastifaf assure la gestion du plan de formation continue et des formations en alternance, pour les entreprises qui lui confient leur budget formation. Plastifaf gère ainsi sur 750 entreprises 1 salarié de la branche sur deux en termes de plan de formation. La dépense moyenne en formation continue des entreprises gérées par Plastifaf s'élève à 3,3 % de la masse salariale.
- informer et conseiller : Plastifaf offre informations et conseils aux chefs d'entreprise et aux salariés afin de les aider à choisir les moyens de formation les mieux adaptés à leurs besoins.
- innover : Plastifaf met en œuvre des actions d'intérêt général indispensables au développement à long terme de la profession et participe aux côtés de la Fédération de la plasturgie à l'élaboration de la politique de formation professionnelle de la plasturgie.

Organisation de la profession

Les entreprises de la plasturgie sont représentées selon leur implantation et selon leurs techniques ou produits par l'un des :

- 14 syndicats nationaux qui regroupent des entreprises autour des notions de techniques de transformation et de marchés particuliers : pièces techniques, équipements automobiles, matériaux composites, emballage ou encore bâtiment ;
- 13 syndicats régionaux qui ont vocation à défendre les intérêts des entreprises adhérentes de leur région.

Ces syndicats membres, ainsi que quelques organisations affiliées, constituent les adhérents de la Fédération de la plasturgie qui réunit plus de 70 % des industriels transformateurs de matières plastiques. Cette organisation professionnelle élabore une politique de branche relative aux domaines suivants : social et formation professionnelle, économie, environnement, communication, normalisation et certification, Europe et International.

C'est une organisation récente puisque elle n'existe en tant que telle que depuis 15 ans.

⁵⁶ Avenant à la convention collective de décembre 1993 - Objet de Plastifaf.

2. UN PROCESSUS DE CONSTRUCTION TRÈS CENTRALISÉ

L'accord du 13 décembre 1988 sur les moyens des formations professionnelles continue et alternée dans la plasturgie accorde la priorité à la formation professionnelle continue et à la certification de branche, signalant « *les besoins de la profession en personnel qualifié apte à maîtriser les techniques spécifiques de la plasturgie et l'adaptation nécessaire aux évolutions technologiques.* »

Il est convenu dans cet accord de créer des certificats de qualification dans le cadre de la formation professionnelle et continue, à l'intention exclusive des salariés de la branche. Tout comme pour les autres dispositifs de formation mis en place par la branche, Plastifaf va apparaître comme l'acteur central dans le processus de construction des CQP, au coeur du dispositif dans sa phase préparatoire comme dans la construction et le suivi, avec notamment un rôle important de contrôle du fonctionnement du dispositif. La CPNE n'apparaît véritablement qu'administrativement présente, ayant confié à Plastifaf l'étude de la formation nécessaire à l'acquisition des certificats de qualification professionnelle. Pratiquement, la signature du certificat est effectuée par Plastifaf et non par la CPNE.

Encadré 6 : Le dispositif formel de mise en œuvre des CQP

Les CQP de la branche transformation des matières plastiques présentent l'originalité de se décomposer en trois phases distinctes dans lesquelles la branche, à travers Plastifaf, et les entreprises se partagent les responsabilités :

1 - L'évaluation des prérequis du savoir et du savoir-faire avant le stage de formation

Les critères retenus pour ce faire vérifient les prérequis que doivent avoir les candidats aux stages de formation sur les plans de la culture générale et de la connaissance professionnelle. Cette évaluation est effectuée par des centres de bilan agréés par Plastifaf à partir d'un cahier des charges précis élaboré en préalable. L'objectif de cette phase est de « filtrer » les personnes susceptibles d'obtenir le CQP.

2 - La formation

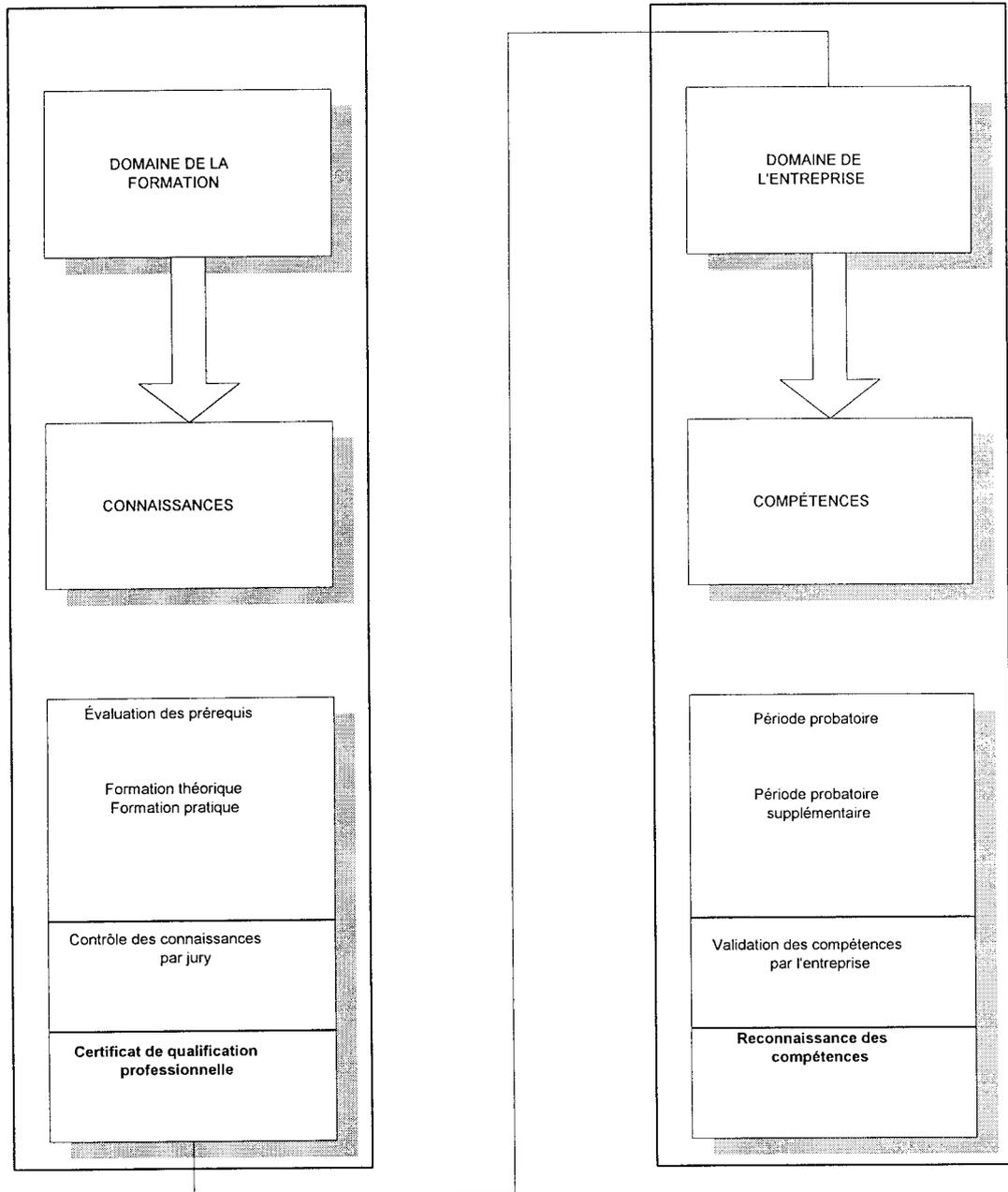
Les contenus de la formation sont conformes aux référentiels établis par la profession. À l'issue de cette phase d'acquisition des connaissances, le stagiaire est détenteur du CQP. Le contrôle des connaissances est effectué par un jury comprenant un formateur et des partenaires sociaux extérieurs à l'entreprise qui emploie les stagiaires.

3 - Le contrôle des connaissances du savoir et du savoir-faire obtenues lors des stages de formation

Les critères retenus pour ce faire contrôlent les connaissances sur le plan de la technique et de la mise en œuvre. Le salarié effectue une période probatoire en entreprise, dont la durée varie selon le niveau du certificat, à l'issue de laquelle il valide éventuellement le CQP et accède au poste correspondant à sa nouvelle qualification, au coefficient déterminé dans la convention collective, ceci dans la mesure où le poste est à pourvoir dans l'entreprise. L'évaluation s'effectue sur la base d'objectifs fixés en préalable lors d'un entretien entre le chef d'entreprise et le salarié.

Ces différentes étapes sont résumées dans le schéma de la page suivante issu du texte de l'accord.

**Schéma 3 : Processus d'acquisition des connaissances
et de reconnaissance des compétences**



2.1. Une volonté de compléter le dispositif de formation existant pour les salariés

Plusieurs préalables paraissent d'ores et déjà posés dans l'accord de 1988 : les CQP devront tout d'abord être positionnés par les partenaires sociaux dans la grille de classification de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, ils ne concernent que les salariés de cette même branche dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou dans le cadre d'un CIF, à l'exclusion de tout autre public, jeune en contrat de qualification ou demandeur d'emploi, et ils apparaissent enfin comme des certifications complémentaires aux diplômes de l'Éducation nationale. Ces préalables seront repris dans l'accord de 1994. Il est en effet indiqué par exemple qu'il appartient à la branche de compléter le dispositif de formation de l'Éducation nationale, en se dotant d'actions de formation répondant directement à ses spécificités. C'est également un dispositif qui doit être réactif. La circulaire d'application de l'accord signale ainsi : « *L'intérêt du dispositif CQP réside dans l'opportunité offerte aux salariés de s'adapter aux évolutions techniques en acquérant des connaissances.* »

Cet aspect complémentaire du CQP par rapport aux diplômes de l'Éducation nationale est en effet présent, tant dans les textes que dans les discours, même si cette dimension peut être remise en cause par l'étude des référentiels (cf. partie 5). C'est en effet ce qui est mis en avant, et justifié par le fait que les dispositifs de formation « classiques » ne recouvrent pas toutes les technologies existant dans la plasturgie. Le CQP est donc un moyen de promouvoir les technologies plus « confidentielles ». Sa plus grande souplesse permet en effet de former des flux plus faibles que le dispositif traditionnel constitué par les diplômes de l'Éducation nationale. Il doit également, selon ses concepteurs, permettre de mieux répondre aux besoins fluctuants des entreprises en termes de flux de diplômés.

De part leur contenu, les formations techniques du CQP sont en outre construites comme visant un complément par rapport au socle de connaissances transversales acquises en formation initiale, dont les diplômes constituent une formation de généraliste aux métiers de la plasturgie.

2.2. Des CQP propres à chaque technologie

La dimension technologique est en effet la première clé d'entrée des CQP de la plasturgie, qui s'illustrent également par le fait que seuls les métiers de la production sont concernés, et non les métiers périphériques. Si quelques savoirs transversaux (qualité, sécurité...) font partie de la formation, c'est véritablement la technologie qui est mise en avant :

« L'objectif premier c'était de faire des techniciens » (entretien avec les responsables de Plastifaf).

Le manque de formation pour certaines technologies déjà évoqué, et de manière plus générale les besoins technologiques liés à la quasi-absence de toute formation en plasturgie avant le milieu des années quatre-vingt et le besoin de personnel qualifié, constituent des premiers éléments d'explication de ce choix (la clé d'entrée aurait en effet pu être constituée par le métier et non par la technologie). La recherche d'une « culture plasturgie » qui passerait par la connaissance du produit et donc par la technologie est une dimension également largement présente. Historiquement, la plasturgie en tant que telle est une branche récente, et ses salariés sont bien souvent des anciens de la métallurgie qui peuvent avoir une bonne connaissance des machines mais à qui il manque une culture de la matière plastique⁵⁷. Cette entrée technologique peut néanmoins poser problème notamment en liaison avec le développement de la polyvalence dans des métiers tels que celui de conducteur d'îlot désigné par le CEP au début des années quatre-vingt-dix comme un métier en émergence appelé à se développer.

Le travail de mise en forme a été long et important. Un premier groupe de travail comprenant l'ensemble des partenaires sociaux s'est constitué à partir du début des années quatre-vingt-dix afin de définir la démarche générale des CQP. C'est dans le cadre de ce groupe que va être adoptée l'entrée technologique ainsi que le choix des grandes orientations : niveau globalement élevé (avec en corollaire l'évaluation des prérequis) et distinction entre l'acquisition de connaissance relevant de la formation et l'acquisition des compétences relevant de l'autorité de l'entreprise (cf. point 4 pour le détail de ces aspects).

⁵⁷ L'histoire croisée de la métallurgie et des plastiques se rencontre à de multiples niveaux. Ainsi l'ANIFOP, un des organismes de formation de la branche, a été créé en 1970 à l'initiative de la plasturgie mais contrôlé ensuite par la métallurgie pour enfin être « repris » par la plasturgie.

La logique et la démarche globale ainsi définies, les référentiels seront alors élaborés par des groupes de travail composés de professionnels (responsables techniques et de gestion des ressources humaines) à l'intérieur de chaque technique. Cette écriture des référentiels s'accompagne en outre d'un travail important sur les documents d'accompagnement, et notamment les documents stagiaires.

C'est donc un dispositif très cadré et très précisément défini que doivent s'approprier les entreprises qui souhaitent mettre en place des CQP ainsi que l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus. Au caractère prescrit et détaillé des référentiels (cf. point 6) s'ajoute un choix méticuleux des organismes prestataires. Les centres de bilan effectuant l'évaluation des prérequis sont ainsi des centres agréés par Plastifaf disposant d'un cahier des charges très précis. Les organismes de formation sont à l'heure actuelle les organismes de formation de la branche. Quatre organismes sont ainsi agréés pour dispenser les formations aux CQP. La volonté de contrôle est forte actuellement, accentuée par la faible ancienneté du dispositif qui doit encore être largement maîtrisé.

Concernant le cahier des charges, la circulaire d'application de l'accord du 30 juin 1994 précise : « Les formations préparant aux CQP doivent être conformes au cahier des charges et aux référentiels établis par techniques par les professionnels de la branche. La cahier des charges liste les tests utilisés par les organismes de formation pour l'évaluation des prérequis et le contrôle des connaissances. Il sera actualisé en fonction des besoins et des évolutions. Il en est de même pour les référentiels qui seront complétés au fur et à mesure de la création de CQP. »

Il ne doit y avoir de plus aucune divergence quels que soient l'entreprise et l'organisme de formation dans lesquels les CQP sont préparés, condition indispensable au principe de transférabilité et qui rejoint les principes des diplômes de l'Éducation nationale.

2.3. Le positionnement dans la grille de classification de la convention collective

À la date de la signature de l'accord, les CQP opérationnels et positionnés dans la grille de classification étaient les suivants (suite à la signature de l'accord, d'autres technologies⁵⁸ et donc d'autres CQP ont été rajoutés) :

Tableau 22 : Liste des CQP et positionnement dans la grille de la convention collective

Techniques concernées	Ouvriers CQO		Techniciens CQT		Agents de maîtrise CQA
	CQO1	CQO2	CQT3	CQT4	
Extrusion soufflage	CQO1	CQO2	CQT3	CQT4	CQA5
Injection	CQO1	CQO2	CQT3	CQT4	CQA5
Impression-Décoration	CQO1	CQO2	-	CQT3	-
Thermoformage	CQO1	CQO2	CQT3	-	CQA4
Extrusion, profilés, tubes	CQO1	CQO2	CQT3	-	CQA4
Extrusion, filière plate	CQO1	-	CQT2	-	CQA3
Calandrage	CQO1	-	CQT2	-	CQA3
Chaudronnerie thermoplastiques	CQO1	CQO2	-	-	CQA3
Chaudronnerie thermodurcissables	CQO1	CQO2	-	-	CQA3
Coefficients de la grille	155	205	205	250	235

Source : Plastifaf

Ce positionnement dans la grille de classification de la convention collective est apparu aux concepteurs du dispositif CQP comme un élément indispensable du rapport « gagnant-gagnant » instauré entre les partenaires sociaux, entre les entreprises et les salariés. Si il n'existe pas dans l'entreprise de poste disponible correspondant au niveau du certificat obtenu, il doit se mettre en place un système de primes d'attente qui correspondent à un complément de rémunération temporaire.

⁵⁸ Ces technologies concernent le rotomoulage, la mise en œuvre des composites (17 procédés divisés en cinq groupes), la compoundage des thermoplastiques et la mise en œuvre des alvéolaires.

Le positionnement des différents CQP dans la grille de classification a pu occasionner des discussions avec les entreprises représentées dans chaque groupe de travail autour d'une technologie. Le CQT3 par exemple, positionné au niveau 205 dans l'ensemble des technologies est au niveau 250 pour l'impression-décoration.

Tableau 23 : Présentation de la classification des emplois dans les industries de transformation des matières plastiques

Niveaux	Type d'activité	Formation professionnelle de base	Critères
Ouvrier 155 (IIa)	Travail qualifié	CAP ou BEP	Ensemble des opérations classiques d'une spécialité technique. Débutant professionnel sans pratique ou promotion interne en fonction d'une polyvalence pratiquée habituellement dans des emplois différents de niveau Ic (niveau directement inférieur).
Ouvrier 205 (IIIa)	Travail très qualifié	BP ou BEI	Opérations très qualifiées. Large expérience de plusieurs emplois en IIc ou BP ou BEI sans expérience de fonctions correspondant à ce niveau.
Technicien 205 (IIIa)	Travail très qualifié. Analyse et exploite données et/ou informations	BP	Opérations très qualifiées : selon processus standardisé réalisé de façon autonome ou avec assistance si il est inhabituel. BP débutant dans la fonction correspondant à ce niveau.
Technicien 250 (IVa)	Réalisation de programmes définis	BT	Choix des méthodes et des moyens portant sur ceux habituellement utilisés.
Agent de maîtrise 235 (IIIc)	Conduite de travaux d'exécution clairement définis.	BEI, BP	Groupe de salariés effectuant des travaux qualifiés de niveau IIa et b et/ou coordination de groupes de salariés de niveau I.

Source : Plastifaf

La classification comporte 7 niveaux et 21 échelons répartis en quatre filières (ouvriers, employés et techniciens, agents de maîtrise et cadres), avec faculté de passage d'une filière à l'autre. Le tableau ci-dessous récapitule les critères de la classification aux niveaux concernés par les CQP.

La classification présente dans la convention collective est en outre caractérisée par l'existence de seuils d'accueil correspondant à la position attribuée aux nouveaux diplômés n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise. Au niveau IIa correspondent le CAP et le BEP et au niveau IIIa les BEI, BP et BT. Cette règle des seuils d'accueil va néanmoins être remise en cause sur les CQP avec la participation de l'entreprise à la reconnaissance de la compétence sans automaticité.

3. L'ÉTAT DES LIEUX EN MATIÈRE DE CQP

Le nombre de certificats de qualification professionnelle varie comme nous l'avons décrit selon les techniques de transformation des matières plastiques. Cinq niveaux de certificats ont été définis : deux dans le collège ouvrier, deux dans le collège technicien et un dans le collège agent de maîtrise, correspondant chacun à un niveau de la convention collective. Ces cinq certificats existent, en totalité ou pour partie, dans 23 techniques utilisées dans les matières plastiques. 45 CQP différents sont aujourd'hui construits, leur référentiel a donc été rédigé, et il en existera bientôt 58.

Le dispositif est actuellement dans sa phase de démarrage. Deux tests avaient été réalisés avant la signature de l'accord en 1994 portant sur des CQO1 (premier niveau des CQP) dans les spécialités de l'injection et de l'extrusion-soufflage. Au moment de la réalisation des entretiens, trois autres sessions avaient été organisées et menées à terme, portant également sur des CQO1 en extrusion-soufflage. L'ensemble représente un effectif d'une cinquantaine de salariés ayant obtenu leur CQP à l'issue des sessions de formation.

Les besoins des entreprises sont repérés par les organismes de formation de la branche habilités à délivrer les CQP et qui se voient adresser des demandes plus larges d'ingénierie de formation. Ce ne sont actuellement pas les entreprises qui en font expressément la demande, le CQP semblant être un dispositif encore relativement peu connu. De plus, certaines difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre peuvent décourager les entreprises, notamment celles de petite taille. Les entreprises intéressées par le dispositif CQP semblent être principalement des entreprises de taille moyenne à grande, et réalisant de la production en grande série, du fait des impératifs qualité dont elles sont l'objet, notamment de la part de leurs donneurs d'ordre. La taille requise pour mener à bien une opération CQP est environ de 50 salariés.

4. UN PROCESSUS FORMEL FONDÉ SUR UNE NETTE DISTINCTION CONNAISSANCES/COMPÉTENCES

Les modalités de construction de ce dispositif, le cadre dans lequel il a été inscrit, ont abouti à l'élaboration d'un dispositif fortement réglé, défini, précis. Une autre caractéristique de ce dispositif réside dans la nette séparation qu'il opère entre « domaine de formation », dont la délivrance du CQP marquera la fin, et « domaine de l'entreprise » où sera reconnu ou non le CQP obtenu. Cette coupure nette, qui ne se retrouve pas dans les deux autres branches de cette étude, repose sur la distinction « connaissances »/ « compétences » (cf. supra). La compétence est alors entendue comme la capacité effective à exercer les activités visées lors de la préparation du CQP ; capacité reconnue ou non au terme d'une période probatoire dont la durée varie selon les CQP.

Tableau 24 : Durées maximales des périodes probatoires en entreprise selon les CQP

	CQO1 (155)	CQO2/CQT (205)	CQT (250)	CQA5(235)
Période probatoire	2 mois	4 mois	6 mois	6 mois
Période probatoire supplémentaire	1 mois	1,5 mois	2 mois	2 mois

Source : accord du 30 juin 1994

Peu impliquée dans le processus de transmission des connaissances, l'entreprise retrouve, après l'attribution du CQP, une place centrale. C'est elle qui, en définitive, va reconnaître et valider la formation dispensée et lui donner une traduction en termes de coefficient de classification. Pour cela le dispositif a formellement prévu un ensemble d'entretiens entre le salarié et l'employeur ou « une représentation compétente et décisionnelle de l'entreprise ». Ceux-ci⁵⁹ interviennent après l'attribution du CQP et au terme de la période probatoire⁶⁰.

Les CQP des matières plastique ne sont donc pas à proprement parler des certificats de qualification mais des « certificats de connaissances ». Cette conception a été voulue par la branche : « *Donc dans l'année 91 on a établi tout ce processus avec incidence entreprise. Parce que après la certification de connaissance donnée au stagiaire le stagiaire retourne en entreprise et là il y a une vérification de la compétence. C'est-à-dire que en accord entre l'entreprise, le stagiaire qui rentre de formation et le tuteur, s'il y en a un, il y a*

⁵⁹ Les accords de branche « conseillent fortement la présence d'un tuteur à ces entretiens ».

⁶⁰ Ce dernier entretien donne lieu à une évaluation (sur le plan « technique, relationnel, qualité, sécurité... ») de la période probatoire. Il fait l'objet d'un rapport en commun entre l'employeur et le salarié.

mise en place d'un programme de définition de poste à faire en atelier, sur le poste qu'il sera amené à tenir pendant une période probatoire de durée définie. Et c'est là que l'entreprise reconnaît la compétence, délivre une reconnaissance de tenue de poste avec le salaire correspondant. Autrement le domaine de Plastifaf est tout ce qui est formation. On certifie les candidats à la connaissance et l'entreprise vérifie la compétence et donne le niveau, l'échelon, le salaire » (responsable de Plastifaf). En cela la philosophie générale du dispositif ne s'éloigne pas réellement des relations entre l'école et l'entreprise : acquisition de connaissances puis prise en compte ou non par l'entreprise de la certification délivrée. Nous verrons plus loin que cette ressemblance identifiée dans le déroulement du processus se retrouve aussi au niveau des modalités de formation et de validation sous forme de CQP.

Pourquoi les différentes instances des matières plastiques ont-elles élaboré un dispositif de certification de branche qui repose – formellement – sur une nette coupure entre formation et qualification ? Divers éléments d'interprétation peuvent être avancés.

Au début des années quatre-vingt la branche a fait de la formation un des axes prioritaires de son développement (cf. supra). La construction de CQP s'est donc inscrite dans cet objectif de formation qui leur a donné cette forme très particulière. C'est-à-dire un dispositif et des CQP centrés sur la formation (dont témoignent les nombreux référentiels, livrets, élaborés par la branche) avec construction de « certificats de connaissances » et non de qualification. Un tel dispositif n'était pas sans susciter des réserves de la part des entreprises à un moment où le lien diplôme/classification – à travers l'existence de seuils d'accueil – était interrogé par celles-ci. Cette coupure traduit donc le désir des entreprises de rompre avec cette automaticité diplôme/reconnaissance en évitant de la reproduire pour le dispositif des CQP.

Cette coupure ne prend aussi sens que par rapport aux modalités de construction de ce dispositif. Plastifaf en a été le maître d'œuvre, les entreprises ont joué un rôle relativement secondaire. Certes elles ont été impliquées dans le processus (lors de la définition des familles technologiques et des CQP nécessaires au sein de chacune de ces familles). Mais celui-ci a été élaboré au niveau central, en tenant compte des axes prioritaires de la branche ; d'où d'ailleurs le caractère fortement réglé de ce dispositif.

On peut dès lors penser que cette distinction (connaissances/compétences) est le produit de cette construction. En même temps que les instances de la branche centraient ce dispositif sur la formation, l'inscrivant de ce fait dans une politique de branche plus globale, les entreprises, retrouvaient une marge de manœuvre, un rôle, lors de la prise en compte de la formation dispensée aux candidats. Cette coupure apparaît ainsi comme une sorte de compromis entre les différentes instances et acteurs de la branche.

5. LA MISE EN ŒUVRE : ENTRE DIFFICULTÉS ET SOUPLESSE

Comment se réalise la mise en œuvre de ce dispositif très réglé ?

Dans le registre de la formation cette mise en œuvre pose essentiellement un problème d'ingénierie, c'est-à-dire d'organisation ; cela pour des raisons de coûts : nécessité d'extraire les salariés de la production, difficulté de constituer des groupes avec un effectif suffisant... Certes ces problèmes ne sont pas spécifiques à ce dispositif. Néanmoins l'étape des prérequis contribue à les accentuer notablement : *« Or l'expérience, certes limitée, que l'on a, montre que 1/3 [après les prérequis] des candidats sont retenus. Et c'est évidemment pas toujours ceux que l'entreprise avait repéré. Nous on dit Mr le chef d'entreprise on veut bien faire une formation pour 3, mais pour 3 c'est le même prix que pour 10... Aujourd'hui je sais pas faire. Vu ce problème de prérequis. Un centre de bilan qui a testé 10 personnes. Il y en a 3 pour un CQO1 injection, 2 pour un CQO2 extrusion... Je ne sais pas quand une entreprise va se positionner pour compléter » (responsable de centre de formation).* L'étape des prérequis contribue certes à homogénéiser les publics, mais en même temps elle freine la participation des petites entreprises, majoritaires dans cette branche, à ce dispositif : *« Pour faire du CQP intra⁶¹ il faut au minimum 50 salariés. C'est déjà de la bonne entreprise chez nous. La moyenne nationale c'est 33 salariés. Là j'ai une demande d'un chef d'entreprise, ils sont 25. Il veut faire du CQP de formage pour ses opératrices... Je sais pas comment il va gérer ça. Ça veut dire qu'il sort une dizaine de personnes, ça veut dire que l'atelier ne tourne pas » (idem).* Dans ces conditions un développement massif de ce dispositif apparaît fortement hypothétique.

⁶¹ Les formations préparant aux CQP se déroulent la plupart du temps sur les lieux de travail. Ce sont les formateurs qui se déplacent.

Sur le plan de la reconnaissance des CQP par les entreprises un élément essentiel est à souligner. Jusqu'à présent celles-ci ont systématiquement validé les CQP obtenus par leurs salariés et elles n'ont pas fait usage des périodes probatoires. Il est vrai que la sélection des candidats à travers les tests constitue un filtre important ; jusqu'à présent 1/3 des candidats réussissent ces tests.

6. UNE REMISE EN CAUSE DE PRÉSUPPOSÉS À PARTIR DES RÉFÉRENTIELS

Nous allons maintenant présenter plus en détail les référentiels des CQP des matières plastiques. Pour cela nous nous centrerons sur une technique particulière : l'extrusion (profilés, tubes...).

Dans cette technique 4 CQP ont été construits : 2 CQP d'ouvrier (le CQO1, qui se situe au niveau IIa coefficient 155 dans la grille de classification, et le CQO2, niveau IIIa coefficient 205), un CQP de technicien (CQT3, niveau IIa coefficient 205) et un d'agent de maîtrise (CQA4, niveau IIIc coefficient 235).

6.1. Des référentiels centrés sur la transmission de connaissances

À la différence des deux autres « branches » considérées dans ce travail, il n'existe pas pour les matières plastiques de référentiels d'activité. Au sein de chaque technologie les CQP sont construits à partir des différents critères de classification de la grille de la branche (cf. tableau 25). À chaque classification est cependant associé un « exemple repère ». Ainsi pour le CQO1 l'exemple repère est : « Conduite de machines et des périphériques. Contrôle qualité de fabrication. Entretien, première maintenance simple ». Les référentiels de CQP que nous allons considérer sont donc des référentiels de « connaissances »⁶² construits à partir de ces critères.

À ces critères sont associés des « savoirs », « savoir-faire », « savoir-être » (nous reprenons la terminologie des accords).

Tableau 25 : Classifications et savoirs associés, l'exemple du CQO1 (extraits)

Critères de classification de l'emploi du CQO1	Connaissances à acquérir
Reçoit les consignes	Savoir
Autonomie	
Responsabilité	Savoir-faire
Formation (dans le cas du CQO1 : CAP, BEP)	- reconnaître les matières plastiques courantes ; - savoir transmettre les informations ; - savoir lire les plans simples, documents techniques ;
Activité (travail qualifié)	- utiliser les appareils de mesure simples ; - savoir démonter, monter, régler les outils ; - assurer une fabrication à partir de fiches de réglage ;
Critères	- mener des machines automatiques (en assurant la conformité des produits).
Exemples repères (conduites de machines et périphériques)	Savoir-être

Source : *Plastifaf*

⁶² À ces référentiels sont associés des livrets de maître, véritables supports de cours. Nous n'avons pu avoir accès ni à ces documents ni à ceux destinés aux stagiaires.

Les différents types de savoir sont déclinés en un ensemble de connaissances à acquérir relatives à la matière première, aux moyens de production et aux procès de transformation. Ils incluent aussi des travaux pratiques. Ces trois formes de savoir et leurs déclinaisons donnent lieu à des formations organisées en unités capitalisables (UC) dont la durée globale tend à s'accroître avec le niveau de classification.

Tableau 26 : Nombre et durée des UC pour les différents CQP d'extrusion

Certificats	Nombre d'UC	Durées de chaque UC
CQO1	3	5, 10, et 5 jours
CQO2	4	3, 10, 10, et 10 jours
CQT3	4	3, 10, 10, et 5 jours
CQA3	6	5, 3, 10, 10, 10, 10, et 10 jours

Source : Fédération de la plasturgie

Ces durées modulables dans la pratique sont donc nettement inférieures à celles des diplômes de l'Éducation nationale.

De quelles connaissances s'agit-il ? Examinons ce qu'il en est pour les CQO1 et CQO2.

Tableau 27 : Intitulés des domaines de connaissances du CQO1

UC1	UC2	UC3
Connaissances générales des matières plastiques	Généralités sur les matières plastiques	Connaissances des matières plastiques
Notions de lecture de plans	Technologie de l'extrusion	Technologie de l'extrudeuse
Appareils de mesure et de contrôle	Commande de la machine et des fonctions	Matériels périphériques
Qualité, moyens, contrôle	Sécurité	Travaux pratiques (sur ligne d'extrusion)
Communications et relations	Outillages	
	Entretien	
	Travaux pratiques	

Source : Plastifaf/Fédération de la plasturgie

Le contenu des ces UC est donc exclusivement centré sur les aspects produit, équipements, production. On notera aussi que pour l'aspect produit, les connaissances dispensées suivent une progression du général au spécifique. Pour les autres aspects la formation, après avoir abordé les aspects techniques, se centre progressivement sur la production avec réalisation de travaux pratiques (« travaux pratiques sur ligne d'extrusion »).

Dans la pratique, le temps de formation consacré au travail en atelier occupe, pour ce CQP, une place conséquente, plus importante que ne le laissent apparaître les différents intitulés de ces connaissances, soit environ 50 % du temps. Il n'en reste pas moins que le temps passé en « salle de cours » demeure important.

Par rapport au CQO1, le CQO2 (qui suppose la maîtrise des connaissances du programme du CQO1) se focalise sur les aspects techniques : « connaissance des matériels et des outillages », « connaissance de la

technique », « technologie des asservissements »... La dimension produit s'estompe : « rappels sur les matériaux thermoplastiques ». Tels sont les principaux intitulés des différentes UC.

Comment situer les CQP de cette branche par rapport aux diplômes de l'Éducation nationale ?

6.2. De grandes similitudes avec les diplômes de l'Éducation nationale

Les CQP des matières plastiques ont été conçus à partir des critères de classification. Leurs modes de construction sont donc différents des diplômes de l'Éducation nationale qui tous procèdent d'un référentiel d'activité. Cependant cette différence, si l'on peut dire de départ, fait assez vite place à une forte similitude. Pour les diplômes, les référentiels d'activité sont déclinés en « savoir-faire » et « savoirs associés » et les critères des CQP en « savoirs », « savoir-faire », « savoir-être ». Cette analogie dans la catégorisation, avec les présupposés implicites qu'elle véhicule en termes d'articulation entre ces différents domaines⁶³, souligne, une fois de plus, les convergences de représentation entre certains milieux sociaux qui œuvrent dans des sphères différentes ; ici celle de l'Éducation nationale et celle des branches⁶⁴.

À cette mise en forme quasi identique sont associés des contenus très proches eux aussi. Par exemple, le contenu des « savoir-faire » (CQO1) recouvre celui des « savoirs professionnels » du référentiel du CAP⁶⁵, diplôme auquel il peut être comparé. Certes les « savoirs professionnels » du CAP sont présentés d'une manière plus systématique et plus détaillée⁶⁶. On ne trouve pas non plus pour le CQO1 d'UC préparant à une activité de maintenance, alors que le titulaire du CAP est censé « assurer la maintenance de 1^{er} et 2^{ème} niveau ». Toutefois ces différences n'invalident pas les similitudes évoquées précédemment. Ces ressemblances se retrouvent-elles au moment de l'évaluation ?

Ne disposant pas des intitulés des épreuves d'examen et des coefficients qui leur sont affectés, il ne nous a pas été possible d'effectuer un travail comparatif similaire à celui que nous avons réalisé pour la métallurgie et l'agro-alimentaire. Toutefois le contenu des UC (pour le CQO1, cf. supra) laisse clairement apparaître que la formation dispensée se centre exclusivement sur les aspects professionnels et techniques. Aucune UC de ce CQP ne dispense des savoirs généraux (mathématiques, français, langues...)⁶⁷. Les CQP des matières plastiques partagent donc avec les deux autres branches considérées dans cette étude une même prévalence des savoirs étroitement liés à la production : connaissance du produit, des équipements, des techniques de production. Mais ils semblent aussi se démarquer des CQP de ces branches par une moindre importance accordée à l'épreuve professionnelle lors de l'évaluation comme l'indique l'extrait d'entretien suivant :

- « Question : Et l'évaluation à l'examen c'est moitié...

- Réponse : Moitié connaissances théoriques... En fait il y a une demi-journée de connaissances générales [relatives aux produits], une demi-journée de connaissances techniques (écrit), une journée en tout. Et ensuite il y a un passage en pratique à peu près 1h à 2h par stagiaire.

- Question : Et là c'est un jury ?

- Réponse : Il y a toute une batterie de tests qui a été élaborée par les trois centres de formation. On a l'habitude, mais il y a très peu de QCM. Ce sont des questions, ils sont obligés d'écrire ; c'est volontaire. C'est le formateur qui a mené l'action qui fait passer les tests d'écrit. C'est cacheté, c'est corrigé. C'est comme au bac. Évidemment la pratique elle se fait avec le formateur sur la machine. Il y a le tuteur en

⁶³ Les travaux consacrés à ces deux notions ont connu récemment un important développement. Pour une introduction on se reportera, entre autre, à Bentolila (1995).

⁶⁴ Sur cet aspect cf. L.Tanguy (1994).

⁶⁵ Dans la grille de classification le CQO1 et le CAP sont positionnés au même niveau.

⁶⁶ Par exemple les « savoirs professionnels » relatifs à la fabrication sont ainsi détaillés dans le cas du CAP : « assurer la mise en route de la fabrication, fabriquer les premiers produits et les vérifier, assurer la fabrication demandée, assurer l'arrêt méthodique d'une fabrication. » Dans le CQO1 cet ensemble est résumé ainsi : « assure une fabrication à partir de fiches de réglage. »

⁶⁷ Notons cependant que les tests de prérequis contiennent des problèmes de calcul numérique, de logique.

général. Évidemment les notes de la pratique sont connues, et ensuite il y a convocation du jury. C'est nous qui convoquons le jury. Il y a des listes officielles identifiées de partenaires, de représentants sociaux, par régions. Donc j'appelle. Le jury se réunit 2 ou 3 heures sous la conduite du formateur⁶⁸. Il réexplique la logique du CQP et ensuite ils ouvrent les copies et font des totaux par individu. Et par rapport à un barème qui aujourd'hui est identifié ils décident d'attribuer ou non » (responsable d'un des trois organismes de formation de la branche).

On peut en premier lieu souligner combien cette procédure, tout comme celle relative aux CQP de la métallurgie, emprunte au déroulement de certains diplômes professionnels (CAP, BEP...) avec des épreuves écrites et pratiques. En outre le temps alloué à chaque partie ne fait pas apparaître une prévalence de la pratique. De ce point de vue les épreuves des CQP des matières plastiques – avec l'importance accordée à l'écrit – semblent se distinguer des épreuves des autres CQP considérés dans cette étude, où la pratique est valorisée. Cette différence d'accentuation trouve vraisemblablement son origine dans les caractéristiques des publics auxquels s'adressent ces CQP. Exclusivement destinés à des salariés en activité, sans véritable formation à la plasturgie, ces CQO1 ont aussi pour objectif de leur donner une connaissance des produits et renforcer leur culture de branche. On comprend dès lors que « la connaissance des matières plastiques » occupe une place conséquente dans les UC du CQO1. Cet aspect est rendu possible par les caractéristiques professionnelles des candidats. Au cours de la préparation de leur CQO1 une majorité de ces salariés approfondit un domaine technologique qu'ils connaissent déjà au travers de leur activité en entreprise⁶⁹. En effet la formation qui prépare à un CQP (CQO1) n'a pas été construite pour développer une polyvalence – technologique – des opérateurs. Le domaine technologique du CQP visé est donc le même que celui de l'activité. Les candidats sont donc le plus souvent déjà familiarisés avec les équipements et les procédés de production qu'ils mettront en œuvre lors de l'examen.

On appréhende ici tout ce qui distingue les modalités d'évaluation propres aux CQP et aux « National Vocational Qualifications » (NVQ). Il est fréquent qu'un rapprochement soit fait entre ces deux types de certification, sur la base d'une ressemblance, supputée, de leurs procédures d'évaluation. Pour les CQP cette procédure se focalise bien sur les dimensions professionnelles et techniques et sous ces aspects les CQP tendent à se différencier des diplômes. Cependant cette procédure a pour objectif d'évaluer un certain nombre de connaissances acquises en cours de formation. À la différence des NVQ « attribués selon la capacité à faire preuve d'un certain nombre de compétences professionnelles précises »⁷⁰, la procédure d'évaluation des CQP ne se réduit pas à la réalisation, par le candidat, d'un ensemble de tâches considérées comme caractéristiques. Elle a recours à d'autres exercices, notamment à l'écrit. Par leurs modalités d'évaluation les CQP apparaissent donc comme plus proches des diplômes que des NVQ. C'est dire la prégnance du modèle scolaire sur ces certifications de branche destinées à des salariés dont l'expérience professionnelle, souvent importante, n'est pas explicitement prise en compte lors de l'évaluation, ni lors des tests de prérequis.

Ces similitudes avec les diplômes de l'Éducation nationale (dans la mise en forme, les contenus, les modalités d'évaluation) amènent à reconsidérer l'idée de complémentarité entre diplômes et CQP des matières plastiques. En effet cette branche est souvent citée comme exemple d'une articulation positive, réussie, entre titres scolaires et CQP⁷¹. Ces derniers apporteraient des compléments techniques, professionnels, aux diplômés de l'Éducation nationale. Pour étayer cette représentation on évoque alors la

⁶⁸ Dans l'accord du 30 juin 1994 il est indiqué que le jury doit comprendre un formateur et les partenaires sociaux (un pour les salariés et un pour les employeurs) extérieurs à l'entreprise des stagiaires.

⁶⁹ « Donc entre les intersessions de formation les formés retournent sur leurs postes. Nous ce qu'on demande alors c'est de faire correspondre le plus le stage et les machines sur lesquelles ils travaillent. Il est bon au moins que dans l'intersession les stagiaires aillent sur les machines, surtout s'ils ne les connaissent pas. Dans plus de 50 % des cas les gens sont déjà en situation de poste. Alors ils font pas forcément tout, mais ils connaissent déjà la machine » (responsable de centre de formation).

⁷⁰ H. Steedman et J. Hawkins (1994).

⁷¹ Cette représentation est bien évidemment partagée par les concepteurs de ce dispositif : « L'idéal ça serait...un complément. Je rêve de faire passer ici aux jeunes apprentis le BEP et le CQO1 de la technologie de leur entreprise » (responsable de centre de formation).

grande variété des CQP, une valorisation plus forte de la dimension professionnelle... En bref les CQP seraient plus « spécialisés ». Cette interprétation optimiste ne va pas de soi.

Certes les CQP accordent une prévalence aux aspects professionnels et techniques dans les épreuves d'évaluation, mais ils ne sont pas assimilables à des NVQ, ni d'ailleurs à des mentions complémentaires de diplômes comme cela est parfois avancé. Et les technologies (injection, extrusion soufflage) les plus fréquemment enseignées au sein de l'école sont aussi celles des CQP préparés.

Le dispositif des CQP des matières plastiques apparaît avant tout comme autonome. Au sein d'une technologie l'ensemble des CQP est susceptible de constituer une « filière » comme l'indique le tableau suivant.

Tableau 28 : Position des certificats et diplômes selon les niveaux de classification

Niveau IIa (155)	Niveau IIIa (205)	Niveau IIIc (235)
CQO1	CQO2, CQT3	CQA4
CAP, BEP	BP	BT, Bac Pro

Source : Céreq

Au regard des classifications, la complémentarité supposée n'est rien moins qu'évidente. De ce point de vue, quelle complémentarité y-a-t-il entre un CAP et un CQO1 ? Pour un titulaire de CAP la « complémentarité », est-elle dans l'obtention d'un BP ou d'un CQO2 ? Il semble bien plutôt que l'on est dans deux systèmes de certification distincts qui s'adressent à des publics différents, comme c'est le cas actuellement.

• QUATRIÈME PARTIE

SYNTHÈSE

Les trois cas considérés font apparaître trois logiques de construction et trois dispositifs de certification aux architectures différentes. Il semble, par ailleurs, que l'engagement des branches dans la certification soit lié à une réflexion interne sur la formation. Celle-ci a toutefois pris des formes différentes selon les objectifs poursuivis, les acteurs impliqués et les contextes propres à chaque branche.

Notre démarche faisait l'hypothèse d'un rôle structurant des branches. Celui est perçu à travers des jeux d'acteurs (groupements professionnels, institutions, organismes de formation, FAF/OPCA, voire même des individus). Mais il dépend également d'un certain nombre d'éléments contextuels, qu'ils soient structurels (comme par exemple, l'organisation d'un système de représentation ou la définition des niveaux de qualifications des salariés de la branche) ou conjoncturels (la mise en place d'un nouveau diplôme par l'Éducation nationale ou la réalisation d'un Contrat d'étude prospective (CEP), par exemple), rapportés à ce niveau de la réalité. Ces deux dimensions interfèrent entre elles même si pour l'analyse il convient d'en privilégier l'une ou l'autre.

Trois éléments nous sont apparus comme fondamentaux pour expliciter les diversités repérées :

- l'organisation des branches dans leurs modes de représentation et d'intervention. Nous avons privilégié dans notre approche l'action des acteurs intervenant dans les dispositifs ;
- les formes d'engagement et de réflexion des branches autour de la formation. Celles-ci ont été perçues surtout à travers les données contextuelles ;
- les approches de la qualification des branches qui découlent des effets mêlant les deux premiers éléments.

Il est évident que les éléments évoqués dans la suite du texte n'épuisent pas ces « contextes », mais ils nous sont apparus comme les plus pertinents pour rendre compte de la diversité des dispositifs construits par les branches observées.

1. TROIS DÉMARCHES DE CONSTRUCTION⁷² DIFFÉRENTES

À la plasturgie sont associés une logique et un dispositif que l'on peut qualifier de centralisés. À cette branche s'oppose la métallurgie dont le dispositif se présente comme fortement décentralisé, même si en définitive c'est la CPNE qui valide les demandes de création des CQPM et délivre aux candidats le certificat. Enfin, la construction élaborée par les industries agro-alimentaires emprunte aux deux précédents cas ; elle apparaît comme intermédiaire. À chacun de ces trois cas sont associés des configurations d'acteurs et des modes d'implication de ceux-ci différents.

1.1. La plasturgie : une construction et un dispositif centralisés

C'est par un accord conclu en 1994 que la branche s'engage officiellement dans l'élaboration d'un dispositif de certification. Dès le départ la CPNE délègue cette mission à un acteur unique : PLASTIFAF⁷³, l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche. Cet organisme se voit ainsi confier la définition et la mise en œuvre de la totalité des phases du processus de certification, depuis l'analyse d'opportunité de la création d'un CQP, la construction des référentiels (qualification et formation) jusqu'à la délivrance des certificats aux salariés. Le processus ainsi initié à un niveau central est ensuite réalisé selon une dynamique entièrement régulée par les instances centrales de la branche, en fait par PLASTIFAF dont l'implication est totale tout au long du processus. La forte centralisation du processus de construction confère aux référentiels des CQP et aux règles qui définissent les modalités de préparation une grande homogénéité et aussi une certaine rigidité dans la mise en œuvre.

⁷² L'usage que nous faisons de la notion de construction n'implique pas de notre part que nous nous situons dans la perspective théorique de l'individualisme méthodologique, ni dans celle de l'interactionnisme (Stroobants et Desmarez, 1988). Nous en faisons plutôt un usage proche de celui de B. Charlot et J. Beillerot (1995) afin de souligner que les dispositifs de certification élaborés par les branches sont bien le produit de choix qui répondent à des objectifs politiques, dans des contextes déterminés, et non de simples décalques de l'évolution du travail.

⁷³ Cet organisme a été créé en 1983.

Par ailleurs ce même organisme a en charge le contrôle du procès de sélection et de formation des candidats – fortement standardisé – qui sera mis en œuvre, même s'il n'en est pas l'opérateur direct. Conséquence quelque peu paradoxale de cette procédure, elle ne garantit nullement aux entreprises que les salariés qu'elles auront choisis pourront effectivement suivre la formation préparatoire au CQP⁷⁴.

1.2. La métallurgie : une logique opposée

Loin d'être un simple relais de l'Union, surtout lorsqu'elles couvrent un territoire important et/ou fortement industrialisé, les 92 chambres syndicales territoriales représentant les secteurs de la métallurgie disposent de véritables marges de manœuvre susceptibles de les amener, parfois, à s'opposer à la politique des instances centrales. Cette caractéristique structurelle est fondamentale pour la compréhension du dispositif élaboré par l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM).

Dans cette branche la CPNE, avec l'appui d'un Groupe technique paritaire (10 membres par collège⁷⁵), a pour activités essentielles de coordonner l'action des différentes instances et acteurs et de valider les demandes de création de référentiels ainsi que les attributions de CQPM. L'essentiel du dispositif repose donc sur les entreprises⁷⁶, ce sont elles qui initient le processus de création en formulant une première demande. Le processus de création des CQPM épouse, dans ce cas, la structuration interne de cette branche ; à l'inverse de la plasturgie, il est fortement décentralisé. Cette caractéristique rend compte à la fois du nombre conséquent de CQPM déjà créés, plus de 140 actuellement, et de la relative diversité de leurs contenus.

1.3. Centralisation et décentralisation dans l'industrie agro-alimentaire.

Dans le cas de l'agro-alimentaire, les nombreuses branches (32 au total) concernées se sont associées pour constituer une instance intersectorielle : l'Association nationale des industries agro-alimentaires à laquelle est rattachée une CPNE unique pour l'ensemble de ces industries. La construction et le suivi de la mise en place du dispositif ont été délégués à l'OPCA inter-branches : l'AGEFAFORIA⁷⁷. On est dans ces industries en présence de l'esquisse d'un dispositif centralisé comparable à celui de la plasturgie avec des acteurs et des modes d'implication de ceux-ci similaires.

Toutefois, la mise en œuvre des CQP est du ressort des entreprises. C'est en effet à ce niveau que s'effectue la finalisation de l'ensemble du processus. Ce sont elles qui vont adapter les référents cadres définis au niveau central à chacune de leurs situations. À l'inverse de la plasturgie, on n'est pas avec ce second moment dans la mise en œuvre de procédures standardisées. Sous cet aspect ce dispositif est décentralisé et faiblement réglementé. La diversité des situations productives de cet ensemble de branches cultivant une certaine spécificité est à l'origine de cette construction particulière. Dans cette phase de mise en œuvre, l'AGEFAFORIA n'intervient qu'en appui technique, pour garantir une certaine homogénéité des CQP réalisés. Certes c'est cet organisme qui au terme du processus délivre les certificats aux candidats, mais les maîtres d'œuvre à ce niveau sont bien les entreprises.

Les trois cas considérés font donc apparaître trois architectures c'est-à-dire trois démarches de construction et de mise en œuvre différentes. Comment situer ces trois cas par rapport aux autres branches ? Chaque branche est-elle un cas particulier et retrouve-t-on autant de démarches que de branches ?

⁷⁴ Jusqu'à présent 1/3 des candidats échouent aux tests de sélection. Cette contrainte correspondrait à une démarche volontariste des instances centrales de la branche pour réguler le flux des candidats.

⁷⁵ La délégation patronale se compose notamment de 2 représentants de grandes entreprises. Les chambres ont cinq représentants.

⁷⁶ Un document interne de l'UIMM (non daté) laissait apparaître la participation de près de 200 entreprises de toute taille à la construction de référentiels.

⁷⁷ On précisera que depuis septembre 1997, cette disposition est remise en cause par certaines branches de l'agro-alimentaire du fait de difficultés récentes rencontrées par ce FAF/OPCA.

Certaines branches ne s'inscrivent pas exactement dans ces trois démarches, c'est le cas par exemple de la chimie et des industries graphiques. Cependant on observe parmi les branches qui se sont lancées récemment dans la construction de tels dispositifs une logique proche de celle repérée dans les industries agro-alimentaires ou la plasturgie. La fréquence de ce modèle⁷⁸ souligne le rôle de catalyseur des FAF/OPCA qui assurent ainsi une certaine diffusion de ces dispositifs de certification. Initiatrice de ces certifications, la métallurgie n'a donc pas été suivie par les autres branches sur cet aspect.

Le caractère centralisé ou non constitue un premier trait de ces dispositifs et il est susceptible d'influencer leurs contenus. Par exemple, un dispositif décentralisé favorise la multiplication du nombre de CQP. Il faut cependant se garder d'inférer une relation trop étroite entre ces deux aspects. Le dispositif de la plasturgie est plus centralisé que celui des industries agro-alimentaires, mais le nombre de CQP est supérieur (58 contre 15 dans les industries agro-alimentaires). D'autres déterminations influent sur le nombre, la forme et le contenu des CQP ; c'est ce que nous allons voir maintenant.

2. DES CONSTRUCTIONS FORTEMENT MARQUÉES PAR LES RÉFLEXIONS DES BRANCHES SUR LA FORMATION

2.1. La métallurgie : une réflexion critique à l'égard de la formation initiale

Dans la métallurgie, la réflexion sur l'opportunité de créer des certifications de branche est, comparée à l'ensemble des autres branches, relativement ancienne ; elle émerge au milieu des années soixante-dix. Dès l'origine cette réflexion se situe par rapport à l'offre de formation initiale dont certaines évolutions, considérées comme trop favorables à un développement de la polyvalence, inquiètent certaines composantes de cette union (Fourcade et de Ricaud, 1979).

En réaction l'UIMM crée à la fin des années soixante-dix des « certificats de qualification technique » (pour des activités de technicien et d'agent de maîtrise) puis des « certificats de qualification professionnelle » (pour des activités d'ouvrier). Ils connaîtront un succès fort modeste et tomberont assez vite en désuétude, hormis dans le Nord. Par la suite, ce contexte ou ce cadre réflexif critique demeurera. Il va marquer certains traits du dispositif élaboré par cette branche au milieu des années quatre-vingt.

La place octroyée aux entreprises, initiatrices des demandes, épouse certes la structuration de la branche, mais elle a aussi pour objectif de cerner au plus près les besoins des entreprises ; besoins qui seraient insuffisamment pris en compte par l'Éducation nationale. Les CQPM sont principalement destinés aux jeunes dans le cadre de contrats de qualification afin de parfaire une formation initiale bien souvent considérée comme faible ou insuffisante. Lors des épreuves d'évaluation, la dimension « professionnelle pratique »⁷⁹, qui serait de plus en plus minorée par les diplômes, est fortement valorisée... La majeure partie des traits de ce dispositif apparaît comme une réplique aux critiques le plus souvent adressées par les milieux industriels à l'enseignement professionnel et technique. Il apparaît logique dans ces conditions que le dispositif conçu par cette branche soit celui qui interroge le plus vivement et le plus directement les politiques éducatives menées par les pouvoirs politiques depuis plus de 20 ans. On comprend dès lors que, parmi les trois dispositifs étudiés dans ce travail, celui de la métallurgie pose de façon la plus aiguë la question de la concurrence/complémentarité entre certifications de branche et diplômes.

Les logiques de construction mises en œuvre dans la métallurgie et les matières plastiques tendaient à opposer ces deux branches. Les objectifs assignés à ces dispositifs se situent eux aussi à deux extrêmes.

⁷⁸ Il est à l'œuvre dans le commerce, l'ameublement, les industries du bois, les industries hôtelières, le transport, la céramique porcelaine et matériaux de construction...

⁷⁹ Expression que nous reprenons aux référentiels.

2.2. Les matières plastiques : renforcer l'identité de la branche par la formation

Depuis le début des années quatre-vingt, les instances dirigeantes de cette branche se sont lancées dans une politique active de formation. Cette politique a d'abord pris pour objet la formation initiale et a été menée en collaboration étroite avec l'Éducation nationale (Cadet, 1996). Les contenus de certains diplômes (BEP, BTS) ont été rénovés, un baccalauréat professionnel créé en 1988. En parallèle un effort a été fait pour développer les flux de jeunes diplômés qui, tous diplômés confondus, ont été multipliés par 6 depuis 1985.

Par la suite cet effort de formation a été étendu aux salariés en activité. Il s'est traduit par la mise en place d'un dispositif spécifique destiné à former environ 800 salariés en activité sur des postes d'ouvrier de production.

Cette politique de formation que l'on serait tenté de qualifier de tous azimuts, appuyée, relayée et mise en œuvre par l'OPCA de la branche⁶⁰, a donné lieu à un certain nombre d'accords de branche : Accord sur la formation professionnelle de février 1985, Accord de 1988 sur les moyens des formations professionnelles continues et alternées. C'est dans ce contexte où la formation (initiale et continue) est présentée comme « un levier essentiel de développement des industries de la branche » qu'a été créé le dispositif de certification. D'emblée celui-ci est intégré à la politique de formation continue. Les CQP seront exclusivement destinés aux salariés en activité, il ne sera pas possible de les préparer dans le cadre de contrats de qualification.

Le choix opéré par les instances dirigeantes de la plasturgie se situe ainsi à l'opposé de la métallurgie. Le dispositif de certification de la plasturgie n'a pas été pensé, élaboré, dans le cadre d'une confrontation – critique – ou d'une recherche d'articulation avec l'offre de formation initiale, pour, éventuellement, la compléter. Il apparaît plutôt comme un dispositif de certification parallèle aux titres et diplômes et à ce titre il est exclusivement destiné aux salariés. Il est donc susceptible de constituer un des outils des politiques de gestion interne de la main-d'œuvre.

Ce premier choix n'explique qu'en partie les caractéristiques de ce dispositif. Pour donner sens à la construction élaborée par cette branche il convient aussi de considérer d'autres aspects.

Au tournant des années quatre-vingt-dix, la branche réalise un CEP dont les conclusions paraissent en 1992. Ce CEP aurait pu constituer – comme ce fut le cas pour l'agro-alimentaire, (cf. infra) – un point d'appui pour l'élaboration des référents de qualification des CQP. En fait ce CEP a peu influencé le contenu de ce dispositif. Ce ne sont pas seulement quelques emplois jugés « sensibles » qui ont été retenus, mais l'ensemble des classifications présentes pour chacune des techniques utilisées par les industries de cette branche et cela jusqu'à la position d'agent de maîtrise ; sous cet aspect le dispositif s'apparente à un catalogue quasi exhaustif de qualifications, d'où le nombre conséquent de CQP dans cette branche. La complétude est aussi une caractéristique de ce dispositif parallèle.

Cette option voulue par les instances centrales de la branche se comprend à la lumière de certaines caractéristiques de cette industrie.

Industrie jeune, les matières plastiques connaissent depuis quelques années une croissance significative. Un autre trait caractérise ce secteur : son manque de main-d'œuvre qualifiée et peu formée à la plasturgie. Lorsqu'elle l'est il s'agit essentiellement de formations sur le tas et concernent les produits et techniques des plastiques. Ce dernier trait n'est pas fait pour renforcer l'identité, déjà faible⁶¹, de cette

⁶⁰ Il faut se garder de voir dans ces organismes de simples relais des instances dirigeantes des branches. Une sociologie des ces organismes serait d'ailleurs précieuse.

⁶¹ Signe de cette faible identité, les rapports difficiles entre cette branche et l'UIMM compte tenu d'une proximité entre les activités de la plasturgie et certains secteurs de la métallurgie. Il existe d'ailleurs dans la métallurgie un CQPM de "conducteur de presses à injecter les matières plastiques" (cf. infra).

branche. Ces caractéristiques structurelles plaident en faveur d'une politique de formation active et différenciée d'une part à destination des jeunes issus de l'école et d'autre part pour les salariés en activité. Pour ces derniers, elles incitaient à considérer l'ensemble des qualifications et non certains emplois comme le faisaient les conclusions du CEP.

Ces caractéristiques structurelles ont influencé la forme et le contenu des CQP de cette branche. Pour les CQP d'ouvriers, les contenus de formation font une large place aux savoirs relatifs à la connaissance des matières plastiques. Ils permettent tout à la fois de répondre à l'objectif d'accroître le niveau de formation d'une partie des salariés, tout en renforçant une culture de branche qui soit fondée sur la connaissance de la matière et des produits.

La particularité de la construction réalisée par la plasturgie apparaîtra avec plus de netteté après l'examen des industries agro-alimentaires.

2.3. L'agro-alimentaire : des choix fortement articulés aux CEP

Les industries agro-alimentaires regroupent un grand nombre de branches (32) qui rassemblent près de 375 000 salariés. Sous ces aspects, ces industries se distinguent nettement de la plasturgie, branche assez fortement unifiée et de taille plus réduite. Mais les industries agro-alimentaires partagent aussi avec les matières plastiques de fortes ressemblances : le poids des PME est très important dans ces deux secteurs⁸⁷, la structure de qualification et le niveau de formation des salariés des entreprises de ces deux secteurs peuvent être rapprochés... Autre ressemblance, plus conjoncturelle, ces deux branches ont réalisé au tournant des années quatre-vingt-dix des CEP⁸³. Les conclusions globales et les recommandations contenues dans les CEP de ces branches ne sont d'ailleurs pas différentes.

À l'inverse de ce que nous avons vu pour la plasturgie, les CEP de l'agro-alimentaire et de la conserve⁸⁴ ont eu des répercussions importantes. Les branches de l'alimentaire signeront à la fin de l'année 1993 un accord relatif à la formation professionnelle qui intègre les conclusions de ces CEP. Cet accord fixe deux objectifs : « une élévation globale du niveau de qualification des salariés » et la « reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation ». Sur ce dernier aspect la priorité est donnée à « l'accès à la qualification ou à la requalification, notamment pour les salariés ayant une qualification de niveau V ou inférieur, des salariés des PME/PMI ». L'influence de ces CEP sera particulièrement forte. En effet les qualifications prises comme référents pour la construction de CQP ont été les emplois jugés « sensibles » et en évolution (emplois plus directement concernés par certaines transformations techniques ou par l'introduction de normes de qualité) par les CEP : conducteur de machines, animateur d'équipe en production, attaché commercial... (soit actuellement une quinzaine de CQP). Les industries agro-alimentaires ne se sont donc pas lancées, comme les matières plastiques, dans la construction d'un catalogue de qualification. Elles ont opéré des choix précis, articulés aux conclusions des CEP, et qui tiennent largement compte des certifications déjà existantes en formation initiale.

Qu'est ce qui a amené ces branches, malgré les similitudes évoquées précédemment, à faire des choix aussi différents ? Poser cette question revient à se demander pourquoi le CEP de la plasturgie n'a eu aucune influence sur le contenu du dispositif, alors qu'il a constitué une référence dans les industries agro-alimentaires ? Cette question nous paraît renvoyer à des éléments de contexte différents entre ces deux branches.

La création du dispositif de CQP dans la plasturgie s'inscrit dans le cadre d'une réflexion sur la formation. Mais cette dernière est réorientée, redéfinie, par la question de l'identité. Nous faisons en effet l'hypothèse que le renforcement d'une identité de branche a été un objectif majeur et permanent des

⁸² Dans la plasturgie 97,3 % des entreprises ont moins de 100 salariés, ce pourcentage est de 98,7 % dans l'agro-alimentaire (source INSEE).

⁸¹ Autre trait commun que nous avons déjà évoqué, les OPCA de ces branches ont joué un rôle important. Nous verrons que cela n'a pas été sans conséquences sur la forme des CQP élaborés par ces deux branches.

⁸⁴ Deux CEP avaient été réalisés dans ces secteurs au moment de notre enquête.

instances centrales de la plasturgie. Cette question de l'identité ne se pose pas dans les mêmes termes dans les industries agro-alimentaires. Ces dernières ne sont pas confrontées, comme la plasturgie, à la proximité d'une puissante branche – la métallurgie – dont les entreprises auraient des activités parfois proches et qui seraient aussi dans une position de donneurs d'ordres. Dès lors la question de la qualification et de la certification avait peu de chance de déboucher sur des réponses identiques dans ces deux branches.

Nous avons pu montrer que le dispositif construit par l'UIMM s'était inscrit dans le cadre d'une réflexion critique vis-à-vis des politiques éducatives menées par l'Éducation nationale. La plasturgie a élaboré un dispositif parallèle à la formation initiale dont la forme et le contenu portent l'empreinte des relations étroites que les responsables de cette branche ont eu avec certaines catégories d'agent de l'Éducation nationale. Le dispositif conçu par l'agro-alimentaire constitue une troisième variante. C'est probablement celui qui *a priori* apparaît le plus complémentaire avec l'offre de formation initiale. Cette recherche d'une articulation avec les diplômes a ainsi amené les responsables de cette branche à concevoir une procédure de double validation pour certains CQP. Celle-ci permet une reconnaissance à la fois par la branche, à travers la délivrance d'un CQP, mais aussi par le ministère de l'Agriculture par l'obtention de 3 unités capitalisables du CAP des industries agro-alimentaires.

3. DES LOGIQUES DE CONSTRUCTION QUI ONT FORTEMENT MARQUÉ LES APPRÉHENSIONS DE LA QUALIFICATION DANS LES RÉFÉRENTIELS DE CQP

La diversité des logiques de construction, des finalités assignées à ces dispositifs, ont fortement marqué la manière dont chaque branche a appréhendé la qualification⁸⁵ à partir de ces CQP. Ces approches diversifiées de la qualification ne sont pas seulement inter-branches, elle peuvent être aussi internes à une branche lorsque le dispositif est décentralisé (métallurgie).

3.1. Les CQP de la plasturgie : transmettre des connaissances relatives aux produits

Les CQP de la plasturgie procèdent d'un croisement entre des niveaux de classification (pour les catégories d'ouvrier qualifié, de technicien et d'agent de maîtrise) de la convention de branche et les différentes techniques de production utilisées dans les entreprises : extrusion, soufflage... Chaque CQP⁸⁶ est donc d'emblée positionné dans la grille de classification et le nombre de CQP est susceptible d'évoluer avec les techniques employées par les entreprises.

Le mode de construction des référents n'est cependant pas le trait le plus original de ces certifications. Leur particularité tient plutôt à leur contenu ; les CQP sanctionnent des connaissances acquises et les référentiels de CQP sont des référentiels de connaissances. À chaque type et niveau de classification sont associés des « savoirs », « savoir-faire » et « savoir-être », eux-mêmes déclinés en connaissances et en programmes de formation standardisés.

Il y a donc une analogie entre ces référentiels et ceux des diplômes de l'Éducation nationale (CAP/BEP). Certes les diplômes de l'Éducation nationale procèdent d'un référentiel d'activité, mais la mise en forme, le contenu et les catégorisations sont proches. Par exemple, les « savoirs » et « savoir-faire » des CQP apparaissent comme une copie conforme des « savoirs » et « savoirs professionnels » des BEP. Le contenu de ces CQP porte la marque des relations étroites que cette branche a noué avec l'Éducation nationale depuis le début des années quatre-vingt.

Les CQP de la plasturgie sont donc des certificats de connaissance, mais de quelles connaissances s'agit-il ? Pour les CQP destinés aux ouvriers trois domaines sont privilégiés : celui relatif aux matières plastiques, à la technique utilisée et à la production. Les CQP ouvriers de la plasturgie partagent ainsi

⁸⁵ Dans la suite nous nous limiterons aux CQP d'ouvriers, les plus nombreux du point de vue des effectifs certifiés et du point de vue des référents élaborés.

⁸⁶ CQO1 et O2 pour les ouvriers qualifiés, CQT3 et T4 pour les techniciens et CQA3, A4 et A5 pour les agents de maîtrise.

avec les CQP ouvriers des deux autres branches considérées dans cette étude une même prévalence des savoirs étroitement liés à la production qui exclue tout enseignement du français, des langues... Néanmoins ils se distinguent de ces derniers en faisant une large place à l'écrit lors de l'évaluation.

Destiné à un public de salariés déjà bien familiarisé avec les moyens de production, les CQP visent principalement à leur dispenser une culture de produit, une culture de branche. C'est dire l'approche très particulière de la qualification dans les CQP ouvriers de cette branche. C'est dire aussi l'importance des préoccupations politiques spécifiques à cette branche qui ont guidé la construction de ce dispositif et de ces référentiels.

3.2. Les CQP de la conserve : une approche et des contenus de référentiels standards

Nous avons vu qu'il existait deux niveaux assez distincts dans le dispositif de certification de cette branche. Un niveau centralisé où sont définis les référentiels et celui des entreprises où s'opère la mise en œuvre de ces référentiels. On privilégiera ici le premier niveau, celui de l'élaboration et de la définition des CQP, cela dans une branche particulière des industries agro-alimentaire, celle de la conserve et à partir de l'exemple du CQP de « conducteur de machines ».

Pour cette branche, comme pour les deux autres, le travail social de codification opéré par les référentiels est le produit d'une écriture à plusieurs mains, mais ce ne sont pas les mêmes que dans la métallurgie. Dans le cas de la conserve, des agents de trois instances ou organismes de branche ont participé à ce travail : bien évidemment ceux de la chambre syndicale de la conserve, ceux de l'OPCA de branche – maître d'œuvre – et puis ceux de l'ancienne ASFO, FAF et OMA de branche devenu depuis la réforme des OPCA en 1993 l'École technique de la conserve ; le cabinet d'étude auteur du CEP a lui aussi participé à ce travail. Autant dire que la codification réalisée porte la marque des modes d'appréhension et de catégorisation (en termes de compétences, objectifs, savoirs...) des agents liés aux organismes de conseil et d'ingénierie de formation. Par la même la mise en forme des référentiels cadre des CQP de la conserve tend à se rapprocher de celle de la plasturgie et elle présente une très grande similitude avec celle des diplômes étatiques.

Ces référentiels ont donc un air de « déjà vu ». Leur forme est classique : un descriptif d'emploi, articulé à un coefficient de classification, codifié en termes de compétences elles mêmes déclinées en différents savoirs intitulés : « maîtrise professionnelle », « connaissances » et « attitudes » ; appellations qui renvoient à une trilogie désormais bien connue et dont l'analyse sociologique a déjà été entreprise (Ropé et Tanguy, 1994 ; Tanguy, 1994).

Ces analogies avec la mise en forme des diplômes étatiques se retrouvent-elles au niveau des contenus ? Pour ce CQP de conduite comme pour le CAP « d'ouvrier de conduite de machines automatisées de fabrication ou de conditionnement en agro-alimentaire » le travail fait l'objet d'une approche similaire, à savoir : même conception élargie de l'activité qui inclut une composante gestion et communication, même approche décontextualisée à partir de catégories globalisantes (conduite, surveillance, réglage). De ce point de vue les ressemblances l'emportent sur les différences⁸⁷. Mais la finalité productive du CQP est réaffirmée au moment de l'évaluation.

Au total, ce CQP – mais cela vaudrait pour d'autres CQP de cette branche – illustre les communautés de représentation et de catégorisation entre les agents qui œuvrent dans les champs de l'éducation/formation qu'il soient publics ou privés (Tanguy, 1994). Il n'est dès lors pas surprenant que les référentiels cadre des CQP de la conserve apparaissent, sous bien des aspects, comme plus proches des titres étatiques que des CQPM de la métallurgie.

⁸⁷ Exemple de différence : la maintenance est une activité de référence à part entière dans le CAP, dans le CQP elle ne figure pas dans les activités principales. Il est vrai que le CAP donne théoriquement accès au coefficient immédiatement supérieur à celui du CQP.

3.3. La métallurgie : des contenus qui interrogent vivement les politiques éducatives

La mise en forme et le contenu des CQPM se différencient assez nettement des CQP des autres branches considérées dans ce travail.

Comparés aux référentiels de la plasturgie et de la conserve, ceux de la métallurgie se révèlent succincts. Ils ne contiennent qu'un descriptif de la qualification et des épreuves affectées de coefficients. Ces référentiels ne reprennent donc pas la mise en forme la plus répandue qui par articulations successives associe à une codification du travail des connaissances à évaluer. On ne retrouve donc pas dans ces référentiels les modes de catégorisation (en termes de « savoirs », « savoir-faire », « savoir-être », par exemple) que nous avons évoqués précédemment.

Les contenus de ces référentiels portent la marque de cette mise en forme différente. Alors que celle opérée par les référentiels des autres branches tend à opérer une décontextualisation, l'approche du travail et de la qualification apparaît pour les CQPM, et notamment pour ceux de catégorie 2 et 3, comme fortement contextualisée. La prise en compte de la dimension matérielle des équipements, le type de produit à réaliser, pour les CQPM d'ouvrier, ancrent les descriptifs d'activité de ces référentiels dans des réalités industrielles de production précises : une ligne de presse automatisée, une installation robotisée..., dans le cas de la conduite d'installations automatisées.

Effet direct de cette contextualisation, les contenus de référentiels des CQPM privilégient fortement les dimensions techniques et professionnelles tant dans la description des activités qu'au moment de l'évaluation. La dimension gestionnaire de la qualification, par exemple, est le plus souvent absente ou minorée. Les thématiques du décloisonnement (entre fabrication et maintenance, par exemple), la polyvalence, ne sont pas toujours considérées comme centrales. Par exemple, la maintenance est certes considérée comme une activité importante (dans le référentiel d'activité et lors des épreuves) des conducteurs d'installations robotisées, mais elle occupe une place très marginale dans la conduite de lignes de presse automatisées.

En conséquence les référentiels de CQPM interrogent vivement les présupposés qui orientent actuellement les politiques éducatives en matière de formation professionnelle et technique : tendance à l'abstractisation du travail des opérateurs, caractère de plus en plus transversal des interventions...

Dans leur mise en forme et leur contenu les CQPM, dont la construction fait intervenir d'autres catégories d'agent (responsables des services opérationnels concernés par la qualification visée), se différencient nettement des autres CQP considérés et des diplômes. Toutefois les CQPM partagent avec les autres CQP une même prévalence des savoirs directement utiles à la production. Ce trait constitue d'ailleurs un des rares points que les CQP considérés dans ce travail ont en commun.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les relations entre l'école et les différentes sphères du social ont longtemps été pensées sur le mode de la dépendance forte, de la détermination stricte, de la première par la seconde. L'influence exercée par le marxisme n'a pas été étrangère à cette manière d'appréhender ces relations. Dans les années soixante-dix un certain nombre de théorisations – nous pensons ici entre autres aux théories de la reproduction culturelle – ont contribué à reconsidérer la nature des rapports entre ces sphères. La notion d'autonomie ou d'autonomie relative a alors souvent été employée pour caractériser les liens entretenus entre l'école et les autres sphères de la société. L'intérêt porté à partir des années quatre-vingt à la notion de construction sociale⁸⁸, notion qui occupait depuis déjà quelques temps une place centrale dans la sociologie anglo-saxonne des curriculum (Forquin, 1996), a contribué à conforter ce renouvellement des conceptualisations et des approches.

Pour l'enseignement professionnel et technique ce renouvellement se heurte toujours à l'évidence de relations entre ces enseignements et la production. Dans les années quatre-vingt l'élaboration d'un discours fort sur l'évolution du travail et des qualifications, bien souvent en réaction à la thèse de la déqualification (Adler, 1987), a contribué à pérenniser les approches qui souscrivent, au moins de manière implicite, à l'idée de relations directes et immédiates entre ces enseignements et la production.

À travers leur diversité, les dispositifs de certification élaborés par les branches constituent une bonne illustration des notions de médiation et de construction utilisées pour rompre avec l'idée de relations directes et immédiates entre école et production. En effet, on aurait pu supposer *a priori* que pour ces certifications, où la chaîne de médiations est plus courte – les concepteurs sont aussi les utilisateurs, les relations entre les évolutions du travail et ces certifications auraient été plus immédiates ; donc les similitudes entre ces dispositifs, grandes. C'est d'ailleurs un peu l'hypothèse que font les propos à caractère général sur ces certifications. Or, l'étude comparative de ces trois cas montre qu'il n'en est rien. Le contenu de ces dispositifs est en fait étroitement lié aux contextes de branche, aux diverses catégories d'acteur et d'agent impliqués et aux finalités politiques poursuivies. Ces déterminations diversement combinées assurent la cohérence de chaque dispositif et alimentent leur diversité.

Conséquence de cette diversité, la question de la concurrence/complémentarité ne peut être posée de manière générale. Et aux trois cas correspondent trois réponses différentes. Dans la plasturgie le dispositif, exclusivement destiné aux salariés, est peu articulé à l'offre de formation initiale. Il s'agit d'un dispositif parallèle à cette offre et la question de la complémentarité/concurrence n'est pas première. Depuis le début les industries agro-alimentaires se sont situées dans une optique de complémentarité. Mais rien n'empêche les entreprises de ce secteur de mettre en concurrence des jeunes ayant obtenu un CQP et d'autres titulaires d'un CAP. À l'opposée, la métallurgie s'est toujours inscrite dans une perspective critique par rapport à l'offre de formation initiale. Nombre de référentiels d'activité de CQPM interrogent la politique suivie par l'Éducation nationale. Quant aux épreuves d'évaluation, elles vont bien souvent à l'encontre des évolutions observées à propos de l'enseignement professionnel. Toutefois l'usage que les entreprises feront de ces certifications peut s'inscrire dans le cadre d'une complémentarité : par exemple, la préparation d'un CQPM de conduite de presses automatisées venant « spécialiser » une formation initiale large. Ce mode de recours aux CQPM serait actuellement privilégié par les entreprises.

À ces incertitudes quant aux modes de recours des entreprises à ces certifications s'en ajoutent d'autres. Hormis dans la métallurgie, ces dispositifs sont des créations récentes, les entreprises les connaissent peu et leur mise en œuvre a le plus souvent un caractère expérimental qu'illustre la faiblesse des effectifs ayant obtenu ces certifications. Le devenir de ces dispositifs est donc encore incertain et ils sont susceptibles de connaître des évolutions. Néanmoins ce caractère expérimental, qui apparaît avec le plus de netteté dans la mise en œuvre, ne saurait éclipser la portée novatrice de ces certifications de branche.

⁸⁸ Intérêt qu'illustre le livre récent de Charlot et Beillerot (1996) au regard du cadre théorique que mettait en œuvre le premier nommé dans un ouvrage plus ancien (Charlot et Figeat, 1985).

• ANNEXES

ANNEXE 1

Bilan (en septembre 97) des créations de CQP dans les branches

Branche ou groupe de branches	Nombre et date de création du premier CQP	Maître d'œuvre désigné dans les accords de branche*
Ameublement (fabrication)	1 CQP (1996)	
Animation socioculturelle	1 CQP en cours de création	
BTP	1 CQP (1997)	GFC/BTP
Boucherie de détail et boucherie charcuterie	1 CQP (1996)	CFBCT
Bois (travail mécanique...)	principe de création de CQP admis en 1997	FORMABOIS
Cabinets dentaires	1 CQP (1994)	
Carrières et matériaux de construction	8 CQP (1993)	CEFICEM/FORCEMAT
Céramique et porcelaine	principe de création admis en 1996	FORCEMAT
Charcuterie de détail, traiteurs	1 CQP (1994)	FAFORCHAR
Chimie	17 qualifications (1990)	
Commerce et réparation automobile	8 CQP (1988)	ANFA
Commerce et réparation de machines agricoles	12 CQP (1992)	SEDIMA
Commerce en gros de bestiaux	principe de création de CQP admis en 1996	INTERGROS
Employés de maison	principe de création de CQP admis en 1996	FEPEM
Entreprises d'installation et d'entretien de matériel frigorifique, climatique...	1 CQP créé 1991	SNEFCCA
Expédition et exportation de fruits et légumes	principe de création admis en 1996	INTERGROS
Fabrication de vins et d'alcool	principe de création de CQP admis en 1995	
Industries des abattoirs de volailles	5 CQP (1993)	AGEFAFORIA**
Industries charcutières	5 CQP (1993)	AGEFAFORIA**
Industries de la conserve/confiture	3 CQP (1994)	AGEFAFORIA/CONSERVASFO
Industries diverses	3 CQP (1994)	AGEFAFORIA**
Industries graphiques et	11 CQP (1993)	

imprimerie		
Industries hôtelières	3 CQP (1992)	FAFIH
Industries laitières	1 CQP (1993)	AGEFAFORIA **
Industries pharmaceutiques	principe de création de CQP admis en 1994	
Magasins populaires	principe de création de CQP admis en 1994	FORCO
Matières plastiques	56 CQP (1994)	PLASTIFAF
Métallurgie	147 CQP (1987)	
Navigation de plaisance	2 CQP (1993)	
Optique lunetterie	principe de création de CQP admis en 1994	FORCO
Papiers cartons et cellulose	principe de création de CQP admis en 1996	
Prévention sécurité	principe de création de CQP admis en 1987	
Réseaux de transport publics	principe de création de CQP admis en 1996	
Restauration collective	2 CQP (1994)	
Services de l'automobile	(12 CQP de la réparation automobile sont reconnus)	ANFA
Transports aériens	principe de création de CQP admis en 1995	

* les maîtres d'œuvre sont dans la quasi totalité des cas des OPCA.

** On rappellera ici que depuis septembre 1997, cette disposition est remise en cause par certaines branches de l'agro-alimentaire du fait de difficultés récentes rencontrées par ce FAF/OPCA.

ANNEXE 2

Liste des fédérations adhérentes de l'AGEFAFORIA

Association des brasseurs de France

Chambre syndicale des eaux minérales

Chambre syndicale des fabricants de levure de France

Chambre syndicale des industries de la conserve (CSC)

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (SNFS)

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France

Confédération nationale de la triperie française (CNTF)

Fédération nationale des boissons (FNB)

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP)

Fédération des industries avicoles (FIA)

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conservateurs de fruits

Fédération française des industries charcutières (FIC)

Fédération des industries condimentaires de France

Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL)

Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE)

L'alliance 7 (chocolaterie, confiserie, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments de l'enfance et de la diététique, biscuiterie, biscotterie, céréales, prêtes à consommer ou à préparer)

Syndicat des eaux de sources

Syndicat des fabricants de chicorée de France

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG)

Syndicat français des fabricants de café soluble

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires

Syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages

Syndicat national des fabricants de sucre de France

Syndicat national des fabricants de vinaigres

Syndicat national des industries de la boulangerie-pâtisserie (SNIBP)

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café

Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanilles

Syndicat du thé et des plantes à infusion

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (USNEF)

Union nationale des embouteilleurs distributeurs

ANNEXE 3

CQP ouvrier qualifié des industries charcutières (1994)

APPRECIATION DES CONNAISSANCES ET APTITUDES PROFESSIONNELLES						
Domaines d'évaluation	Organisation des épreuves	Appréciation du jury				Synthèse
		Résultats épreuves		Infos livret de suivi		
D1 Technologie - Produits/process - Outils - installations	1 ép. écrite ou orale (15' à 30')	S	A	S	A	
		<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 0	
	1 ép. écrite ou orale (15' à 30')	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 0	
						/10
D2 Hygiène	1 ép. écrite ou orale (15' à 30')	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	
		<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	
	1 ép. écrite ou orale (15' à 30')	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	
						/6
D3 Sécurité	2 ép. écrites ou orales (env. 30')	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	
		<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	
		<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 0	
						/6
Total D1+D2+D3						/22
D4 Pratique professionnelle	2 épreuves pratiques sur 2 postes de travail différents Pour chacune d'entre elles d'une durée comprise entre 20 et 30' sont appréciées : * la préparation au poste de travail * la réalisation du travail ou conduite de poste * le contrôle par le candidat de son activité ainsi réalisée					
	Poste 1	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 9	<input type="radio"/> 0	
	Poste 2	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 9	<input type="radio"/> 0	
TOTAL D4						/30

S = satisfaisant A = À améliorer

Source : AGEFAFORIA - Livret de présentation du CQP

CAP saisonnier, conserveur de viande
Règlement d'examen – Arrêté du 3 novembre 1983

Nature des épreuves	Durée	Coefficient
Épreuves pratiques		
1. Désossage - 2. Triage - 3. Fabrication	5 h	12
Épreuves écrites et orales		
1 Expression française	1h30	2
2 Mathématiques	1h30	2
3 Économie familiale et sociale. Prévention et hygiène professionnelle*	0h20	2
4 Législation du travail - Commerce*	0h15	1
5 Technologie * - générale	0h20	2
- de spécialité	0h20	3

* Épreuve obligatoirement orale avec temps de préparation équivalent à la durée de l'épreuve

Source : Bulletin officiel n° 3 du 19 janvier 1984

ANNEXE 4

Effectif de diplômés (formation initiale et apprentissage)

Session 93	CAP		BP		BEP	
	Présentés	Reçus	Présentés	Reçus	Présentés	Reçus
Boulangier	4 166	2 153	232	127		
Pâtissier	6 754	3 634				
Glacier	38	32				
Abattage	25	16				
Boucher	711	402	397	113		
Charcutier et connexe	3 988	2 138	227	124		
Alimentation					980	577

Source : ministère de l'Agriculture

ANNEXE 5

**Commission paritaire nationale
de l'emploi de la métallurgie**

Qualification : M Q	89 01	54	0013
		88	

FICHE D'IDENTITÉ DE LA QUALIFICATION VALIDÉE

TITRE DE LA QUALIFICATION : conducteur de systèmes de production automatisée

OBJECTIF PROFESSIONNEL DE LA QUALIFICATION VALIDÉE (*défini* en termes de « être capable de... »).

Le titulaire de la qualification doit être capable de mettre en œuvre les connaissances en électrotechnique, mécanique, pneumatique, hydraulique, automatisme, permettant : d'effectuer les opérations de réglage simple, et de diagnostic faisant suite à un arrêt ou un dysfonctionnement ; d'effectuer les opérations de maintenance de premier niveau ; de connaître et appliquer les règles de sécurité ; d'utiliser les appareils de mesure et de contrôle permettant de vérifier la conformité des produits réalisés (contrôle qualité) ; de dialoguer efficacement avec le personnel de maintenance et de l'assister dans ses interventions ; de rendre compte au responsable hiérarchique.

ÉPREUVES DE QUALIFICATION



Contrôle final

ÉPREUVES GÉNÉRALES ET PROFESSIONNELLES	DURÉE	COEFFICIENT	NOTE ÉLIMINATOIRE INFÉRIEURE À 20
a) Épreuve écrite professionnelle technologie : Mécanique, électrotechnique, pneumatique, hydraulique et automatismes.	8 heures	4	8/20
b) Épreuve pratique professionnelle : Contrôle, diagnostic, intervention et réglage simple sur un système automatisé.	8 heures	6	10/20
TOTAL	16 heures	10	10/20

Mémoire avec soutenance :

Objectif

Vérifier que le candidat a été capable de transposer et de mettre en œuvre sur les installations et les produits propres à l'entreprise les connaissances et compétences validées lors du contrôle final.

Thème (matière et conditions de choix du thème)

Description du système de production automatisé propre à l'entreprise du candidat ; les caractéristiques mécaniques, électriques, pneumatiques, hydrauliques ; les différents cycles et modes de marche, les réglages, les produits réalisés et leurs caractéristiques.

Durée de préparation

Environ 2 mois calendaires.

Conditions de soutenance

Remettre le mémoire 15 jours avant l'épreuve à l'entreprise et aux membres du jury. La soutenance se déroule en deux temps : entretien sur le dossier général d'abord, réponses aux questions diverses ensuite.

Critères d'appréciation de la soutenance

Connaissance du produit, connaissance de l'outil de production (matérielle et fonctionnelle), connaissance des moyens de réglage, connaissance de l'entreprise, connaissances des règles de sécurité, expression orale et écrite.

Autres :

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Contrôle final : avoir obtenu une note finale égale ou supérieure à 10/20 (soit 100 points) et ne pas avoir obtenu de note éliminatoire.

Mémoire : avoir obtenu une moyenne supérieure ou égale à 6, avec une note minimale de 2 pour l'efficacité au poste de travail.

ÉVALUATION DU DOSSIER		SOUTENANCE ET PRÉSENTATION ORALE		EFFICACITÉ AU POSTE DE TRAVAIL	
Insuffisant	= 0	Insuffisant	= 0	Insuffisant	= 0
Passable	= 1	Passable	= 1	Passable	= 1
Bien	= 2	Bien	= 2	Bien	= 2
Très bien	= 3	Très bien	= 3	Très bien	= 3

Le candidat est admis s'il a rempli les conditions ci-dessus à l'épreuve de contrôle final et à la soutenance de mémoire.

ANNEXE 6

Quelques données statistiques

Répartition des contrats de qualification par type de qualification pour l'année 1993

NAP 15	Rebut	Diplôme ou titre homologué	Qualification reconnue dans les C.C	Qualification reconnue par CPNE	TOTAL
Non renseigné	239	1 406	576	22	2 243
Agri.Sylv.Pêche	163	1 117	215	10	1 506
Ind agr.alim	259	1 919	904	42	3 124
Matériaux	24	352	95	4	474
Ind biens interm	235	2 148	1 091	183	3 658
Ind biens équip	229	3 037	1 323	342	4 952
Ind biens consommation	353	2 398	2 025	63	4 838
BTP	607	5 444	1 919	73	8 133
Commerce	1 292	12 794	7 168	158	21 413
Transport Téléc	237	1 735	1 754	95	3 820
Services march	2 522	21 375	12 203	494	36 593
Location et crédit	12	106	38	-	156
Assurances	16	188	53	2	258
Org. financiers	24	504	392	13	932
Serv non march	311	2 567	1 712	63	4 653
Total	6 613	57 090	31 468	1 464	96 735

Source : DARES

Nombre de CQPM délivrés de 1990 à 1994

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	TOTAL
Hommes	20	173	444	613	639	885	2 774
Femmes	0	3	41	85	96	88	313
Total	20	176	485	698	735	973	3 087

Source : UIMM

Il n'existe pas actuellement d'institution ayant une mission de centralisation des données les concernant. Le recensement des CQP créés et des attestations délivrées par les branches suppose une collecte auprès de l'institution désignée par chacune des branches engagée dans ce processus. En janvier 1996, un état des lieux auprès des instances des principales branches engagées permettait le recensement suivant :

	Nombre de CQP délivrés *	Nombre de CQP créés**
Industries métallurgiques et minières	1 342	137
Commerce et réparation automobile	781	11
Industries agro-alimentaires	700	17
Industrie hôtelière	260	3
Industries chimiques	123	16
Navigation de plaisance	25	1
Matériaux de construction		6
Industries graphiques		11
Industries plastiques		53
Total	3 231	215

* Source : Centre Inffo - mars 1996

** Source : CEREQ

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ADLER P.-S. (1987), « Automation et qualifications. Nouvelles orientations », *Sociologie du travail*, vol. XXIX, n°3, pages 289-301.
- BENTOLILA A. (sous la direction) (1995), *Savoirs et savoir-faire. Les entretiens nathan*, Actes V, Paris, Nathan, 183 p.
- BOURDIEU P. (1987), *Choses dites*, Paris, Les Editions de Minuit, 229 p.
- CHARLOT B., BEILLEROT J. (1995), *La construction des politiques d'éducation et de formation*, Paris, PUF, 293 p.
- CHARLOT B., FIGEAT M. (1985), *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Paris, Minerve, 619 p.
- CHARRAUD A.-M. (1992), *Vers une pluralité de références pour évaluer les compétences*, Mémoire de DEA, Université de Paris I, ISST, 98 p.
- CHARRAUD A.-M., PERSONNAZ E., VENEAU P. (1996), *Les CQP. De la construction du référentiel à l'évaluation des acquis*, Paris, ministère de l'Éducation nationale, CPC document, n°8, 96 p.
- CADET J.-P. (1996), « Formations en plasturgie », *Formation Emploi*, n° 56, pages 89-107.
- Commissariat général au plan/CNRS (1987), *Prospectives 2005*, Paris, Economica, 1987, 487 p.
- DARRE J.-P. (1994), « Les voies de construction d'un référentiel : le cas des conseillers techniques agricoles », in ROPE F. et TANGUY L., *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, 243 p.
- DUBAR C. (1985), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte, 125 p.
- Formation Emploi* (1989), « L'enseignement technique et professionnel », numéro spécial, n°27/28, 221 p.
- FORQUIN J.-C. (1996), *Ecole et culture*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 247 p.
- FOURCADE B., DE RICAUD Y. (1979), « Les stratégies patronales face à l'évolution récente de l'enseignement technique », *Sociologie du travail*, vol. XXI, n°3, pages 225-249.
- GUILLOUX P. (1982), « Les commissions paritaires de l'emploi et la formation professionnelle continue », *Actualité de la formation permanente*, n°58, pages 53-60.
- GUILLOUX P., LUTTRINGER J.-M. (1992), *Validation et reconnaissance de la qualification par les branches professionnelles. Contribution de la négociation collective*, Paris, Délégation à la formation professionnelle, 106 p.
- JOBERT A., TALLARD M. (1995), « Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n°52, pages 133-149.
- JOBERT A., TALLARD M. (1994), *Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives*, Paris IRIS, Rapport final d'étude.
- MEHAUT P. et al. (1987), *La transition professionnelle*, Paris, L'Harmattan, 198 p.
- REY B. (1996), *Les compétences transversales en question*, Paris, ESF, 216 p.
- ROPE F., TANGUY L. (1994), *Savoirs et compétences*, Paris, L'Harmattan, 243 p.

SABATIER A. (1979), « Les commissions paritaires de l'emploi », *Droit social*, n°2, pages 52-61.

SELLIER Y. (1996), *Les 135 qualifications professionnelles de la métallurgie : un levier de performance au service des entreprises et de leurs salariés*, Paris, UIMM, Rapport interne ronéoté.

STEEDMAN H., HAWKINS J. (1994), « La réforme de la formation professionnelle des jeunes britanniques », *Formation Emploi*, n°46, pages 9-22.

STROOBANTS M., DESMAREZ P. (1988), « L'emploi : interaction et constructions en questions », *Journées communes d'économie et de sociologie du travail*, CNAM, pages 275-286.

TANGUY L. (1983), « Les savoirs enseignés aux futurs ouvriers », *Sociologie du travail*, vol. XXV, n°3, pages 336-354.

TANGUY L. (1994), « La formation, une activité sociale en voie de définition ? », pages 169-195, in De COSTER M. et PICHAULT F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 551 p.

Technologies Idéologies Pratiques (1990), « La construction des branches professionnelles, XIX-XX^e siècle », numéro spécial, n°3/4, 149 p.

VERNEAU P. et alii. (1995), *Bacheliers professionnels au travail*, Marseille, CEREP, Document n° 110 série « Évaluation », 153 p.

CÉREQ
Dépôt légal 1^{er} 1998

Depuis les années quatre-vingt, les branches professionnelles peuvent créer des certificats de qualification professionnelle (CQP). Destinés dans un premier temps aux bénéficiaires de contrats de qualification, le dispositif a été étendu à l'ensemble des salariés dans certaines branches. L'État n'est donc plus le seul à délivrer les diplômes et les titres après un parcours de formation.

Le dispositif CQP a été étudié dans les secteurs de l'agro-alimentaire, de la métallurgie et des matières plastiques. Il s'agissait de savoir s'il existait une forme de concurrence ou de complémentarité entre CQP et diplômes étatiques. Plusieurs points forts ressortent de cette étude.

En premier lieu, la question de la concurrence ou de la complémentarité ne peut être abordée globalement, mais nécessite une approche au cas par cas. Ensuite, les référentiels des CQP ne constituent qu'un élément du dispositif de certification. Le contexte et les acteurs de chaque branche vont déterminer non seulement le contenu des CQP mais également leur construction, leur mode d'accès et de validation. D'un secteur à l'autre, les différences sont importantes. Ce dispositif peut être fortement centralisé, standardisé et ne s'adresser qu'à des salariés, ou à l'inverse peu réglementé et accessible aux jeunes sous contrat de qualification. Le premier a pour finalité de certifier un apport de connaissances, le second valorise la dimension pratique et s'apparente à un essai professionnel. Cette diversité reflète une approche différenciée de la qualification par les branches.

ISBN : 2-11- 090 - 304 - X
ISSN : EN COURS

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

10, place de la Joliette
BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80