

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Elsa Personnaz, Patrick Veneau

FORMER POUR ADAPTER ET RECRUTER - USAGES DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRES DANS LA MÉTALLURGIE

NUMÉRO /AVRIL 2002

documents

Observatoire

*FORMER POUR ADAPTER ET RECRUTER
USAGES DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRES
DANS LA MÉTALLURGIE*

Elsa Personnaz, Patrick Veneau

SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE	7
PARTIE 1 :	
PORTÉES ET LIMITES D'UNE FORME D'AJUSTEMENT (LES CQPM OBTENUS DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE QUALIFICATION)	9
1. QUELS TYPES D'AJUSTEMENTS	13
1.1. Des certificats fréquemment utilisés par de grandes entreprises	13
1.2. Une utilisation au plus près des besoins des entreprises	14
2. PALIER UNE ABSENCE D'OFFRE OU LA COMPLÉTER	18
2.1. Eviter ou sortir d'un statut précaire	18
2.2. Compléter sa formation	21
2.2.1. Une forte continuité dans les parcours	21
2.2.2. Une mise au travail progressive et accompagnée	23
3. UNE BONNE RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS PAR LES ENTREPRISES	25
3.1. Au terme du contrat quels emplois ?	25
3.1.1. Une reconnaissance dans la durée, le CQPM « CSPA »	25
3.1.2. Les autres CQPM, de l'adéquation rêvée à un lien plus lâche	28
3.2. Ne pas être recruté ne pénalise pas forcément	34
3.2.1. Des parcours qui débouchent sur l'emploi	34
3.2.2. Une bonne reconnaissance hors de l'entreprise du contrat	35
4. CONCLUSION	41
PARTIE 2 :	
FORMER ET PROMOUVOIR DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE RESTRUCTURATIONS (LES CQPM OBTENUS DANS LE CADRE D'UN PLAN DE FORMATION)	43
1. UNE POPULATION PEU DIPLÔMÉE	45
2. DES POLITIQUES, ET DES SALARIÉS, VOLONTAIRES	47
2.1. Une ancienneté dans l'entreprise variable	47
2.2. Des salariés qui ont débuté comme « ONQ »	47
2.3. Des politiques volontaires et circonstanciées	48
2.4. Une mobilité professionnelle fortement amplifiée par l'obtention du CQPM	51
3. CONCLUSION	55
Bibliographie	57
Annexes	59

AVANT PROPOS

Réalisée à la demande de l'Organisme paritaire collecteur agréé de la métallurgie et avec l'appui technique de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE dans la suite), cette étude porte sur l'utilisation de 4 Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie¹ (CQPM dans la suite) par les entreprises de cette branche : le CQPM de « conducteur de système de production automatisée » (« CSPA » dans la suite), certificat le plus utilisé jusqu'à présent par les entreprises, le CQPM de « technicien d'études en conception assistée par ordinateur » (« CAO » dans la suite), celui de technicien de la qualité -deuxième certificat le plus utilisé- et enfin celui « d'assistant(e) de direction d'une PME/PMI » (« assistante », dans la suite, ce CQPM étant essentiellement préparé par de jeunes femmes).

Elle a porté à la fois sur des jeunes qui ont obtenu un certificat dans le cadre d'un contrat de qualification (environ 75%) et sur des salariés, dans le cadre d'un plan de formation. Une note méthodologique est présentée en annexe.

¹ Ces CQPM ont été présentés à la Commission Technique d'Homologation, 2 ont été homologués (le technicien de la qualité et le « CSPA »).

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Parmi les différentes mesures prises depuis plus de vingt ans pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, celle qui a reconnu aux CPNE la possibilité de valider un contrat de qualification par une certification de branche n'est pas la moins novatrice. A l'originalité et à la particularité parfois soulignée du contrat de qualification (Verdier, 1996 ; Lhotel, 1998) par rapport à d'autres formes de contrat en alternance, cette possibilité ajoute une rupture. En effet intervenant après une prise en charge progressive de l'éducation professionnelle et technique par l'Etat, cette faculté rompt avec le mouvement historique qui avait abouti à un quasi-monopole de l'Etat en matière de certification à caractère national. Mettant à distance ce dernier, elle place les instances de branches et les entreprises dans la position d'acteurs décisionnels de la gestion des relations entre emploi/travail et formation.

Pour la métallurgie, puisque c'est exclusivement de cette branche qu'il s'agira dans ce texte², cette nouveauté est accentuée par d'autres traits caractéristiques du dispositif de certification élaboré.

Alors que la grande majorité des branches a construit des architectures très centralisées en déléguant à un maître d'œuvre unique, en général l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, la mise en œuvre et la régulation globale des dispositifs qu'elles décidaient de créer, la métallurgie a construit un dispositif fortement décentralisé à l'image de sa structuration interne et susceptible de répondre à l'objectif politique qui lui a été assigné : satisfaire aux besoins des entreprises dont tiendraient insuffisamment compte les diplômés. Ainsi, avec le concours des chambres syndicales territoriales, les entreprises peuvent initier le processus de création des certificats de la branche et élaborer leur contenu. Ces acteurs locaux ou régionaux jouent aussi un rôle essentiel dans le processus de validation, même si en définitive c'est la CPNE de la branche qui délivre les certificats (Veneau, Charraud, Personnaz ; 1999). Ainsi par bien des aspects ces certifications se situent aux antipodes des diplômes, construits à un niveau central et au terme de consultations³ où les entreprises en tant que telles jouent, le plus souvent, un rôle secondaire.

Du point de vue des relations entre formation et travail, dans quelles logiques s'inscrit cette nouveauté qui, pour l'essentiel, se caractérise par une mise à distance du rôle de l'Etat et par une place centrale accordée aux entreprises, au moins dans le cas de la métallurgie ?

Compte tenu de la forte spécificité liée aux deux types de publics rencontrés, ce rapport distingue le cas des CQPM obtenus dans le cadre d'un contrat de qualification de celui des salariés en formation continue. Il débute par le premier type de bénéficiaires.

² Première branche à avoir envisagé des certificats, cela dès la seconde moitié des années 1970, la métallurgie est encore une des premières à utiliser les possibilités introduites par l'ordonnance de juillet 1986 : les premiers CQPM apparaîtront en 1988. En 1998 les CQPM délivrés par la métallurgie représentaient environ 45 % (les ¾ dans le cadre de contrats de qualification) de l'ensemble des CQP attribués par les branches (Guilloux, 1998) ; c'est dire, sur cette question aussi, l'importance de cette branche.

³ Au sein des commissions professionnelles consultatives

PARTIE 1

PORTÉES ET LIMITES D'UNE FORME D'AJUSTEMENT

**(LES CQPM OBTENUS DANS LE CADRE
D'UN CONTRAT DE QUALIFICATION)**

L'utilisation des CQPM dans le cadre des contrats de qualification n'est-elle ni plus ni moins qu'une variante des politiques de mobilisation de la force de travail et de réduction de son coût que recherchent bien souvent les entreprises lorsqu'elles recourent à des contrats d'alternance (Méhaut et al., 1987 ; Monaco, 1993) ?

De ce point de vue la « souplesse » de ces certificats tant au plan des contenus de formation que de leur organisation pédagogique, souplesse voulue et revendiquée par les instances centrales de la branche, ne ferait qu'accroître leur attrait pour des entreprises désormais débarrassées des contraintes associées à la préparation d'un diplôme. En quelque sorte ces certificats accentueraient la possibilité d'utiliser les contrats de qualification pour une mise au travail rapide des jeunes dans une perspective d'ajustement à court terme de leurs besoins de main-d'œuvre.

Ou bien de manière quelque peu différente, mais pas forcément alternative, ces certifications annoncent-elles un nouveau mode d'accès aux qualifications ? Dans un contexte polémique sur l'inadaptation de l'école et plus spécifiquement de l'enseignement technique et professionnel, elles viendraient affaiblir la légitimité des diplômes et remettre un peu plus en cause leur reconnaissance conventionnelle.

Le discours officiel et récurrent des instances de la branche pour justifier l'existence de ces certificats a toujours reposé sur l'affirmation de leur complémentarité avec les diplômes. Cette complémentarité procéderait d'abord du cadre dans lequel sont préparés les CQPM, l'alternance : cadre à la fois propice à une socialisation au travail industriel et à la transmission de connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les propos sont classiques et connus. Elle procéderait aussi de la nature plus spécifique de ces certifications. Celles-ci viendraient spécifier des diplômes dont les référents professionnels sont l'objet d'une définition large qui s'est renforcée depuis le début des années 1980, parfois éloignée des métiers des entreprises.

Si, de manière générale, l'examen de l'ensemble des référentiels de CQPM tend valider ce dernier aspect⁴, il laisse entier la question des modalités et des finalités de leur utilisation par les entreprises. Ces certificats sont-ils utilisés pour ajuster -non plus au sens d'ajustement à court terme mais dans celui d'adaptation qualitative- l'offre de formation à leurs activités, à leurs qualifications ? Ces certificats permettent-ils d'accéder aux qualifications qu'ils visent ? Bref les pratiques de gestion des entreprises relatives à ces certificats sont-elles cohérentes avec leur implication dans la construction des référentiels ?

Nous aborderons l'ensemble de ces interrogations sous trois angles différents. En premier lieu nous nous placerons du point de vue des politiques de gestion des entreprises qui ont recours à ces certifications afin de préciser les contextes d'utilisation de ces certificats et les objectifs poursuivis. Ce faisant, nous procéderons à une première mise à distance des approches de type socio-économiques en terme de « mobilisation professionnelle/de la force de travail ».

⁴ Par exemple il n'existe aucun CQPM de « technicien en électronique » ou en « mécanique », qui constitueraient en quelque sorte des équivalents aux BTS correspondants. Tous les CQPM de technicien intègrent dans leurs intitulés et dans le contenu de leurs référentiels des spécifications que ne prennent pas en compte les diplômes. Celles-ci peuvent renvoyer soit à une fonction industrielle précise comme pour le CQPM « technicien d'études en conception assistée par ordinateur », soit faire référence à un sous-domaine technique plus circonscrit que ceux retenus pour les diplômes : « technicien des systèmes embarqués ».

Une deuxième partie, centrée sur les caractéristiques scolaires des jeunes et leurs parcours professionnels avant le contrat de qualification, permettra tout à la fois de conforter les interprétations avancées dans la précédente partie et de préciser les modes -ou leur absence- d'articulation opérés par les entreprises entre diplômes et certifications de branche. Autrement dit, la question de la concurrence/complémentarité sera au centre de cette partie.

Ces développements trouveront leur prolongement dans la troisième partie qui portera sur les emplois et les classifications/qualifications auxquels accèdent les bénéficiaires de ces certificats. L'ensemble de ces développements permettra de montrer que le recours aux CQPM dans le cadre d'un contrat de qualification donne lieu le plus souvent à la préparation d'une qualification correspondant, soit à une activité pérenne pour l'entreprise qui a participé à sa construction, soit, puisque tous les bénéficiaires ne sont pas systématiquement recrutés, "monnayable" auprès d'autres entreprises de la branche, voire d'autres branches.

Ces observations plutôt positives, pour les jeunes qui en bénéficient, doivent être aussi relativisées. Elles font davantage apparaître ces certificats comme un moyen pour certaines entreprises d'ajuster ou d'adapter l'offre de formation initiale à leurs besoins, ou de palier son absence, qu'une solution au chômage des jeunes.

Encadré 1

DESCRIPTIF DES QUATRE CQPM ETUDIÉS

* le CQPM « CSPA »

Créé en 1989 et reconnu au premier échelon du niveau II (coefficient 170) de la grille indiciaire nationale des ouvriers, ce CQPM de catégorie A -il existe 4 grandes catégories A, B, C, D, auxquels sont attribués des coefficients croissants- est l'un des 7 CQPM de conduite d'installation élaborés jusqu'à présent par les chambres et les entreprises de la métallurgie, il est aussi le plus utilisé. Il prépare à des activités de conduite d'installations automatisées, et inclut de la maintenance, du contrôle, des réglages. Le référentiel de ce CQPM se caractérise par sa dimension transversale : il ne fait référence à aucun type de machines, de procédés ou de produits particuliers. Son contenu très général le rapproche de certains référentiels de diplômes de l'Education nationale, tel le CAP « Exploitation d'installations industrielles ».

* le CQPM « CAO »

Il est l'un des premiers CQPM créé, en 1988. Si l'intitulé de ce CQPM comporte le terme de technicien, ce certificat n'appartient cependant qu'à la catégorie B ; il a fait l'objet d'une reconnaissance qui le situe au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215). Le référentiel vise clairement une activité d'études/conception, à l'aide d'outils informatiques (DAO, CAO, CFAO), dans les domaines techniques des automatismes et de la mécanique. L'épreuve de validation porte exclusivement sur la réalisation d'un mémoire avec soutenance.

* le CQPM « d'assistante »

De création un peu plus récente, 1991, ce CQPM appartient à la catégorie C. Il permet un classement d'accueil minimal au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) de la grille nationale. Destiné à préparer des collaborateurs directs de dirigeants de PME ou de services dans des entreprises de taille plus importante, afin comme dit le texte du référentiel de les seconder, le contenu de ce certificat se caractérise par une certaine polyvalence puisqu'il aborde le domaine de la gestion interne (administrative) de l'entreprise, la gestion juridique et le commerce. Ce CQPM est bien évidemment très proche du BTS « assistant (e) de direction ». D'ailleurs environ 15 % des bénéficiaires de ce CQPM ont préparé en même temps ces deux certifications.

* le CQPM « qualité »

Créé en 1992 et ayant fait l'objet d'une même reconnaissance que le précédent, le CQPM qualité est essentiellement centré sur les démarches qualité et la mise en place de normes. D'un point de vue responsabilité le détenteur de ce certificat travaille sous la responsabilité du « responsable qualité ». S'il n'existe pas de diplôme (BTS, DUT) de technicien qualité, il y a néanmoins un « DU de technicien qualité ». Certains jeunes ont d'ailleurs passé en même temps ces deux certifications.

1. QUELS TYPES D'AJUSTEMENTS ?

Si la question de la nature de l'ajustement opéré à travers le recours aux CQPM apparaît bien comme centrale, préciser certains traits caractéristiques des entreprises utilisatrices, et déterminants du point de vue de leur rapport à l'alternance, fournira une première indication sur le contenu de cet ajustement.

1.1. Des certificats fréquemment utilisés par de grandes entreprises

Tous les travaux sur l'alternance soulignent le fait que celle-ci concerne surtout des secteurs comme les services marchands, le commerce, le BTP... et/ou des entreprises de petite taille ; soit des structures « issues de secteurs d'activité très spécifiques offrant des conditions d'emploi précaires » (ROSE, 1992).

Bien évidemment les entreprises dont il est question ici sont des entreprises industrielles, lesquelles ne rassemblaient en 1998 que 16,9 % de l'ensemble des contrats de qualification, ce pourcentage ne s'élevant qu'à 4,3 % pour les industries de biens d'équipement ; les services étant, de loin, le principal secteur d'activité économique où étaient conclus des contrats de qualification, 74, 2 % (DARES, 2 000). De ce point de vue nous sommes donc dans un champ d'observation très particulier.

Si le secteur constitue une donnée de fait, contribuant à particulariser nos observations, il n'en va pas de même pour la taille des entreprises. Or parmi l'ensemble des entreprises de la métallurgie, celles qui ont utilisé un de ces quatre CQPM sont de taille importante : 42 % des bénéficiaires ont ainsi préparé leur CQPM dans un établissement de plus de 500 salariés, 33 % dans un établissement de 50 à 499 salariés, 20 % dans un établissement de 10 à 49 salariés et seulement 4 % dans un établissement de moins de 10 salariés⁵. En outre, parmi ces grands établissements figurent la quasi-totalité des grands groupes industriels de cette branche, seuls manquent ceux des industries aéronautiques. Ajoutons enfin que cette forte présence des grandes entreprises n'est pas imputable à la nature des certifications envisagées dans ce texte -trois de ces quatre CQPM préparent à des activités de technicien ou d'employé-, puisque près de 70 % des CQPM « CSPA » ont été obtenus dans des établissements de plus de 500 salariés.

Tableau 1
Répartition des établissements par taille

	1 à 9 salariés	10/49 salariés	50/499 salariés	500 et plus salariés	Total
Etablissements ayant utilisé un CQPM	4,1 %	20,5 %	33,1 %	42,4 %	100 %
Ensemble des entreprises de la métallurgie	7,5 %	18,1 %	28,7 %	45,7 %	100 %

Source : Céreq

⁵ Rappelons qu'en 1998, 9,4 % seulement des contrats de qualification étaient préparés dans des établissements de plus de 500 salariés, en revanche les établissements de moins de 10 salariés regroupaient à eux seuls plus de 46 % des contrats, soit des proportions inversées par rapport à celles relevées pour ces CQPM (DARES, 2 000).

Pour l'ensemble des entreprises de la métallurgie, source : INSEE. Prendre l'établissement comme catégorie d'interrogation revient à minorer le poids des grandes entreprises, certains établissements de grands groupes pouvant avoir moins de 500 salariés, comme nous avons pu le vérifier. Cette forte présence des grandes entreprises de la branche appelle plusieurs remarques. Elle constitue d'abord une première mise à distance -non une invalidation- des approches socio-économiques de l'alternance en terme de réduction des coûts de la force de travail, cela dans la mesure où ces approches s'appuient sur une forte utilisation de l'alternance par de petites structures. Deuxième remarque, si l'on nous concède de manière provisoire que l'utilisation des CQPM par les entreprises vise à compléter l'offre de formation initiale, alors ces observations invitent à nuancer l'idée commune selon laquelle les grandes entreprises s'accommoderaient mieux de cette offre. Enfin et dans le cas présent, ces pourcentages incitent à relativiser le rôle, qualifié parfois de déterminant (Combes, 2000), que jouent les organismes de formation dans l'alternance. Loin d'être dépourvus de ressources et d'expériences en matière de formation, les grands établissements n'achètent pas passivement un service mais participent activement à l'élaboration des référentiels de formation⁶.

1.2. Une utilisation au plus près des besoins des entreprises⁷

Appliquée aux relations entre travail et formation, la notion de besoin a souvent été l'objet de critiques. Ainsi pour J. Rose (1996) « ... la nature des besoins est très diversifiée et difficilement appréhendable ; les entreprises méconnaissent le plus souvent leurs besoins et ne sont pas en mesure de les traduire en terme de formation et de recrutement ; les formes de satisfaction de ces 'besoins' sont très variées et les marges de manœuvre plus grandes qu'on ne le suppose généralement... ». Certes, mais les entreprises, les responsables des services opérationnels, ne sont pas non plus aveugles à l'évolution de leurs activités. Ainsi certaines entreprises n'ont pas attendu la fin des années 1990 pour créer un certificat de conception assistée par ordinateur, alors que se diffusaient de nouvelles techniques de conception. De même le renforcement, non contestable, des dispositifs électroniques au sein des automobiles les a incitées à créer des certificats tenant compte de ce renforcement. Recevables dès lors qu'on les adresse à une conception réifiée des besoins, ce qui est souvent le cas des approches macro-économiques, ces critiques perdent en revanche de leur force si on relativise cette notion en réintroduisant les contextes particuliers qui président à son utilisation.

De manière générale dans les entreprises enquêtées, le recours au CQPM est justifié par un besoin de main-d'œuvre qualifiée qu'elles ne peuvent satisfaire au regard du marché local de l'emploi et de l'offre de formation. Trois types de difficultés sont alors identifiés par les entreprises : une absence pure et simple de main-d'œuvre qualifiée, des profils de diplômés considérés comme trop éloignés des métiers concernés, ou, si cette main-d'œuvre existe, son coût est jugé prohibitif par l'entreprise compte tenu de la nature de ses besoins. Pour autant, la réponse consistant à recourir aux CQPM via un contrat de qualification n'est pas un choix qui s'impose d'emblée. Tout d'abord parce que les entreprises, et particulièrement les petites, connaissent parfois mal les certifications de branche, l'action des instances et des organismes liés à la branche pour les faire connaître apparaissant contrastée selon les régions. Mais même pour celles qui les connaissent, le recours au CQPM fait suite à des arbitrages qui mêlent options

⁶ A l'extrême, le recrutement de candidats peut s'opérer par annonces dans la presse et la formation, exclusivement dispensée en interne, s'apparente alors au modèle des écoles d'entreprise, c'est ainsi que la moitié des jeunes ont obtenu leur CQPM « CAO ».

⁷ Dans ce paragraphe nous n'avons pas pu donner au CQPM « d'assistante » une place similaire à celle accordée aux autres CQPM. La raison essentielle tient à des difficultés d'investigation plus grande pour ce CQPM.

personnelles du responsable de formation ou des ressources humaines, du chef d'entreprise, ainsi que traditions d'entreprises, politiques de groupe et effets d'opportunité.

Par rapport à des diplômes considérés par trop contraignants, un des éléments essentiels du choix en faveur des CQPM mis fréquemment en avant par les entreprises concerne leur « souplesse » tant dans la mise en œuvre que dans l'adaptation de leurs contenus. La constitution de promotions n'est pas liée au calendrier scolaire, et surtout l'absence de référentiels de formation, le caractère très localisé des épreuves, leur laissent une grande marge de manœuvre. Dès lors les entreprises peuvent adapter les certificats à leurs métiers, non seulement dans le cadre de l'activité de travail comme dans toute forme d'alternance, mais surtout dans les contenus de formation dispensés en organisme. Souplesse qui dans les propos de responsables a pu s'exprimer de la manière suivante : « ...on leur avait concocté une formation... » (*Grande entreprise, tuteur*). Si l'examen des référentiels de CQP nous avait permis de montrer que ceux-ci visaient avant tout à former des « producteurs » (Veneau et alii, 1999), leur mise en œuvre est cohérente avec cet objectif.

Troisième remarque générale applicable à la plupart des entreprises enquêtées, celles-ci font une utilisation circonscrite et restreinte des CQPM : elles n'ont jamais utilisé plus de trois ou quatre CQPM. Cet usage parcimonieux -il existe actuellement plus de 160 CQPM- auquel s'ajoute le caractère bien souvent ponctuel de ce recours, précise le cadre, limité, dans lequel s'inscrit jusqu'à présent l'utilisation de ces certificats. De fait pour ces entreprises qui ont à un moment ou à un autre utilisé ces certificats, les diplômes conservent dans l'ensemble leur intérêt et leur légitimité. Il ne s'agit pas pour elles de « doubler » chaque diplôme et chaque diplômé par un CQPM. Dès lors que l'offre de diplômés existe et qu'elle est considérée comme satisfaisante, elle est privilégiée.

On comprend mieux ainsi le modeste développement de ces certificats, bien qu'un certain nombre d'entre eux aient maintenant près de 10 ans d'existence. Celui-ci ne tient pas qu'à une relative méconnaissance de ces certificats par les entreprises. Le choix de recourir à un CQPM n'est au mieux qu'un choix de 2ème ordre qui intervient après un examen de l'offre locale de diplômés. De ce point de vue l'hypothèse d'une dérégulation actuelle de l'offre de certification avancée par certains auteurs (Brucy, Troger ; 2000) mérite d'être précisée ; si dérégulation il y a, celle-ci est plus symbolique que réelle. Beaucoup plus pragmatique qu'idéologique, le rapport qu'entretiennent ces entreprises, de fait véritables dépositaires de l'avenir de ces certificats, est avant tout guidé par leur contexte d'emploi et la nature de l'offre de diplômés.

Le CQPM « CSPA » : un manque de main d'œuvre formée sur le bassin d'emploi

C'est pour cette qualification que les taux d'embauche au terme du contrat de qualification sont les plus élevés : 81 % des titulaires du CQPM « CSPA » sont en effet recrutés dans l'entreprise, dont 63 % sous CDI. Ces chiffres, très élevés au regard de ceux relevés pour l'ensemble des bénéficiaires d'un contrat de qualification -seulement moins de 30 % sont embauchés dans l'entreprise ou s'est déroulé le contrat (DARES, 1998)-, s'expliquent par un retour aux contextes d'utilisation de ce CQPM par les entreprises. Le fort taux d'embauche témoigne en effet d'un réel besoin de main-d'œuvre de la part des entreprises utilisatrices du CQPM. Les entretiens confirment très fréquemment l'existence d'un contexte local dans lequel le recrutement d'une main d'œuvre formée pour l'activité de conduite est difficile, du fait notamment d'une absence de diplômés. Le recrutement est rendu nécessaire par la croissance de l'activité de l'entreprise ou le renouvellement du personnel de fabrication : « L'objectif c'était de former des jeunes pour la nouvelle unité ... le personnel que l'on trouve sur le site c'est du personnel administratif ou non qualifié ... c'est le constat que l'on a fait, il y a déficit de qualification sur le marché, on s'est dit alors on les forme, on prend le temps » (*Grande entreprise, responsable de formation*).

Le plus souvent l'objectif est donc bien dès le départ de construire les futures compétences de l'entreprise et de recruter. Le CQPM préparé via un contrat de qualification s'inscrit fréquemment dans le cadre de "campagnes de recrutement" menées par les entreprises et concerne, de façon ponctuelle, des promotions relativement importantes de jeunes. L'homogénéité des groupes de formés ainsi obtenue permet une adaptation du contenu de la formation au plus près des besoins des entreprises et du process de production.

L'inscription du recours à ce CQPM dans un contexte de recrutement justifie de la part des entreprises la sélection forte des jeunes à l'entrée dans le contrat de qualification, sélection qui est loin de toujours reposer sur le diplôme. Ainsi dans une des entreprises rencontrées, seuls 50 % des candidats sont retenus à l'issue de tests psychotechniques et d'entretiens avec les différents acteurs impliqués, dans l'entreprise et dans l'organisme de formation. La procédure d'entrée dans le contrat de qualification est assimilée à une procédure d'embauche.

S'éloignant de cette situation la plus fréquente, certaines entreprises, qui ne recrutent pas les jeunes à l'issue du contrat de qualification, s'inscrivent davantage dans une logique de socialisation et nous déclarent vouloir jouer leur rôle d'entreprises « citoyenne », avec souvent à l'origine un accord de groupe.

Les « CAO » : un ajustement de la formation initiale aux spécificités de l'entreprise

Au regard des taux d'embauche, on se situe également avec ce CQPM dans une logique de formation investissement à moyen terme : 64 % des titulaires sont recrutés dans l'entreprise d'accueil⁸ et 80 % en CDI. Ces pourcentages doivent néanmoins beaucoup à une forte utilisation de cette qualification par un grand groupe industriel pour lequel la signature d'un contrat équivaut à une quasi-embauche. Pour ce certificat le constat effectué par les entreprises est moins celui d'une absence de main-d'œuvre qualifiée, comme dans le cas précédent, que celui d'une offre de diplômés dont la formation est jugée trop éloignée par rapport à leurs besoins. Et cet éloignement est considéré comme d'autant plus préjudiciable que la qualification visée par le CQPM occupe une place « stratégique » pour l'entreprise ; c'est à dire centrale et non périphérique par rapport à son activité, ce qui est le cas du CQPM « CAO » pour les entreprises de construction automobile ou de construction mécanique. Le contrat de qualification et la certification qui le finalise, plus étroite que les diplômes, permet de fournir aux futurs titulaires une connaissance d'outils de conception et de logiciels qui fait bien souvent défaut dans le cursus de diplôme ainsi, encore une fois, qu'une adaptation aux produits de l'entreprise. Le contrat de qualification fait alors office de processus d'ajustement entre des diplômés considérés, dans le cas présent, comme trop « généraux » et trop « théoriques » et des métiers spécifiques d'entreprise : « On avait un diplôme de conception de produits industriels pour la mécanique, mais qui ne correspondait pas tout à fait à ce que voulait la hiérarchie, [C'est à dire en clair les responsables des services techniques. Plus que pour les autres CQPM, ces derniers jouent un rôle déterminant dans la décision d'utiliser ces certificats comme qualification complémentaire] donc on a mis en place ce CQPM « CAO » en 90. A chaque fois c'est pour un besoin qui n'est pas satisfait par l'Education nationale. Nous on arrive en complément» (Grande entreprise, responsable formation). C'est effectivement pour ce CQPM que le discours des instances de branche sur la complémentarité, et par voie de conséquence sur la forte articulation entre diplômes et CQPM, trouve son illustration la plus nette. La pérennité des besoins exprimée par les entreprises renforce par ailleurs cette recherche de complémentarité.

⁸ Tous les pourcentages sont donnés en tenant compte des départs au service national. En fait, une fois ce service effectué certains jeunes reviennent dans l'entreprise du contrat. Les pourcentages donnés minorent donc -notamment pour le CQPM « CAO » et le CQPM « qualité »- le taux de recrutement réel dans l'entreprise ou a été préparé le contrat de qualification.

« Les techniciens qualité » : un besoin d'appui pour la mise en place de démarches qualité

L'accès à l'emploi pour les titulaires de cette certification est sensiblement plus difficile. Moins nombreux à être embauchés dans l'entreprise d'accueil (50 %), ils sont également près de 10 % à être au chômage à l'issue de leur contrat de qualification. En outre, c'est pour cette catégorie que la précarité est la plus forte avec un taux de CDD de 46 %.

De manière typique, mais néanmoins non exclusive, les entreprises ont recours à des jeunes préparant ce CQPM pour les appuyer dans la mise en œuvre d'une démarche qualité, en vue parfois d'obtenir une certification, de la totalité de la structure ou d'une ligne de produit. Cette qualification se distingue donc fortement des autres par la dimension ponctuelle des besoins qui lui sont associés⁹. Les entreprises n'auront plus besoin de ces jeunes une fois la certification acquise, et l'embauche à l'issue du contrat est très rarement envisagée dès le départ. L'activité du jeune pendant son contrat de qualification porte sur un projet que les ressources internes de l'entreprise ne permettent pas de traiter, par manque de temps mais également de connaissance du sujet dans les petites structures.

Il est en effet intéressant d'observer dans certains cas un transfert de connaissances de l'organisme de formation vers l'entreprise via le jeune en formation quand il s'agit de mettre en place une démarche qualité : « *C'est une solution pour les petites entreprises de pouvoir bénéficier de l'aide technique que peut nous apporter l'IUT¹⁰ au travers de ces alternants* » (dirigeant d'une petite entreprise). Nos observations rejoignent celles de M.C Combes (op. cit.) qui parle d'un modèle d'utilisation de compétences en cours de formation comme modèle d'utilisation du contrat de qualification par les entreprises dans ce cas de figure. Cette utilisation originale fournit un appui efficace au tissu économique des PME.

Quand ils sont embauchés, ils le sont plus fréquemment sous CDD car ils peuvent être embauchés temporairement pour achever le projet qu'ils n'ont pas toujours pu mener à terme pendant la période de leur contrat de qualification. Mais le contrat de qualification joue également son rôle de test avant une embauche sous CDI. Les jeunes dont le comportement à la fois professionnel et social correspond aux attentes de l'entreprise pourront être embauchés, sur des fonctions alors élargies. Le contrat de qualification a alors dans certains cas un effet de création pure d'emploi. Mais l'utilisation du contrat de qualification peut également être récurrente et reconduite d'une année sur l'autre, sur des emplois qui pourraient sans doute être pérennisés si l'entreprise, souvent de petite taille, n'y trouvait pas un intérêt financier.

De nombreuses études ont produit des typologies d'utilisation des contrats de qualification par les entreprises (DARES, 1996). Qu'elles prennent en compte les caractéristiques des jeunes, les relations avec l'organisme de formation, le secteur d'appartenance et la taille de l'entreprise utilisatrice, on retrouve systématiquement, mais sous des appellations différentes, deux pôles extrêmes : une appréhension de l'alternance qui vise la production d'une qualification et qui est envisagée comme un investissement durable dans le renouvellement des qualifications d'une part, et un outil d'ajustement à court terme de la main-d'œuvre orienté sur les avantages financiers d'autre part. En schématisant, le premier pôle concerne majoritairement de grandes entreprises du secteur industriel et le second des petites entreprises du secteur des services aux particuliers ou des biens de consommation.

⁹ Le caractère ponctuel des besoins caractérise aussi l'utilisation du CQPM d'assistante de direction de PME/ PMI et les taux d'embauche sont proches de ceux observés pour le technicien qualité. Néanmoins la nature de la qualification fait que les titulaires de ce certificat quittent plus fréquemment le champ conventionnel de la métallurgie (50 % sont dans ce cas).

¹⁰ Certains IUT sont effectivement parties prenante, avec les organismes de formation liés à la branche, dans la formation dispensée au cours du contrat de qualification.

Sans effectuer de typologie précise, il apparaît que les entreprises interrogées et les résultats obtenus dans le cadre de cette étude penchent pour des politiques d'utilisation proches de celles du premier pôle. C'est principalement le cas des entreprises qui utilisent les CQPM « CSPA » et « CAO ». Cependant certains aspects considérés traditionnellement comme des dérives dans l'utilisation des contrats de qualification peuvent être pointés. Les avantages financiers de la mesure tout d'abord ne sont jamais absents du choix des entreprises, ce qui n'est pas incompatible avec une production de qualification et des perspectives de recrutement. Ensuite la période du contrat de qualification constitue bien souvent également un test avant l'embauche. Et quand les jeunes ne sont pas recrutés immédiatement, l'entreprise peut se constituer par ce biais ce que l'on a pu appeler des « viviers de recrutement : *« Franchement on aurait du mal à s'en passer. Pour nous c'est vraiment un moyen de recruter. C'est un peu un laboratoire en fait, on a vraiment les gens en situation, on met des bac+2 en situation de traiter un dossier pendant un an et c'est l'idéal. On les voit vraiment et puis on les forme. Alors culturellement ils sont complètement intégrés et on les voit en situation réelle de se débrouiller par rapport à un dossier où ils sont en totale autonomie. On ne peut pas rêver mieux au niveau recrutement. C'est vraiment la situation idéale. »* (Grande entreprise, responsable de formation)

Mais si ajustement il y a, ce dernier ne constitue presque jamais une recherche de flexibilité externe via le contrat de qualification. Les résultats observés s'éloignent d'une perception de l'alternance comme une forme d'emploi atypique qui permettrait une gestion des emplois à court terme. Ceci d'autant plus que pour les qualifications observées l'opérationnalité et l'autonomie des jeunes sur les emplois visés n'est pas immédiate. Si l'avantage financier de la mesure est bien présent, le contrat de qualification est coûteux en temps pour les entreprises et peut constituer pour certaines une raison de non renouvellement de l'opération.

Fortement articulée à des besoins de main-d'œuvre qualifiée, l'utilisation des CQPM via un contrat de qualification est convergente avec les objectifs politiques assignés à ce dispositif, c'est à dire répondre aux besoins des entreprises. Et si l'insertion des jeunes est favorisée localement, c'est sans doute aussi parce que ces certifications permettent un ajustement au plus près des spécificités des métiers des entreprises ; ajustement qui ne se fait pas sans un apport de connaissances dont bénéficient aussi les jeunes qui ne sont pas embauchés par l'entreprise dans laquelle s'est déroulé le contrat de qualification (cf. infra).

2. PALIER UNE ABSENCE D'OFFRE OU LA COMPLETER

A quelles articulations avec les diplômes les entreprises procèdent-elles lorsqu'elles utilisent ces certificats ? Cette interrogation revient à aborder la question vive de la concurrence/complémentarité entre les diplômes et les certifications de branche. Pour la traiter nous allons considérer les parcours professionnels de ces jeunes et les diplômes qu'ils détenaient avant le début du contrat de qualification.

2.1. Eviter ou sortir d'un statut précaire, les bénéficiaires d'un CQPM « CSPA »

Les diplômes détenus par ces bénéficiaires au moment de préparer ce CQPM sont à la fois variés et peu élevés :

Tableau 2

**Diplôme le plus élevé au moment de préparer le CQPM.
Titulaires du CQPM « CSPA »**

Aucun diplôme	CEP/BEPC	CAP/BEP	Baccalauréat professionnel	Baccalauréat. technologique	Baccalauréat Général	TOTAL
27,2 %	6,6 %	48,4 %	6,6 %	6,6 %	4,6 %	100 %

Source : Céreq

Les bacheliers, et en particulier les bacheliers professionnels, occupent une place restreinte (17,8%¹¹) et se révèlent deux fois moins nombreux que les jeunes au mieux détenteurs d'un 33,4%. Ces derniers forment avec les titulaires d'un CAP ou d'un BEP (48,4 %) l'essentiel de cette population qui ne comprend aucun diplômé du supérieur. Peu titrés, moins que la population des 15/24 ans actifs auxquels on peut les comparer, ces jeunes n'ont par ailleurs pas toujours suivi des spécialités de formation de type industriel, puisque celles-ci ne représentent qu'à peine 50% de l'ensemble des spécialités déclarées ; caractéristiques qui dans certains bassins auraient tendance à s'accroître : « Nous ouvrons le recrutement [pour le CQPM] non plus à des gens de niveau CAP/BEP mécanique, mais nous sommes obligés de nous tourner vers d'autres formations initiales comme les menuisiers, les boulangers ou des gens qui travaillent, en fait, de leurs mains » (Grande entreprise, responsable de formation). Faiblement diplômés et/ou ne détenant qu'une formation générale ou à caractère "tertiaire" (vente, secrétariat...), ces jeunes réunissaient un certain nombre de caractéristiques scolaires qui les prédisposaient, dans le contexte peu favorable des années 1990, à rencontrer des difficultés d'insertion.

Pour nombre de ces jeunes le contrat de qualification a en effet été précédé par un début de vie active quelque peu chaotique.

Tableau 3

Différentiel de durée entre le dernier diplôme obtenu et la date d'obtention du CQPM

	0 année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	TOTAL
« CSPA »	0,9 %	4,8 %	13,3 %	14,3 %	17,1 %	49,6 %	100 %
Moyenne des autres CQPM	5,6 %	22,1 %	31,3 %	20,9 %	7,8 %	12,3 %	100 %

Source : Céreq

Pour près de la moitié d'entre eux (49,6 %) ce contrat a débuté 4 ans au minimum après l'arrêt de leurs études ; rarement il est entrepris dans la foulée de la fin de scolarité (5,7 %)¹². Pendant cette période relativement longue, les situations rencontrées par ces jeunes sont celles que l'on imagine a priori. Si 74,2 % d'entre eux déclarent avoir travaillé, très majoritairement comme intérimaire ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, ils sont aussi 57 % à avoir été au chômage.

¹¹ Les bacheliers professionnels industriels ou technologiques ne représentent qu'un peu plus de 10 % de ces bénéficiaires. Le plus souvent accueillis par de grands groupes situés dans des bassins d'emplois touchés par la crise, ces diplômés sont rarement recrutés. Obéissant à une logique de socialisation (Fuselier, Maroy ; 1998) la préparation du CQPM les a quelque peu dépités et ils sont très fréquemment enclins à déclarer que le CQPM ne leur a rien apporté (cf. infra)

¹² La durée moyenne est d'environ 4 ans.

Tableau 4

Situation avant l'entrée dans le contrat de qualification

	Emploi dans l'entreprise du CQPM	Emploi dans une autre entreprise	Chômage	Etudiant	Service national	Autre	TOTAL
« CSPA »	21,2 %	35,1 %	26,5 %	4,5 %	9,9 %	2,8 %	100 %
Autres CQPM	9,8 %	1,1 %	16,8 %	53,8%	14,6%	3,9 %	100 %

Source : Céreq

Pour chaotiques et difficiles qu'ils aient pu être, ces parcours n'ont pas toujours consisté en un enchaînement de "petits boulots" et de périodes de chômage : en effet la moitié de ceux qui ont subi cette dernière situation ne l'a subi qu'une fois. La situation dans laquelle se trouvent ces jeunes au moment d'entreprendre leur contrat de qualification résume les caractéristiques précédentes -26,5 % étaient au chômage et 56,3 % travaillaient, et parmi eux 1/3 dans l'entreprise où a été préparé le CQPM- et permet de préciser les logiques qui président à la préparation de ce CQPM.

Pour ces jeunes la préparation du CQPM fait office d'opportunité ou de recours. Parce qu'elle s'inscrit le plus souvent et de manière explicite¹³ dans une perspective d'embauche à caractère durable, sa préparation apparaît comme un moyen d'en finir à court et moyen terme avec le statut de chômeur ; et face à cette perspective la distance entre la formation scolaire suivie et le contenu du certificat ne pèse pas lourd, à tel point que certains jeunes qui jusque là avaient suivi des spécialités de diplôme à caractère « administratif » se découvrent -nécessité faisant sans doute vertu- alors un goût pour les techniques et l'industrie. Opportunité encore, quand le CQPM apparaît, pour ceux qui étaient en activité, comme un moyen de sortir d'un statut précaire et pour intégrer une entreprise de taille plus importante jouissant d'une bonne image locale. Recours quasi obligatoire, enfin, pour changer de statut et de contenu d'activité et améliorer une situation fragile dans l'entreprise.

L'ensemble de ces observations illustre et confirme les difficultés locales de recrutement que peuvent rencontrer les entreprises, difficultés qui sont très souvent à l'origine du recours à ce CQPM. Elles tendent à invalider l'hypothèse d'une concurrence entre ces certificats et ces certifiés et les diplômes et diplômés de l'enseignement professionnel. Les entreprises ne sont pas dans une situation où elles auraient le choix entre recruter des diplômés ayant suivi une spécialité préparant à la conduite ou recourir à ce certificat. Leurs pratiques n'aboutissent donc pas à remettre en cause les diplômes : parmi ces jeunes ne figure aucun titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un CAP de « conduite ou d'exploitation d'installations industrielles ». Si l'hypothèse d'une concurrence est peu recevable, celle de la complémentarité, mise en avant par les instances centrales de la branche, ne nous paraît pas comme la plus adéquate avec le contexte dans lequel intervient l'utilisation de ce certificat. Il s'agit avant tout pour les entreprises de palier une absence d'offre : palier en formant des titulaires de diplômes administratifs (BEP mais aussi baccalauréat), palier en formant des jeunes sans formation professionnelle (les titulaires de CEP, BEP voire de baccalauréats généraux) ou dont la formation professionnelle n'est pas complètement en rapport avec la qualification visée tout en commençant souvent à dater : les titulaires d'un CAP ou d'un BEP d'une spécialité de la métallurgie.

¹³ De manière générale les jeunes sont très rapidement informés des suites les plus probables qui seront données à leur contrat de qualification.

Les types de CQPM d'ouvrier utilisés jusqu'à présent par les entreprises de la métallurgie viennent confirmer cette interprétation. Après le CQPM de « CSPA », vient en deuxième le CQPM de « soudeur » : on sait que l'Education nationale a renoncé depuis quelque temps déjà à former des soudeurs. En troisième figure le CQPM « d'assembleur monteur de systèmes mécaniques ». On aurait là aussi quelques difficultés à identifier un diplôme qui se fixe un tel objectif. Les autres CQPM utilisés (respectivement, « soudeur industriel », « monteur assembleur en équipements électriques et électroniques » puis encore un CQPM de conduite d'installation) ne dérogent pas à ces remarques. Soulignons à propos de ces CQPM qu'ils concernent deux des trois principales activités ouvrières de fabrication des industries de la métallurgie. La conduite et le montage sont présents, seul manque l'usinage mécanique.

Invariablement l'étude des types de CQPM utilisés, les caractéristiques des jeunes qui les préparent, le contexte dans lequel interviennent ces utilisations et les emplois et qualifications qu'occupent ces jeunes (cf. infra) conduisent à interroger les politiques éducatives d'enseignement professionnel et les présupposés qui les orientent : nécessité d'élever les niveaux de formation et de réduire le nombre des diplômes, lecture évolutionniste des dynamiques techniques...

2.2. Compléter sa formation

L'hypothèse d'une complémentarité entre diplômes et certifications de la métallurgie s'accorde mieux avec les observations relatives aux trois autres CQPM.¹⁴ Nous l'envisagerons en adoptant deux points de vue. Tout d'abord nous montrerons la continuité des parcours des jeunes qui ont préparé ces CQPM, continuité qui laisse entrevoir le processus d'adaptation aux emplois qu'opèrent ces certificats (cf. infra). Nous soulignerons ensuite que la continuité de ces parcours permet à ces jeunes d'acquérir des connaissances complémentaires qui favorisent leur insertion ; la quasi-totalité des bénéficiaires de ces trois CQPM ayant obtenu leurs diplômes dans le cadre d'une formation scolaire « classique ».

2.2.1. Une forte continuité dans les parcours

Situés à des niveaux de classification supérieurs au CQPM « CSPA », ces CQPM sont aussi préparés par des jeunes qui ont connu un autre parcours scolaire. Quel que soit le CQPM, les diplômes du technique supérieur court (essentiellement BTS et DUT) sont toujours les plus fréquemment déclarés, et parfois même de manière massive : 86,4 % des jeunes ayant préparé le CQPM « technicien de la qualité » avaient auparavant obtenu un BTS ou un DUT¹⁵.

Tableau 5
Diplôme le plus élevé déclaré au moment de préparer le CQPM

	Au plus BEP	Bac. Prof.	Bac. Technol.	Autre Bac.	DUT/BTS	Autre Sup.	Total
Qualité	2,4 %	1,4 %	1,9 %	2,3 %	86,4 %	5,6 %	100 %
Assistante	2,8 %	9,8 %	11,4 %	14 %	56,4 %	5,6 %	100 %
CAO	2,4 %	20,7 %	36,6 %	2,5 %	37,8 %	-	100 %

Source : Céreq

Produits des diverses sélections opérées, les entreprises reconnaissent à ces diplômés, à défaut d'être familiarisés avec le travail industriel, la détention de connaissances techniques suffisantes pour que soit envisagée sur une durée raisonnable, en fait très souvent sur un an, une mise au travail progressive qui puisse déboucher sur la réalisation d'un projet industriel. Ce projet est

¹⁴ Et plus encore pour les CQPM « CAO » et technicien qualité.

¹⁵ Les autres diplômés du supérieur (licence, maîtrise...) occupent une place marginale.

l'objectif à atteindre pour obtenir le CQPM : "Pour nous c'est clair, on s'inscrit dans une démarche bac+2 avec une année complémentaire dans le cadre d'un contrat de qualification. Cette formule est un sas intermédiaire pour les jeunes, dans les conditions concrètes des entreprises. Cette filière d'alternance permet aux jeunes d'acquérir une spécialité complémentaire. Elle permet aussi de confier des travaux intéressants pour les jeunes et intéressants pour l'entreprise" (PME, responsable formation).

A cette articulation standard, économique en temps, les entreprises substituent parfois une élaboration moins immédiatement opérationnelle où la préparation d'un CQPM vient compléter une formation secondaire technique, notamment pour les « CAO » : 36,6 % des bénéficiaires de ce certificat avaient ainsi obtenu un baccalauréat technologique et 20,7 % un baccalauréat professionnel. Le moindre niveau de classification de ce certificat plaide évidemment en faveur de cette articulation qui présente, de surcroît, l'intérêt de diversifier les profils dans les bureaux d'études et d'atténuer les problèmes de gestion de carrière que pose le recrutement des BTS/DUT. Systématiquement privilégié par un grand groupe industriel, ce choix s'accompagne d'une durée de préparation du CQPM souvent plus longue : 2 ans.

Un trait essentiel lie ces certificats aux diplômes : la spécialité technique de formation, et sous cet aspect il y a continuité entre diplôme et CQPM. Par exemple 82 % des jeunes ayant obtenu un CQPM de « technicien de la qualité » avaient auparavant suivi une spécialité de diplôme de la métallurgie, ce chiffre s'élève même à 97,5 % pour les bénéficiaires d'un CQPM « CAO ». La préparation d'un CQPM fait à la fois figure d'ajustement aux métiers des entreprises et de formation complémentaire pour les jeunes ; ce que confirment les observations sur les conditions d'accès à ces certificats.

Comme on pouvait s'y attendre les jeunes qui ont préparé l'un de ces trois certificats n'ont pas connu les parcours quelque peu chaotiques relevés à propos des bénéficiaires d'un CQPM « CSPA ».

Tableau 6
Situation déclarée avant le début du contrat de qualification

	Etudes	Service nat.	Emploi	Chômage	Autre	Total
Qualité	50,3 %	14,1 %	16,4 %	18,8 %	0,5 %	100 %
Assistante	66,3 %	4,2 %	9,7 %	15,5 %	4,2 %	100 %
CAO	48,8 %	20,7 %	17,1 %	11 %	2,4 %	100 %

Source : Céreq

Avant d'entreprendre leur contrat de qualification une minorité a travaillé (environ 40 %) et surtout le chômage reste limité : 33 % ont été dans cette situation à un moment ou à un autre. Aussi quand ils commencent leur contrat une majorité d'entre eux vient d'achever ses études : 66,3 % pour les APME, 50,3 % pour les qualités et 48,8 % pour les CAO ; les trois autres situations les plus fréquentes (service national, chômage et emploi) étant globalement équitablement représentées¹⁶. Pour le moins l'hypothèse selon laquelle le CQPM constituerait une certification pour sortir d'une situation de chômage est pour ces jeunes loin d'être la plus fréquente. La durée qui s'est écoulée entre la fin de leurs études et le début du contrat confirme et synthétise l'ensemble de ces observations.

¹⁶ Les bénéficiaires d'un CQPM « CAO » venant plutôt d'achever leur service national, les assistantes étant plus souvent au chômage, comme les techniciens qualité, ces derniers étant aussi fréquemment en activité.

Tableau 7

Différentiel de durée, en année, entre le dernier diplôme obtenu et la date d'obtention du CQPM

	0 année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 et plus	TOTAL
Qualité	1,4 %	26 %	31,7 %	24,5 %	6,3 %	10,1 %	100 %
Assistante	20 % ¹⁷	21,4 %	28,6 %	11,4 %	5,7 %	12,9 %	100 %
CAO	3,8 %	12,5 %	32,5 %	20 %	13,8 %	17,4 %	100 %

Source : Céreq

Les durées indiquées dans le tableau comprennent la période du contrat de qualification qui s'étend généralement sur un an, sauf pour environ la moitié des CAO pour lesquels elle est de deux ans. Cette période déduite, la durée entre la date du dernier diplôme et celle de l'obtention du CQPM est au maximum de 2 ans¹⁸. dans plus de 80 % des cas. Si l'on ajoute que cette population est à plus de 80 % masculine et que cette durée inclut parfois le temps du service national, alors pour environ 60 % d'entre eux le contrat à été préparé dans la foulée du dernier diplôme obtenu.

Un objectif commun rassemble l'ensemble de ces jeunes : trouver du travail, s'insérer dans une entreprise. Une poursuite d'étude ne les tente guère. Et de fait une infime partie d'entre eux entreprend un nouveau cycle d'étude au terme de leur contrat de qualification. Cet objectif les incite à développer des conduites d'anticipation et c'est le plus souvent avant la fin de leur cursus scolaire qu'ils envisagent une formation en alternance afin, disent-ils le plus fréquemment, de « compléter leur formation ».

2.2.2. Une mise au travail progressive et accompagnée

Pour aborder la complémentarité relative aux connaissances transmises en établissements scolaires et lors des contrats de qualification il convient de revenir aux contenus d'enseignement dispensés dans les formations techniques supérieures courtes (STS, DUT) puisqu'une majorité de ces bénéficiaires sont issus de ces cursus. Dans un texte précédent (Eckert et Veneau ; 2000) nous avons pu montrer à propos des contenus d'enseignement transmis en STS -et nous faisons l'hypothèse qu'il en va, grosso modo, de même en IUT- que ceux-ci obéissaient avant tout à une logique scolaire de transmission de connaissances qui se veulent de « base », cela y compris en seconde année où les étudiants sont amenés à réaliser un projet. Le projet scolaire, où il s'agit de refaire ce qui à déjà été réalisé, de refaire ce qui est connu et stabilisé (par exemple un dispositif de gestion de feu de carrefour pour le BTS électronique) est la règle ; les projets industriels, correspondant à un problème non résolu qui s'inscrit dans une filiation d'objets techniques, l'exception qui la confirme. Nous avons aussi montré que cette logique scolaire, qui privilégie l'acquisition de connaissances, s'était accentuée avec l'adoption par le corps enseignant d'une démarche didactique prônant une approche globale des « systèmes techniques » puis une analyse descendante (fonctionnelle puis structurelle) d'un existant ; démarche qui préside aussi à la réalisation des projets.

Les projets industriels que doivent réaliser ces alternants pour obtenir leur CQPM les confrontent à une démarche de nature essentiellement inductive (Cannonge et Ducel, 1969) et itérative

¹⁷ Certains jeunes préparant le CQPM d'assistante se sont également présentés en même temps au BTS « Assistant (e) de direction », ce qui explique le différentiel de 0 année.

¹⁸ La durée moyenne est de 1 an et 7 mois, y compris, éventuellement, le temps du service national.

(Jeantet, 1998). Certes l'opposition entre ces types de projet n'est pas totale : les projets scolaires n'ignorent pas complètement l'induction, l'analyse (fonctionnelle ou structurelle) n'est pas absente des projets industriels. Mais la priorité accordée à chacune de ces démarches est inversée. C'est en cela aussi que la réalisation de projets industriels est pour ces jeunes difficiles, et non pas seulement parce que les conditions sociales et économiques du travail scolaire et industriel sont différentes ; autrement dit la distance entre ces deux situations ne tient pas qu'à une différence de contexte ou de conditions. Et ce sont ces difficultés que les contrats de qualification contribuent à atténuer, au moins dans la plupart des entreprises enquêtées.

Ayant à réaliser un projet industriel dont la nature ne diffère pas des autres projets réalisés en entreprise, les jeunes peuvent ainsi dire -parfois avec une certaine fierté- qu'ils travaillent¹⁹ ; et parce qu'ils travaillent et réalisent un projet industriel, des responsables concèdent qu'ils auraient pu aussi recourir à un contrat à durée déterminée. Certaines entreprises, qui se ne situent pas dans une perspective de recrutement, règlent d'ailleurs leur accueil d'alternants sur l'existence ou non de projets adaptés à ces alternants et au niveau de qualification du CQPM. Dès lors quelle est la spécificité de l'alternance ? Si le contrat de qualification constitue bien pour ces jeunes une mise au travail industriel, il correspond aussi à une mise au travail progressive et accompagnée.

En premier on soulignera la similitude des organisations temporelles qui accompagne la réalisation des projets réalisés en deuxième année de BTS et au cours du contrat de qualification ; similitude qui fondamentalement se caractérise par une importance croissante du temps consacré au projet, jusqu'à ce que celui-ci occupe la totalité du temps de travail. Il convient dans un cas comme dans l'autre de faciliter par des apports de connaissances la réalisation des projets. Et c'est probablement parce que cette mise au travail industriel est progressive que les jeunes peuvent déclarer dans les entretiens qu'ils n'avaient pas le sentiment « *d'avoir la pression* ». Progressive, cette mise au travail est aussi accompagnée. Il existe le plus souvent une forte articulation entre les contenus de formation dispensés -pas toujours en externe- et les projets que réalisent les jeunes. Ces contenus visent à favoriser l'appropriation d'outils spécifiques -on pense à la maîtrise de certains logiciels pour les « CAO »- ou bien encore à prodiguer des conseils et des manières d'opérer -pour les « techniciens qualité²⁰ »- et en cela ils aident à la réalisation des projets. En outre le caractère spécifique de ces qualifications²¹, qui tend à restreindre la variété des projets et à resserrer les contenus de formation²², ainsi que la proximité de culture entre les organismes de formation liés à la branche et les entreprises contribuent à renforcer l'aide apportée par la formation externe.

Il est une autre aide dont bénéficient les alternants, celle apportée par les tuteurs ou parrains, très souvent des techniciens confirmés. Cette aide apparaît maximum lorsque le jeune et le tuteur travaillent sur un projet commun : « *Il m'apprenait tout ce que moi je connaissais pas. C'est à dire qu'à chaque fois que j'avais un problème, je lui demandais. Y avait pas de problèmes. Il me répondait* » (CQPM qualité, grande entreprise). Cette forme d'encadrement, qui n'est pas sans rappeler certains aspects du compagnonnage, n'est certes pas la plus fréquente. Néanmoins rarement les tuteurs -décrits par ces jeunes à la fois comme des « *collègues* » des « *profs* » et

¹⁹ « *Concret* », « *Utile* », « *ce n'était pas un projet en blanc* »... etc, c'est par de tels qualificatifs que les jeunes expriment la différence entre les projets industriels qui leur sont confiés et ceux qu'ils ont réalisés dans le cadre scolaire. Pour autant ces jeunes ne reprennent pas à leur compte les propos polémiques adressés à l'école : leur discours est plus nuancé. On pourrait le résumer de la manière suivante : « on a appris certaines choses à l'école, on en apprend d'autres ici ».

²⁰ Où jeux de rôle, présentation de cas par des professionnels, exposition des cas auxquels sont eux-mêmes confrontés les jeunes viennent compléter la connaissance « plus livresque » des normes et des démarches.

²¹ Au moins pour les CQPM « CAO » et « qualité ».

²² Cette variété peut même être encore réduite par les distinctions effectuées par les entreprises. Ainsi les constructeurs automobiles -environ 50 % des effectifs des CQPM « CAO »- opèrent-ils une différence de métier et de formation entre les motoristes et les carrossiers ; différence qui se traduit par la constitution de promotions distinctes.

des « *professionnels* »- sont présentés comme des salariés lointains et peu disponibles. Ces trois qualificatifs et ces trois figures synthétisent l'essentiel de ce qu'à représenté pour eux le tutorat ; le tuteur ou le parrain étant d'abord celui qui les a « *orienté* », « *guidé* », « *corrigé* », « *appris sa façon de travailler* » -pour la réalisation du projet-, termes ou expressions qui invariablement reviennent lors des entretiens.

Mise au travail progressive et accompagnée, l'alternance qui préside à la préparation de ces CQPM correspond-elle à l'idéal prôné par certains travaux pédagogiques (Revue française de pédagogie, 1999) ? Nous réserverons notre réponse. En revanche l'image du « *sas* » souvent appliquée aux contrats d'alternance mérite dans le cas présent quelques précisions. De fait la préparation de ces CQPM apparaît bien comme un moment de transition qui favorise le passage entre deux univers : celui de l'école et celui du travail industriel. Pour autant ce moment de transition ne constitue pas seulement une simple période d'attente particulièrement propice à une observation/évaluation de ces jeunes ; le réduire à une socialisation serait le caricaturer. Il est fréquemment l'occasion pour ces jeunes d'acquérir des connaissances²³ professionnelles qui vont faire l'objet d'une reconnaissance en terme de classification et de qualification.

3. UNE BONNE RECONNAISSANCE DE CES CERTIFICATS PAR LES ENTREPRISES

La question des emplois, des classifications et des qualifications, auxquels accède l'ensemble de ces jeunes au terme de leur contrat de qualification est bien évidemment décisive pour confirmer les interprétations que nous avons avancées jusqu'à présent. Ce n'est qu'après avoir traité cette question qu'apparaîtra dans sa globalité le processus d'ajustement opéré par l'intermédiaire de ces certifications de branche.

Dans un premier temps nous nous intéresserons au devenir professionnel des jeunes recrutés dans l'entreprise où le contrat a été préparé, en distinguant une fois de plus les bénéficiaires du CQPM « *CSPA* » des autres. Dans un second temps nous examinerons les parcours professionnels et les emplois occupés par ceux qui n'ont pu être embauchés. Nous monterons alors que ces derniers n'ont pas pâti de leur non embauche dans l'entreprise du contrat.

3.1. Au terme du contrat quels emplois ?

3.1.1. Une reconnaissance dans la durée, le CQPM « *CSPA* »

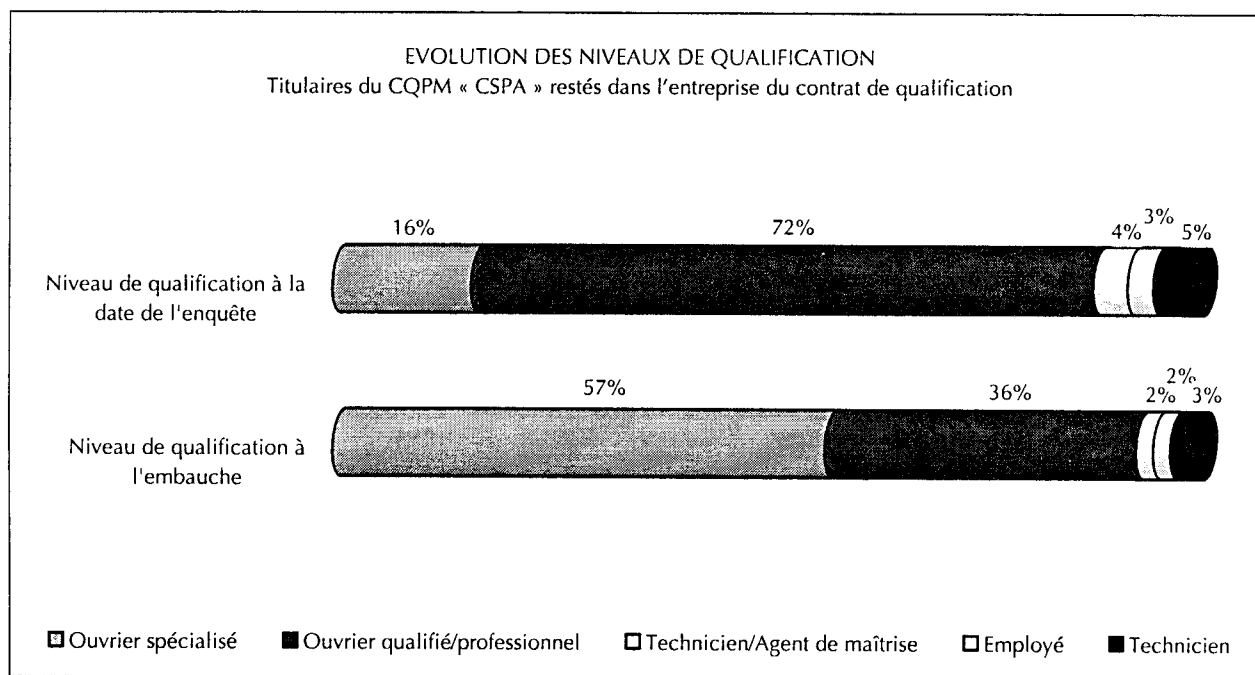
Si le CQPM « *CSPA* » donne très souvent lieu à un recrutement dans l'entreprise où il vient d'être préparé, il ne garantit pas d'accéder immédiatement et systématiquement au niveau de classification/qualification qui lui est reconnu. Majoritairement les jeunes recrutés déclarent avoir été embauchés comme "ouvrier spécialisé" (53 %, contre 39 % comme « *ouvrier qualifié ou professionnel* »), ce que tendent à confirmer les intitulés d'emplois cités : 39 % indiquent qu'ils sont « *agent de fabrication* » ou « *ouvrier de fabrication* », 12 % seulement se déclarent « *conducteur* ». Et les coefficients de classification qui leur sont appliqués paraissent se concentrer sur deux d'entre eux : soit les coefficients 155 (troisième et dernier échelon des « *ouvriers spécialisés* » dans la grille nationale de la métallurgie) et 170 (premier échelon des « *ouvriers professionnels* » dans cette même grille). Les entreprises ne respecteraient donc pas les

²³ Invités, au moyen d'une question ouverte posée en fin de questionnaire, à porter une appréciation sur le CQPM, 84% de l'ensemble de ces bénéficiaires émettent en première intention une appréciation favorable. Lorsque ce n'est pas le cas les jeunes mettent essentiellement en avant la non-reconnaissance de ce certificat ou le fait qu'il ne leur a « *rien apporté* ». Pour les autres le CQPM aura d'abord consisté en un apport de connaissances professionnelles (31 %) bien avant d'avoir permis de trouver un emploi (26 %) ou de se forger une expérience (13 %), vient ensuite l'acquisition d'un métier, d'une qualification...

accords de branche et, in fine, invalideraient ce qu'elles ont elles-mêmes construit ? Cette interprétation à l'instant « t » est par trop rapide.

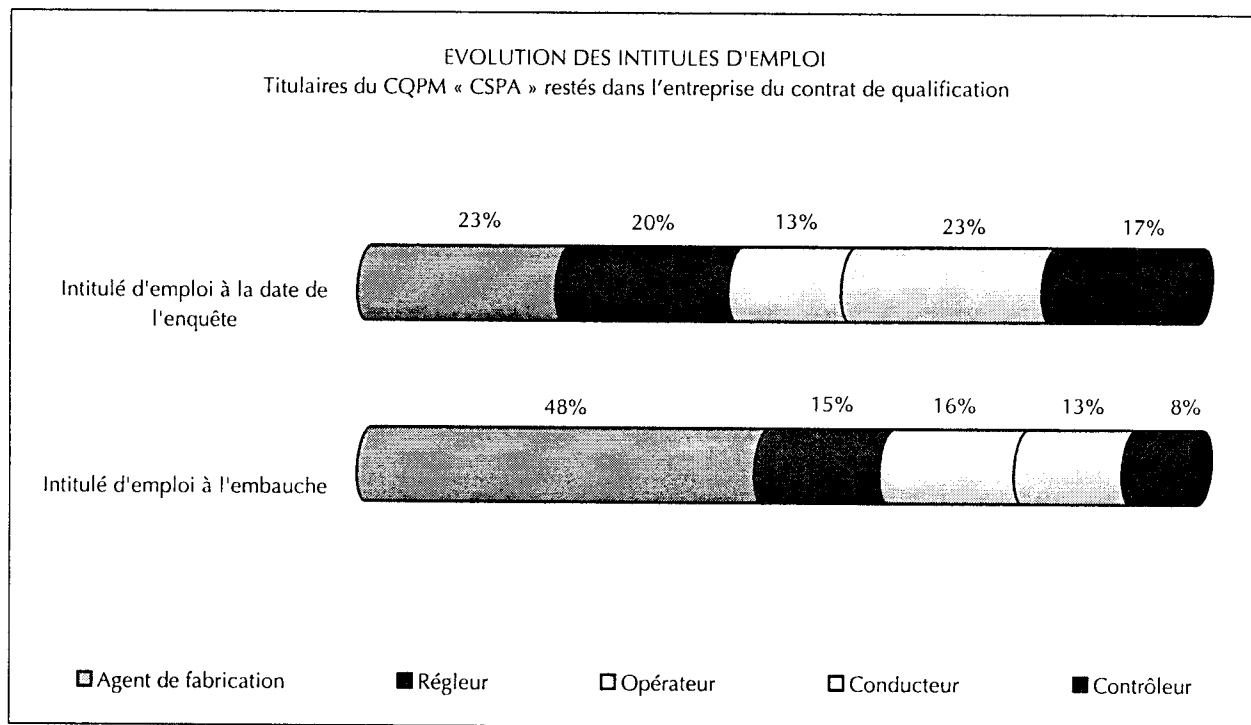
A la date d'enquête, soit en moyenne 3 ans et 8 mois après la fin du contrat de qualification, le panorama est tout autre. La qualification « d'ouvrier qualifié ou professionnel » rassemble désormais 73 % des déclarations, à l'inverse celles « d'ouvrier spécialisé » chutent à 16 % ; dans le même temps la part des jeunes qui indiquent être technicien d'atelier ou technicien progresse. Les intitulés d'emploi cités corroborent cette évolution : l'appellation de « conducteur » devient la plus fréquente (23 %), l'intitulé de « régleur » se renforce et apparaît celui de "conducteur/coordonateur/animateur" (5%) jamais cité à l'embauche à l'issue du contrat de qualification.. Ainsi Monsieur M, son bac G et son CQPM en poche, il l'a obtenu en 1997, est recruté sur un CDI à la fin de son contrat de qualification. Affecté au sein d'une équipe de trois personnes qui s'occupent d'une importante installation automatisée, il débute comme « préparateur de production » avec une classification « d'OS ». Il intervient en périphérie de l'installation et, pour l'essentiel, son activité consiste à alimenter et préparer les machines. Au bout de 8 mois il devient « opérateur » et change de classification pour devenir « OQ ».

Graphique 1



Source : Céreq

Graphique 2



Source : Céreq

Adjoint du responsable de l'installation, lui-même classé « conducteur », il opère désormais sur l'installation en cours de fabrication. Au moment où nous l'avons rencontré, fin 1999, il était en passe de devenir « conducteur ».

Pour comprendre les fréquentes sous-classification dont sont l'objet ces jeunes lors de leur embauche et les nettes améliorations observées au cours du temps, il faut considérer à la fois les représentations que les entreprises ont de ce certificat et la formation suivie par les jeunes. Rapprochant volontiers ce certificat, et la formation qui lui est associée, du CAP, les responsables rencontrés l'assimilent à une qualification de base pour des activités ouvrières standard de conduite, orientées vers la production de grandes séries. Pour eux il fait figure de point de départ susceptible d'être éventuellement complété par d'autres CQPM²⁴. Qualification de base et non, comme pour les autres CQPM du champ de l'étude, qualification complémentaire venant spécialiser une formation initiale, ce certificat est de plus et comme nous l'avons vu, très majoritairement préparé par des jeunes dont la formation industrielle date ou est absente. Ces traits incitent ainsi les entreprises à procéder dans nombre de cas à une reconnaissance progressive de ce certificat, au fur et à mesure que les jeunes s'installent dans leur nouvelle activité.²⁵

Entrés par la petite porte, c'est à dire au mieux classés au début au seuil minimal d'accueil prévu pour ce certificat, ces bénéficiaires restés dans l'entreprise du contrat, qui représentent quand même 73 % de la population totale des conducteurs, sont désormais intégrés : objectif ardemment souhaité et poursuivi par nombre de ces jeunes. Pour la plupart d'entre eux le CQPM aura d'abord permis de trouver un emploi stable -avec un contrat de travail à durée indéterminée,

²⁴ Notamment par les CQPM de « conducteur de presses » ou « technicien d'atelier en installations automatisées ».

²⁵ A l'inverse pour les salariés qui ont préparé ce certificat dans le cadre d'un plan de formation la reconnaissance de ce certificat en terme de classification est immédiate, au moins pour ceux qui n'étaient pas encore au coefficient 170 au moment où ils l'ont obtenu.

très souvent dans une grande entreprise et avec une qualification d'ouvrier qualifié. Pour reprendre une catégorie des économistes, le CQPM aura permis à ces jeunes d'accéder aux marchés primaires, ce qui n'est pas rien au regard du parcours professionnel antérieur de nombre de ces jeunes.

Rappelant la vivacité des qualifications ouvrières, qui plus est dans des entreprises de grandes tailles de secteurs fortement capitalistiques, ces observations invitent à reconsidérer l'idée selon laquelle l'ouvrier/technicien constituerait désormais la figure dominante du travail d'ouvrier de fabrication. En d'autres termes elles incitent à interroger à nouveau le postulat qui, depuis le début des années 1980, oriente les politiques éducatives d'enseignement professionnel ; postulat qui fait de l'élévation des niveaux de formation une nécessité pour accompagner les transformations industrielles et un remède, on serait tenté d'ajouter miracle, aux difficultés que rencontre cet enseignement.

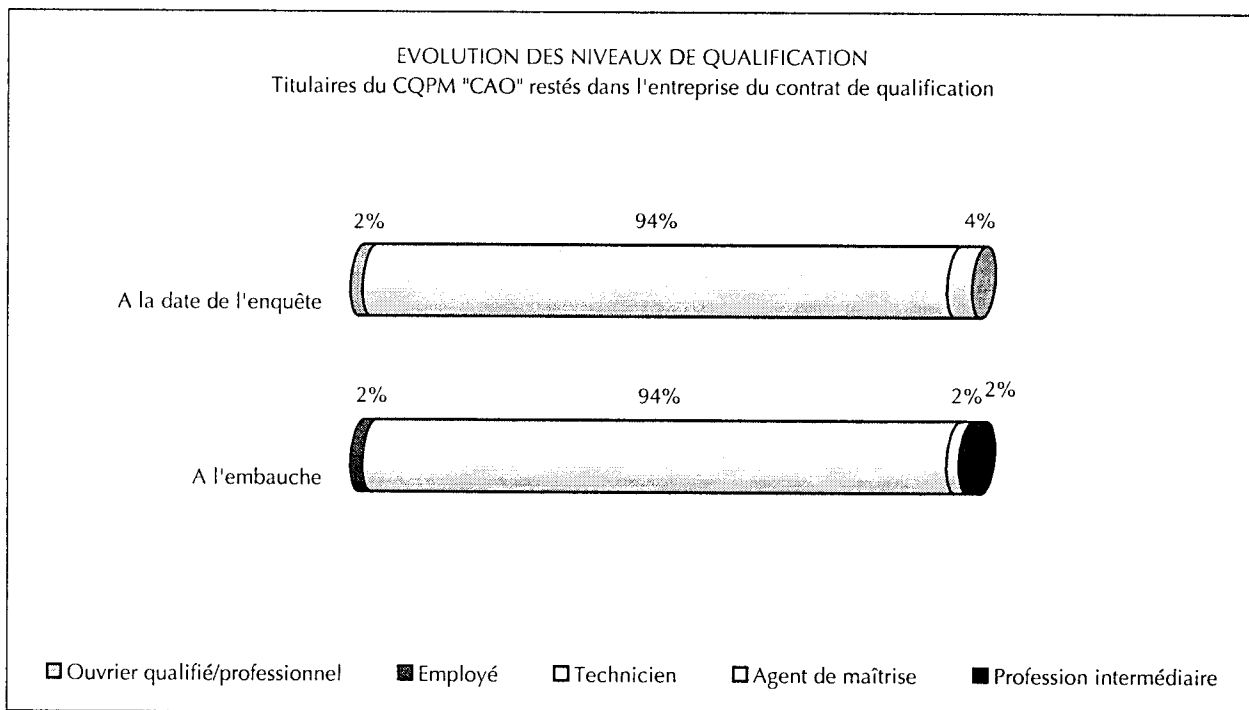
3.1.2. Les autres CQPM, de l'adéquation rêvée à un lien plus lâche

Venant le plus souvent compléter une formation scolaire initiale, les autres CQPM font l'objet d'une meilleure reconnaissance immédiate.

De ce point de vue les observations relatives aux emplois occupés par les bénéficiaires du CQPM « CAO » offrent l'exemple le plus abouti de l'ajustement opéré par ces certificats. Ayant massivement intégré la fonction industrielle des études lors de leur premier emploi, les bénéficiaires de ce CQPM disent travailler à 98 % comme technicien d'études techniques ou dessinateur « CAO » avec dans 93 % des cas une qualification de technicien (*Graphiques 3 et 4*). Il est presque superflu d'ajouter que 96 % d'entre eux déclarent occuper un emploi en rapport avec le contenu du CQPM ; en somme ce certificat réalise l'adéquation dont rêvait la planification dans sa grande époque. Utilisé dans le cadre de besoins pérennes non pris en compte par les diplômés, et ce pour une qualification et un métier bien identifié et connu, il offre à ses bénéficiaires la quasi-certitude d'accéder à la fonction valorisée des études.

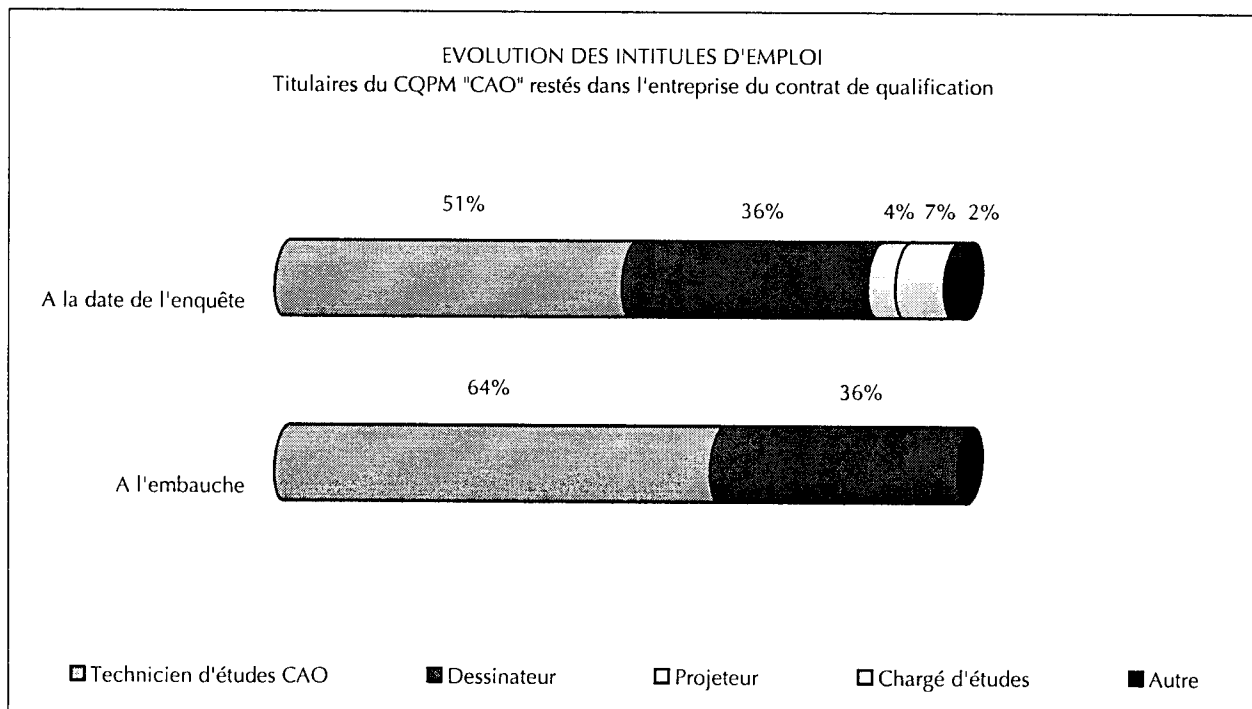
Sans prendre une forme aussi parfaite, cette correspondance se révèle encore forte pour le CQPM technicien de la qualité. Si le pourcentage (59 %) de jeunes déclarant travailler dans un service qualité pouvait laisser planer un doute quant au contenu de leur activité, l'intitulé de leur emploi permet de le lever. Certes très peu d'entre eux débutent comme "responsable qualité" (11 %), néanmoins les intitulés de « technicien qualité », « technicien qualité mise en place de normes » et « technicien qualité rapports clients/fournisseurs » rassemblent 69 % d'entre eux, soit une grande majorité. En revanche les appellations d'emplois situés dans le champ fonctionnel du contrôle/qualité mais de moindre niveau – « technicien de contrôle », « contrôleur »- ne représentent que 16 % des déclarations (*graphiques 5 et 6*).

Graphique 3



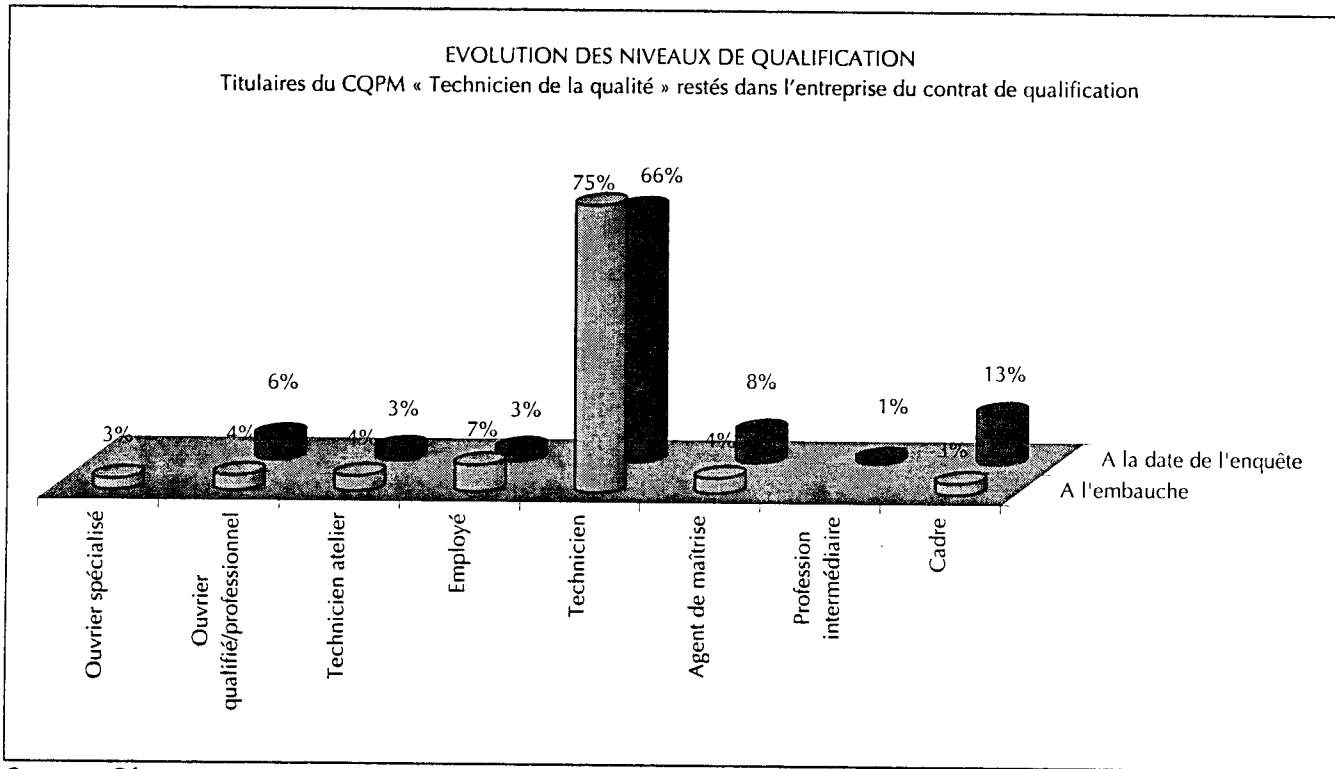
Source : Céreq

Graphique 4



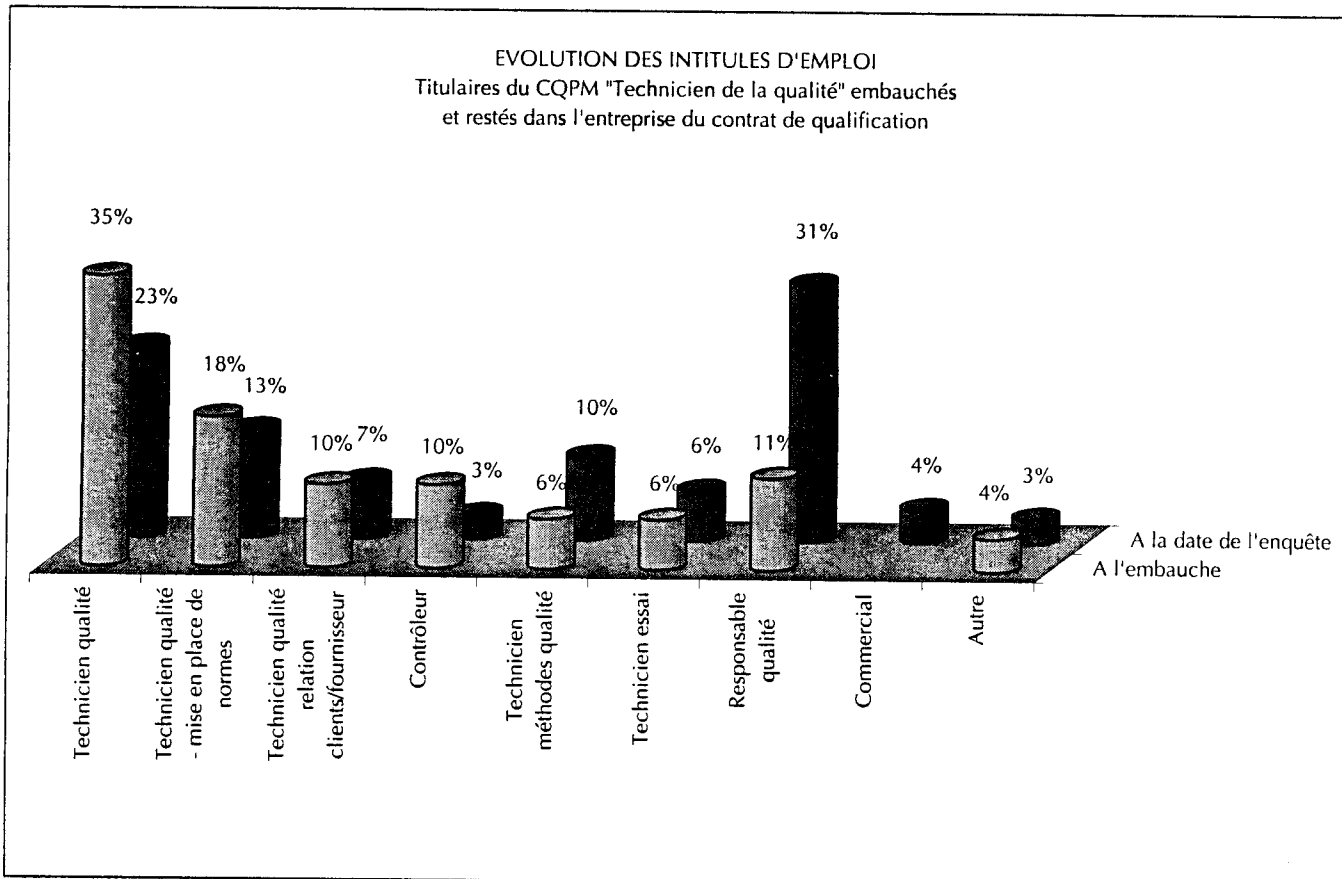
Source : Céreq

Graphique 5



Source : Céreq

Graphique 6



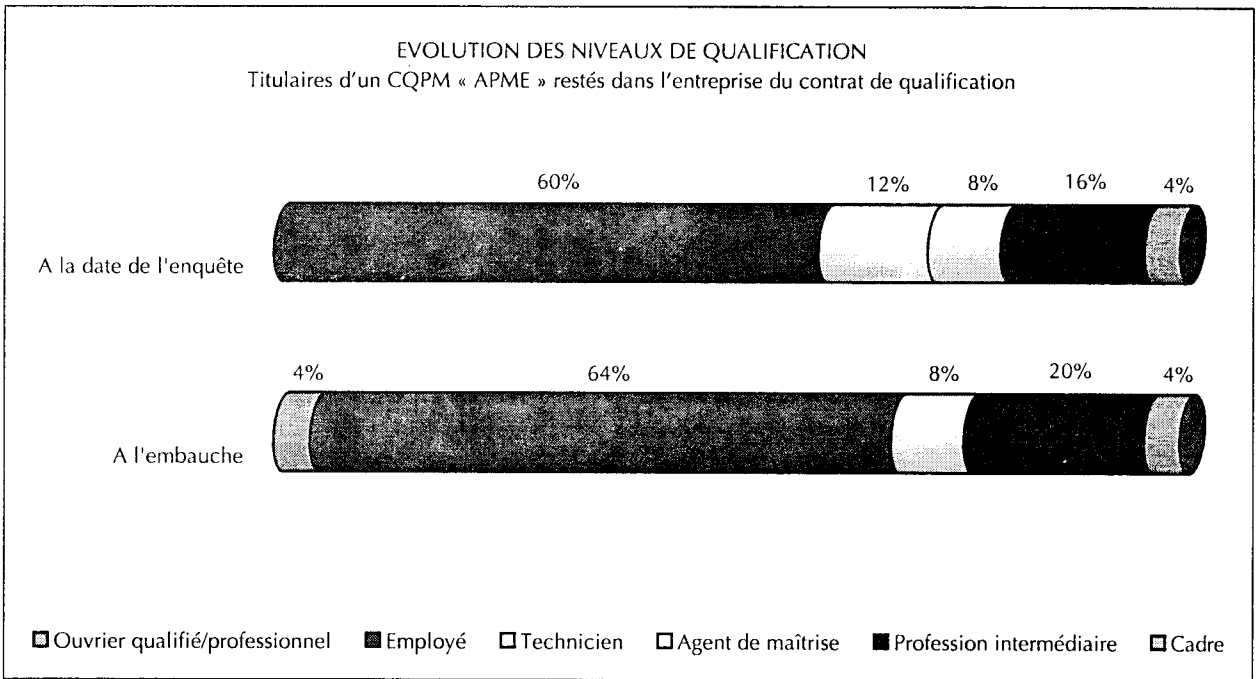
Source : Céreq

Ces observations ainsi que celles relatives à l'accès massif des bénéficiaires d'un CQPM de « CAO » à la fonction études appellent quelques remarques. L'obtention d'un de ces deux CQPM ne permet pas à ces jeunes d'accéder à des niveaux de classification plus élevés que ceux qui sont théoriquement garantis aux titulaires de BTS ou de DUT, ce qui constitue le principal point d'insatisfaction des jeunes recueilli lors des entretiens. Les coefficients à l'embauche qu'ils citent le plus souvent sont proches des seuils minimaux reconnus à ces certificats, à savoir les coefficients 225 et surtout 255, seuil d'accueil des diplômés de niveau III dans la grille de la métallurgie²⁶. En revanche ces certificats assurent à leurs détenteurs une entrée par la grande porte dans les activités de technicien : les études plutôt que toute autre fonction industrielle et la qualité plutôt que le contrôle, voire le contrôle de grandes séries. Autrement dit, si ces certificats constituent pour les entreprises un moyen d'ajuster l'offre de formation à l'évolution de leurs activités, ils permettent aux jeunes de se prémunir de la dégradation des conditions d'insertion qui les affecte depuis la fin des années 1980 ; dégradation qui se traduit pour les diplômés du technique supérieur court par une insertion de plus en plus fréquente sur des emplois moins valorisés comme ceux de maintenance ou de contrôle. En d'autres termes ces certificats ont plus un effet protecteur, assurant des conditions d'insertion semblables à celles qui prévalaient autrefois, qu'un effet de gain qui se traduirait par une embauche sur un niveau de classification plus élevé que ce que permet théoriquement la détention d'un DUT ou d'un BTS.

Les observations relatives aux recrutements des bénéficiaires d'un CQPM d'assistante sont avant tout l'occasion de souligner le rôle spécifique que jouent les marchés du travail associés à chaque type d'activité. Un peu plus souvent au chômage à l'issue du contrat de qualification, les bénéficiaires de ce CQPM se déclarent certes beaucoup plus souvent assistante (environ 65 %) que secrétaire (20 %), mais elles indiquent aussi être très souvent employées. Bref l'obtention d'un CQPM n'efface pas totalement les difficultés rencontrées par les jeunes ayant suivi des formations administratives (*graphiques 7 et 8*).

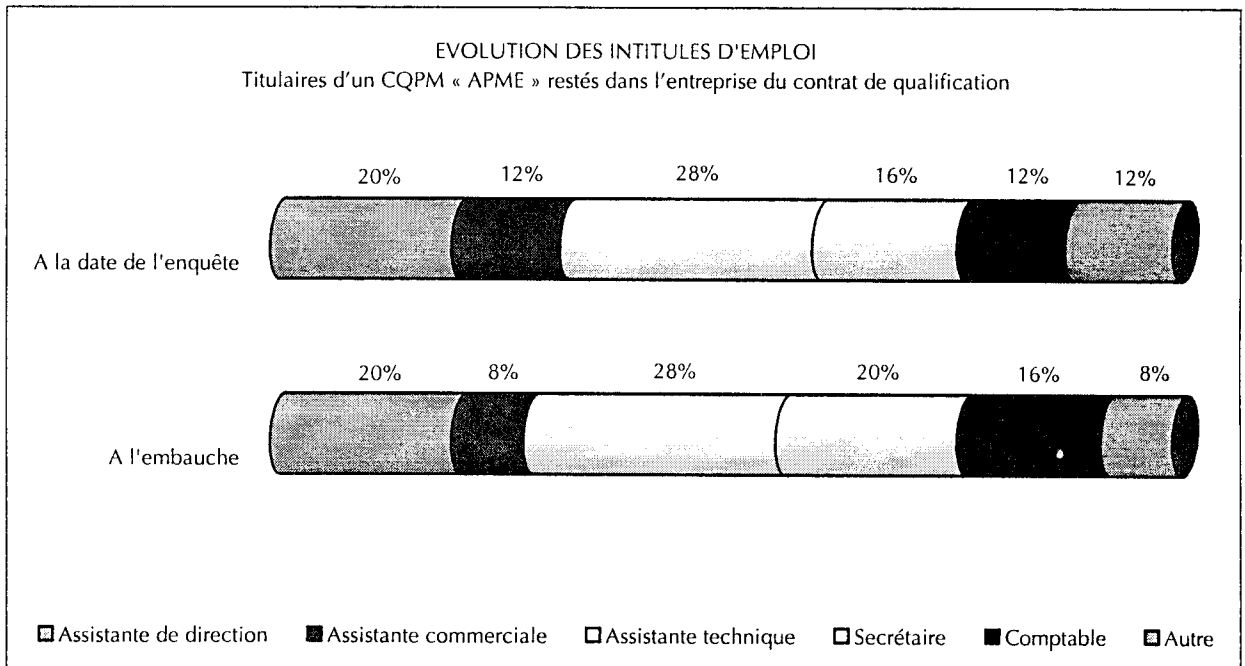
²⁶Ils peuvent même être inférieurs dans le cas du CQPM CAO, certificat de catégorie B dont le classement dans la grille s'effectue à 215. Pour les titulaires de BTS ou DUT qui ont obtenu ce CQPM, les entreprises tiennent cependant davantage compte du niveau du diplôme que de celui du certificat avec des classements supérieurs à 215.

Graphique 7



Source : Céreq

Graphique 8



Source : Céreq

Un effet mobilité vient-il s'ajouter à cet effet protecteur ? Au moment de l'enquête, l'ancienneté de ces jeunes était réduite au regard de ce que l'on sait de la mobilité entendue comme changement de catégorie sociale. C'est en effet au environ de 30/35 ans que la probabilité de devenir cadre est la plus forte pour les diplômés du technique supérieur, or bon nombre de ces jeunes n'avaient pas atteint cet âge et ils n'avaient pas l'ancienneté qui lui est, en général, associée.

Tableau 8

Ancienneté dans l'entreprise à la date d'enquête

	O/1 an	1/2 ans	2/3 ans	3/4 ans	5 et plus	Moyenne
APME	54,2%	33,3 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %	1 an et 9 mois
Qualité	28,6 %	42,9 %	17,1 %	7,1 %	4,3 %	2 ans et 2 mois
CAO	13,3 %	8,9 %	8,9 %	13,3 %	55,6 %	4 ans et 7 mois
CSPA	18,7 %	16,8 %	9,4 %	13,1 %	42 %	3 ans et 8 mois

Source : Céreq

(remarque : il s'agit d'une ancienneté calculée à partir de la fin du contrat de qualification)

Les bénéficiaires d'un CQPM qualité sont les seuls à déclarer des changements de catégories. D'abord le poids de ceux qui ont indiqué une qualification d'ouvrier ou d'employé à l'embauche se réduit : il passe de 18,3 % après le contrat à 11,3 % à la date d'enquête. Ensuite et surtout une proportion plus importante d'entre eux se déclare désormais « responsable qualité », 31,4 % contre 11,3 % à l'embauche : corrélativement les intitulés d'emploi de « technicien qualité » et de « technicien qualité mise en place de normes » se réduit de près de 20 %. En même temps ces changements s'accompagnent d'une hausse significative de ceux qui se déclarent cadre : de 2,8 à 12,7 %.

A l'inverse les déclarations -sur les intitulés d'emploi, sur la qualification- des bénéficiaires des deux autres CQPM ne font apparaître aucun changement. Par exemple, les intitulés d'emploi déclarés par les bénéficiaires d'un CQPM « CAO », dont l'ancienneté est pourtant plus importante, reste d'une remarquable stabilité ; seuls 2 d'entre eux se déclarent « projeteur » à la date d'enquête. Si aucun n'indiquait avoir été embauché comme cadre, au moment de l'interrogation, ce pourcentage reste toujours bloqué à 0 %. De même si 93% disaient être techniciens, ils sont toujours 93,3 % à indiquer cette qualification à la date d'enquête. De telles observations valent pour les bénéficiaires d'un CQPM d'assistante.

Est-ce à dire que les bénéficiaires de ces deux derniers CQPM font figure de parent pauvre ? En fait cette immobilité n'est pas totale. Si la comparaison des intitulés d'emploi et des niveaux de qualification laisse l'impression d'une immobilité totale ou presque, 46 % des bénéficiaires d'un « CAO » soulignent avoir désormais plus de responsabilités ou un travail plus complexe (44 % pour les « APME » qui ajoutent être aussi plus polyvalentes, 22 %). Là où les bénéficiaires d'un CQPM « qualité » ou « CSPA » indiquent plutôt des changements d'emplois et de qualification, les bénéficiaires des deux autres CQPM mettent en avant une évolution au sein d'une filière d'emploi : « Au début j'ai travaillé sur les sous-ensembles et puis de plus en plus on m'a demandé de faire des calculs de dynamique aussi, c'est-à-dire de faire des spécifications techniques, définir des composants, quoi, et valider. Bon c'est vrai qu'au fur et à mesure on m'a donné de plus en plus de sous-ensembles différents. J'ai travaillé dans un premier temps sur les suspensions primaires. Le projet suivant j'ai travaillé sur les suspensions et je suis monté aux suspensions secondaires. Et puis [récemment] le projet pour l'Indonésie [nommé responsable d'un transfert de technologie pour ce pays] j'ai été amené à faire aussi de la formation du personnel dans différents domaines, c'est à dire pas uniquement sur les études. Donc dans le cadre de ce projet j'ai suivi aussi des stages en même temps que les Indonésiens, en atelier » (technicien d'études, CQPM

« CAO » obtenu en 1992, coefficient 305). Cet extrait illustre les différents types d'évolution fréquemment rencontrés, sans pour autant qu'il y ait changement d'intitulé d'emploi (« technicien d'études »). Une première, de nature essentiellement technique, avec le renforcement du calcul au détriment du dessin est synonyme d'un déplacement vers l'amont du travail de conception. Une seconde se traduit par un élargissement du champ d'action à la formation/coordination et au suivi de fabrication. L'activité se modifie, mais l'intitulé d'emploi (technicien d'étude) demeure.

Fonction souvent récente et faiblement structurée dans les PME, la qualité autorise encore des possibilités de promotion rapide, avec changement de statut. De tels parcours sont plus improbables dans la fonction études, et ce d'autant plus qu'il s'agit de grandes entreprises. Pour décrocher un statut de cadre il faudra auparavant franchir un à un les différents échelons avant, si l'on file une métaphore sportive, de s'attaquer au dernier sommet, celui qui permettra d'accéder à la position de cadre. De ce point de vue les CQPM « CAO » et assistante ne bousculent pas les frontières entre catégories sociales. Et l'ancienneté réduite de ces jeunes n'est probablement pas la seule raison.

3.2 Ne pas être recruté ne pénalise pas forcément

Qu'advient-il des bénéficiaires qui ne sont pas recrutés ou de ceux qui après s'être vus proposer un CDD au terme de leur contrat de qualification ont dû quitter l'entreprise ? Examinons d'abord le parcours de ces individus au sein desquels les bénéficiaires d'un CQPM d'«APME » ou de qualité sont sur-représentés : respectivement 17,1 % et 52,8 % alors que ces deux CQPM représentent 13,7 % et 41,2 % de la population totale.

3.2.1 Des parcours qui débouchent sur l'emploi

Premier constat les parcours de ces jeunes sont favorables à l'emploi. Au cours du temps le taux de chômage se réduit de moitié et passe -pour une durée moyenne de 2 ans et 8 mois- de 8,9 % après le contrat de qualification à 4,4 %. Deuxièmement au cours de cette durée la majeure partie de ces jeunes n'a connu qu'une ou 2 situations. Si l'on ajoute que, parmi les 69 % de ceux qui ont connu aux plus deux situations, figure le service national, situation elle-même quelque peu particulière, alors près de la moitié des individus n'a connu qu'une situation et les 3/4 au plus deux. Après le contrat de qualification le parcours de ces jeunes n'est en rien chaotique, les 9 situations observées à propos d'un bénéficiaire constituant une exception.

Tableau 9

Nombre de situations, à la date d'enquête, de la sous-population qui n'est pas restée dans l'entreprise où a été préparé le CQPM (269 individus)

1 situation	2 situations	3 situations	4 situations et plus	TOTAL
37,2 %	31,8 %	18,6 %	12,4 %	100 %

Source : Céreq

Troisième observation, le chômage occupe dans ces parcours une place réduite, 32 % des bénéficiaires ont connu à un moment ou à un autre le chômage ; les assistantes étant les plus touchées (43 %). Ces taux illustrent les plus grandes difficultés d'insertion rencontrées par les spécialités de formation à caractère « administratif ». Ce chômage est aussi limité du point de vue du nombre des périodes, parmi les 32 %, 88 % n'ont connu qu'une seule période de chômage, un bénéficiaire en ayant connu 4, le maximum observé. Néanmoins la durée associée à cette période n'est pas négligeable, elle est de 8 mois et 15 jours en moyenne.

3.2.2. Une bonne reconnaissance hors de l'entreprise du contrat de qualification

Quelle est la valeur de ces certificats hors de l'entreprise où ils ont été préparés ? Cette interrogation est d'autant plus recevable que les procédures de validation ont un caractère très localisé, et que ces certificats ne sauraient se prévaloir d'une reconnaissance et d'une légitimité sociale équivalente à celle des diplômes.

Pour traiter cette question nous avons opté pour une comparaison des situations professionnelles à la date d'enquête et non après la fin du contrat de qualification, comparaison qui aurait été sans doute plus rigoureuse²⁷ mais qui aurait reposé sur un effectif réduit limitant par la même les possibilités de comparaison. Ce faisant nous disposerons d'un effectif plus nombreux, non plus celui des « 99 » individus recrutés dans une autre entreprise au terme du contrat de qualification mais celui des « 235 » individus en activité au moment de l'enquête (cf schéma)²⁸. Nous serons alors en mesure de distinguer et de rapprocher les situations professionnelles des jeunes recrutés et demeurés dans l'entreprise du contrat de qualification (48 % de la population enquêtée) de ceux qui, tous en ayant quitté cette entreprise, sont néanmoins encore employés par une entreprise de la métallurgie (24,4 %), et enfin, de ceux qui travaillent dans d'autres branches (21 %). Bref, nous examinerons aussi la valeur de ces certificats hors du champ conventionnel de la métallurgie.

Tableau 10
Répartition sectorielle des bénéficiaires embauchés par une autre entreprise (en effectif)

	Métallurgie	hors métallurgie
Qualité	71	49 (dont 24 dans les « services ») soit 25,7 % des actifs de ce CQPM
APME	9	34 (dont 23 dans les « services ») soit 50 % des actifs de ce CQPM
CAO	25	11 (dont 10 dans les « services ») soit 13,6 % des actifs de ce CQPM
CSPA	21	15 (dont 6 dans les « services ») soit 10,6 % des actifs de ce CQPM

Source : céreq

(par « service » nous entendons les secteurs des services mais aussi la banque, le transport et les télécoms, le commerce, les associations et les services publics)

Une dispersion professionnelle, les CQPM « qualité » et « APME »

Proportionnellement moins nombreux à être restés dans l'entreprise où a été préparé le contrat de qualification les bénéficiaires de ces deux CQPM connaissent par la suite une insertion et une évolution professionnelle qui tend à les éloigner des activités typiques associées à ces certificats ; ce qui en soi n'est pas surprenant, ces certificats ayant une dimension transversale assez forte.

Ainsi, les deux activités les plus fréquentes, celles de « technicien qualité » et de « responsable qualité » (53,3 %), exercées par ceux demeurés dans l'entreprise du contrat perdent de leur importance et se réduisent à 47,8 % pour les jeunes qui travaillent encore dans une entreprise de la métallurgie et plus encore (37 %) pour ceux qui ne travaillent plus dans la métallurgie, l'intitulé « autre emploi » -formation, conseil et autres activités similaires- étant alors le plus cité. Cette dispersion professionnelle s'accompagne d'une réduction de l'importance de la qualification de technicien. Alors que celle-ci représente plus de 66 % des déclarations de ceux demeurés dans l'entreprise du contrat elle se réduit à 60 % et 48 % pour les autres jeunes. Moins souvent techniciens ces jeunes ne se déclarent pas pour autant plus fréquemment ouvrier. En revanche les qualifications intermédiaires -agent de maîtrise et autres professions intermédiaires- se renforcent : elles passent à près de 25 % pour ceux qui travaillent encore dans la métallurgie et à 16,7 % pour ceux qui ont quitté cette branche, alors qu'elles ne rassemblaient qu'à peine 9 %

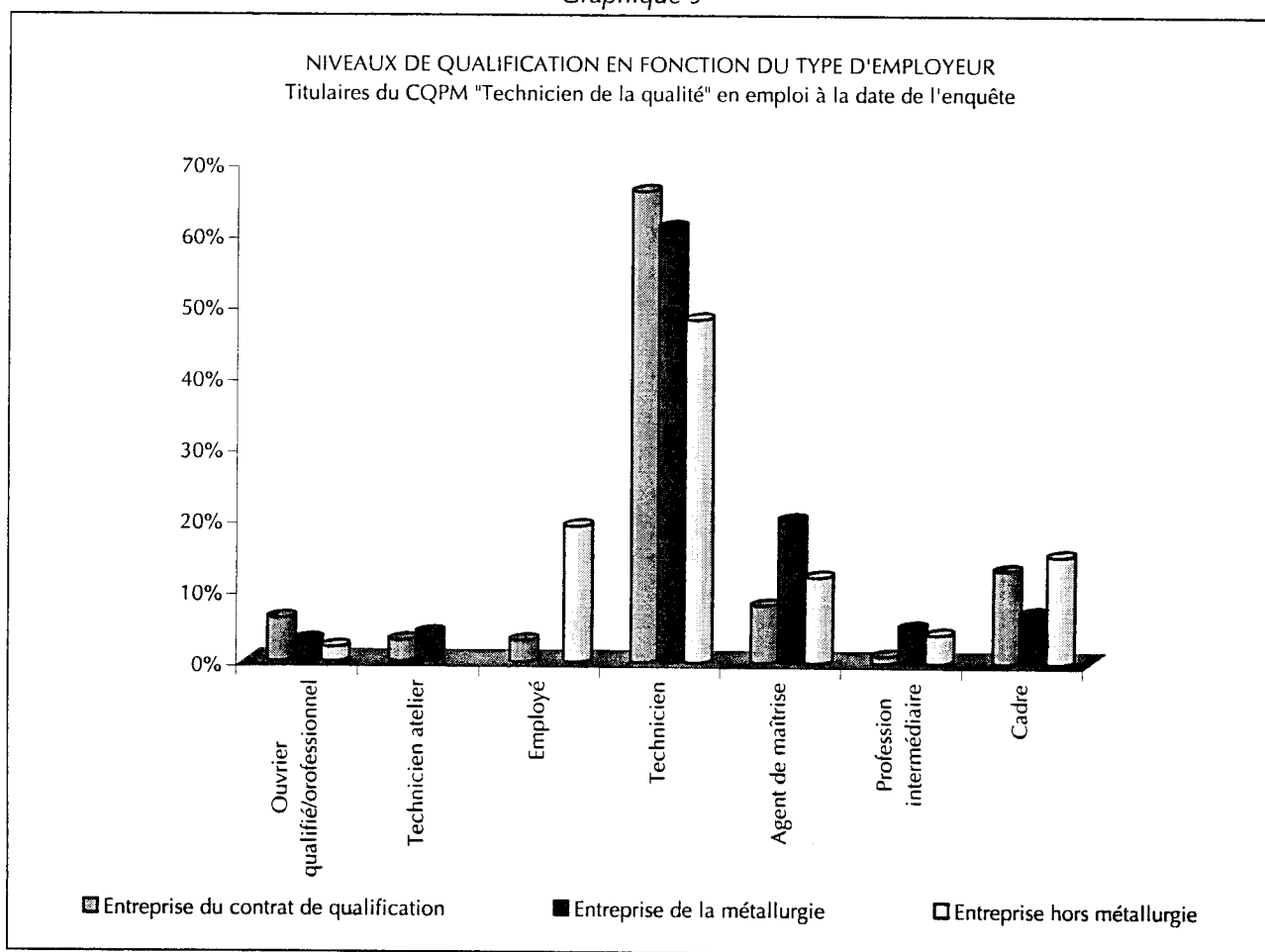
²⁷ Les jeunes qui n'ont pas été recrutés ont bien évidemment une moindre ancienneté dans l'entreprise où ils travaillaient à la date d'enquête, en moyenne celle-ci est 1 an et 6 mois (contre 2 ans et 8 mois pour ceux qui sont restés) et varie de 8 ans à 1 mois

²⁸ Plus riche cette comparaison est totalement cohérente avec la première option.

pour ceux restés dans l'entreprise du contrat. Bref, même si 18 % des bénéficiaires qui ne travaillent plus dans une entreprise de la métallurgie déclarent une qualification « d'employé » quitter l'entreprise ou a été préparé le CQPM ne pénalise pas forcément (*graphiques 9 et 10*). La comparaison des salaires déclarés tend à le confirmer. Bien que bénéficiant d'une ancienneté moindre ces jeunes qui ont dû chercher un autre emploi n'indiquent pas des salaires sensiblement inférieurs : 8 300 F pour ceux qui travaillent encore dans une entreprise de la métallurgie, 8 100 F pour ceux qui ont quitté cette branche et 8 200 F pour ceux demeurés dans l'entreprise du contrat.

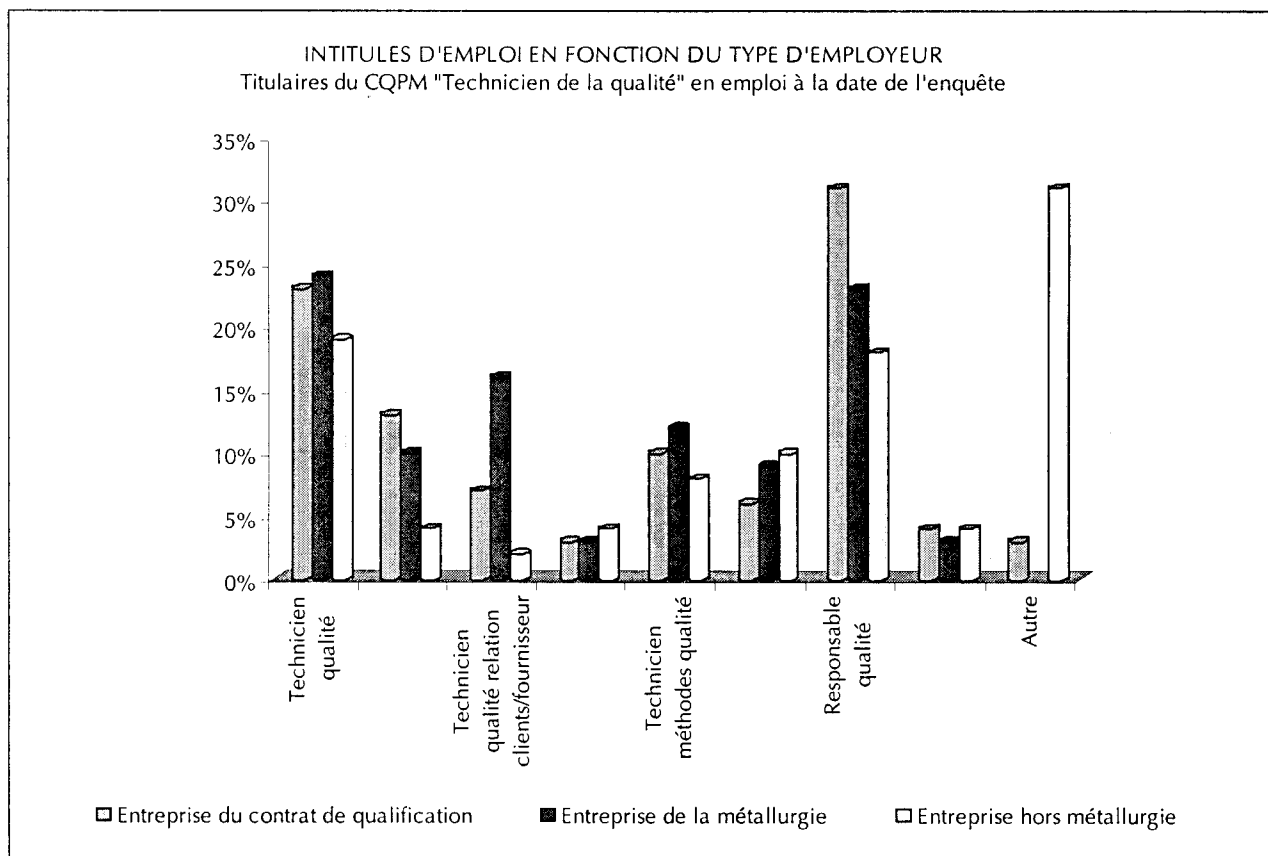
Ces observations sont encore plus marquées pour les jeunes femmes qui ont préparé une CQPM d'assistante : quitter la métallurgie se traduit par une forte dispersion des activités professionnelles exercées. Alors que l'intitulé d'emploi « d'assistante » représente 60 % des déclarations de l'ensemble des bénéficiaires demeurés dans une entreprise de la métallurgie ce pourcentage n'est plus que de 23 % pour les autres, sans pour autant que cette réduction profite à une activité particulière (*graphiques 11 et 12*). Si ces départs hors de la branche apparaissent beaucoup plus contraints que voulus, ces bénéficiaires déclarant rarement que le CQPM leur a permis de trouver un emploi, ils ne les ont pas pénalisés au plan financier, les salaires moyens sont identiques : 7 300F.

Graphique 9



Source : Céreq

Graphique 10



Source : Céreq

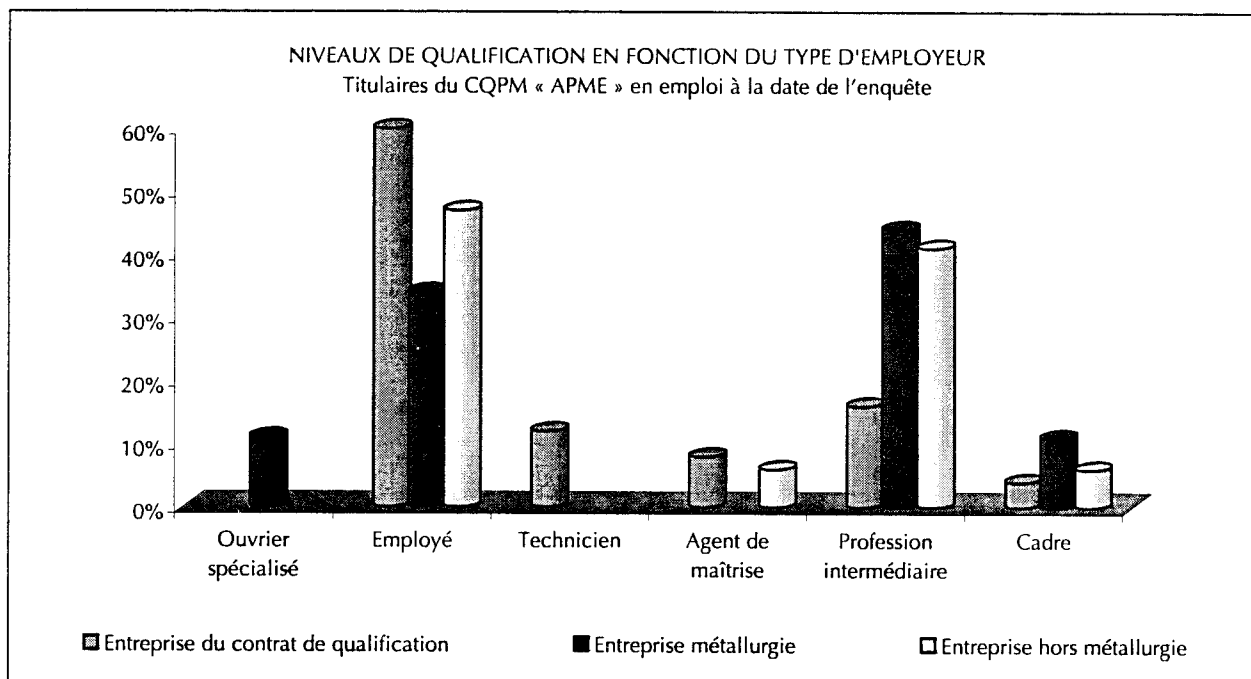
Des qualifications très spécifiques, les CQPM « CAO » et « CSPA »

A la différence des précédents, les bénéficiaires du CQPM « CAO » qui ne sont plus dans une entreprise de la métallurgie exercent néanmoins les mêmes activités : « dessinateur et technicien CAO ». C'est dire la spécificité de ce certificat et de cette qualification. Exerçant des activités semblables, ils paraissent aussi avoir tiré bénéfice de ce départ. Ils se déclarent plus fréquemment « projeteur » et indiquent plus souvent un salaire net supérieur à 9 000 F, avec un salaire moyen de 8 700 F, contre 8 400 F pour ceux demeurés dans une entreprise de la métallurgie (graphiques 13 et 14²⁹).

Quant aux bénéficiaires du CQPM « CSPA », très majoritairement recrutés dans l'entreprise du contrat, les départs hors de la branche (10 %) et plus encore hors de l'industrie sont faibles.

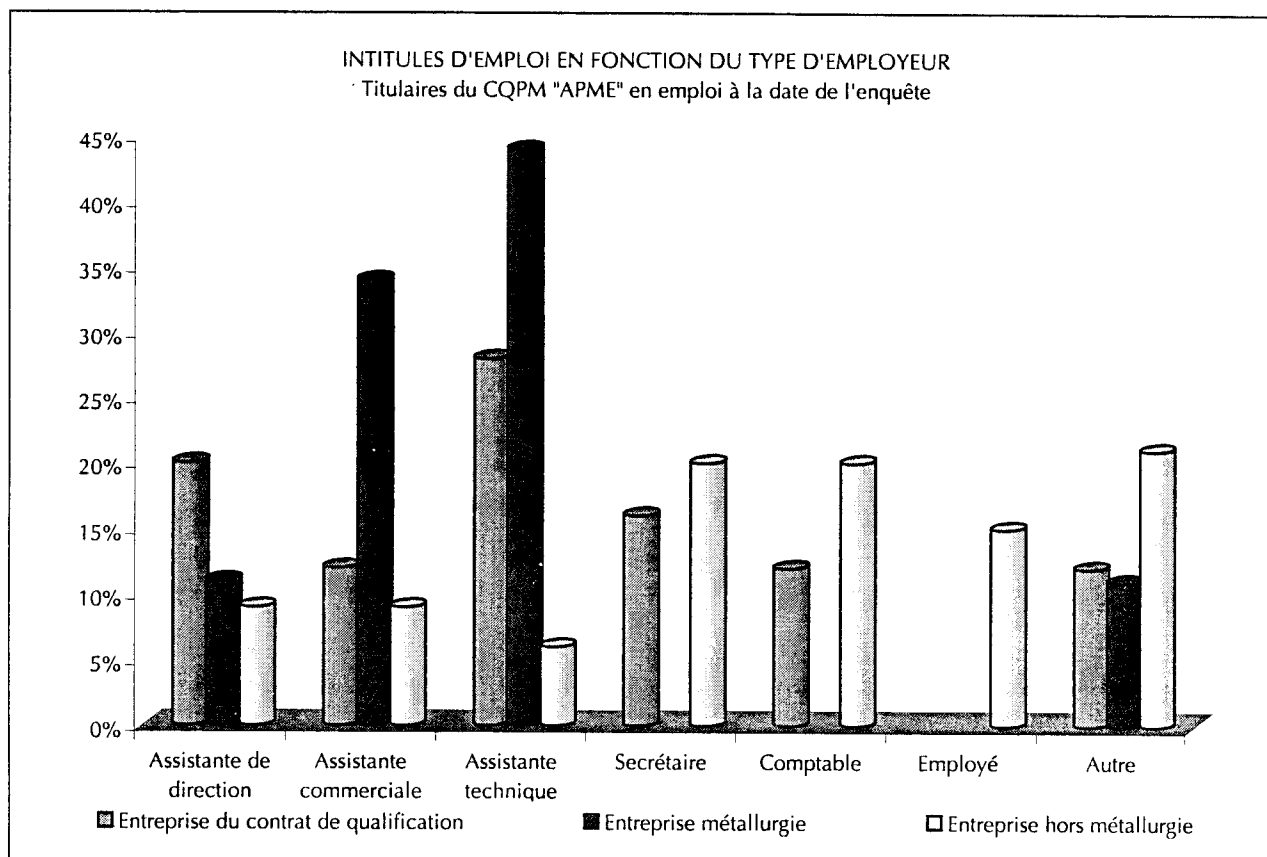
²⁹ La faiblesse des effectifs de notre échantillon de bénéficiaires de CQPM CAO ayant quitté la métallurgie ainsi que ceux des CQPM APME étant restés dans la métallurgie incitent néanmoins à la prudence concernant les résultats sur ces deux populations.

Graphique 11



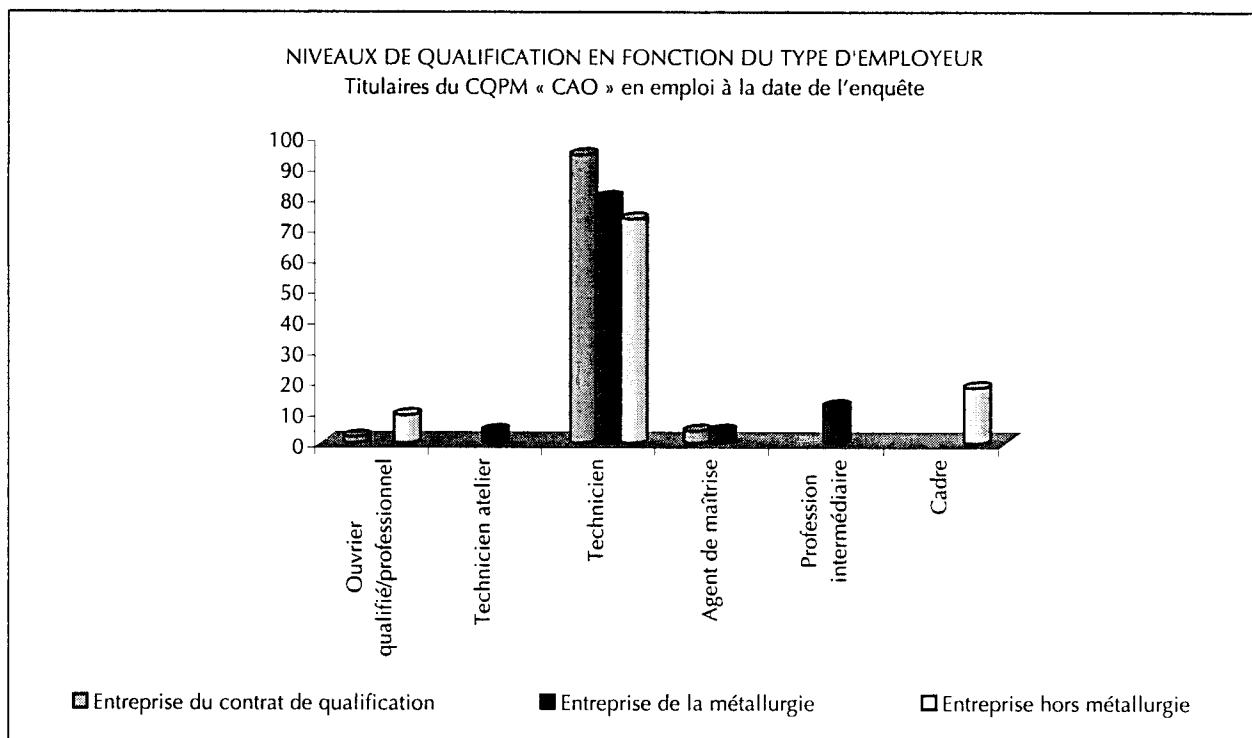
Source : Céreq

Graphique 12



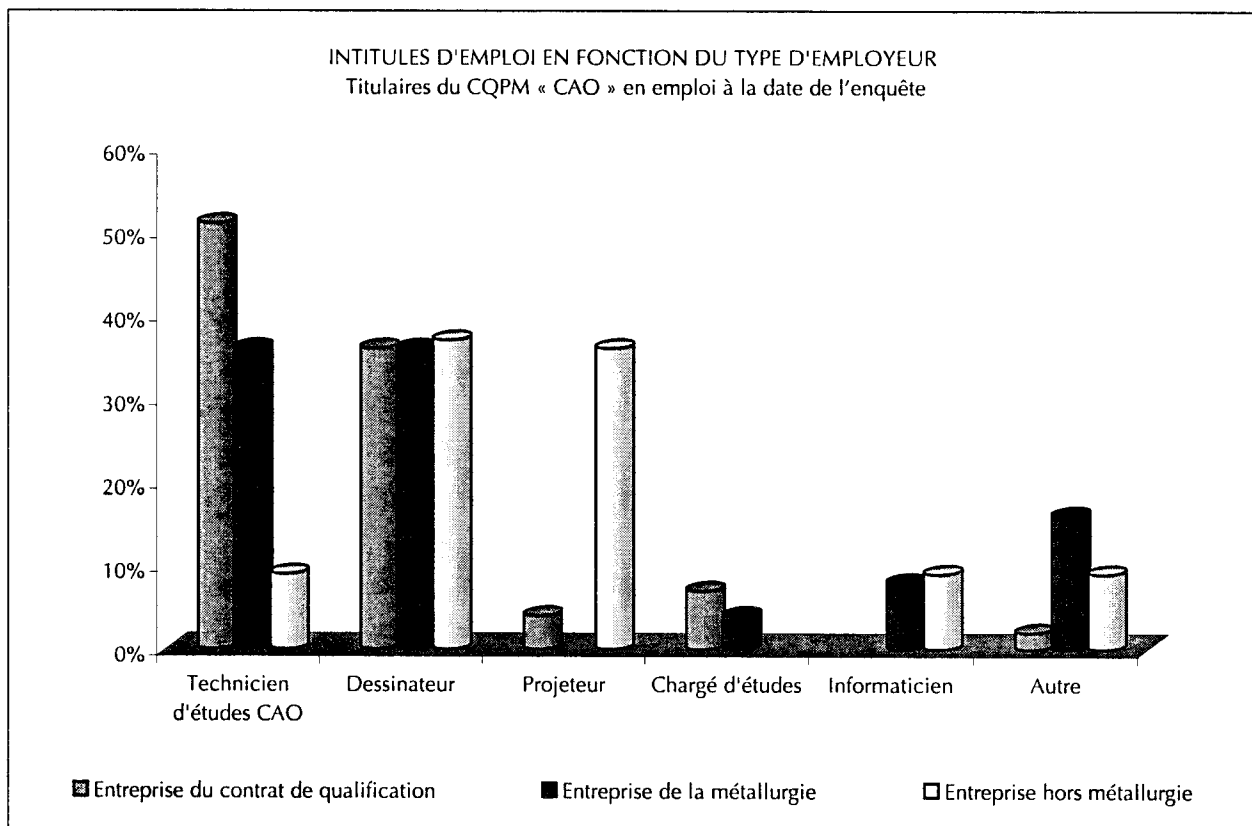
Source : Céreq

Graphique 13



Source : Céreq

Graphique 14



Source : Céreq

Pour cette très faible minorité dont les activités se sont éloignées de la production le CQPM n'aura « *pas apporté grand chose* ». Pour les autres, plus nombreux (20 %), demeurés dans l'industrie (« métallurgie » et « hors métallurgie »), l'entrée par la petite porte aura été plus systématique -ils débutent plus fréquemment comme ONQ-, mais elle aura néanmoins été suivie d'une amélioration similaire à ceux demeurés dans l'entreprise du contrat.

Dans l'ensemble, ces comparaisons ne font pas apparaître une réduction de « l'effet protecteur » associé à l'obtention d'un CQPM et le bénéfice qui en est tiré ne disparaît pas une fois franchi le seuil de l'entreprise où le contrat de qualification a été préparé, ni pour ceux qui ont intégré une autre entreprise de la métallurgie, ni, ce qui est plus important, pour ceux qui désormais travaillent dans une entreprise située dans un autre champ conventionnel.

4. CONCLUSION

Progressivement s'est imposée l'idée que les mesures d'aide à l'emploi des jeunes, au sein desquelles le contrat de qualification occupe une place particulière, constituent un sas institutionnalisé de transition entre l'école et la vie professionnelle. Néanmoins, dans le cas des CQPM et des qualifications observées, même lorsqu'elles s'adressent à des jeunes peu diplômés, le passage par ce sas favorise l'accès à l'emploi et aux qualifications visées, au moins pour ceux qui ont pu franchir les barrières de sélection. En effet la préparation du CQPM est l'occasion d'acquérir des connaissances professionnelles et industrielles parfois très spécifiques souhaitées et recherchées par les entreprises. Par-là même ces certifications contribuent, certes de manière marginale, à atténuer l'effet de filtre et de classement du diplôme pour l'accès au marché interne (Verdier, 1996). Le cas le plus exemplaire étant celui des bénéficiaires du CQPM « CSPA ».

La question du développement de ces certificats apparaît bien comme une des plus importantes. Les CQPM peuvent-ils être autre chose qu'un ajustement à caractère « marginal » ? On peut raisonnablement supposer que l'amélioration du contexte d'emploi ne fera qu'amplifier les difficultés locales de recrutement relevées à propos de l'utilisation du CQPM « CSPA ». Si l'on ajoute que l'évolution la plus probable des formations professionnelles et des flux de diplômés arrêtant leurs études ne paraît pas être de nature à atténuer ces difficultés, on devrait de manière quasi mécanique assister à une croissance des CQPM d'ouvrier ; et ce ne sont pas les tentatives actuelles de l'Education nationale pour exhumer le CAP qui semble en mesure de modifier le cours des choses. Dès lors cette éventualité soulève l'interrogation suivante : quelles populations de jeunes les prépareront ? Les titulaires d'un diplôme « tertiaire » ? Les jeunes et moins jeunes faiblement dotés scolairement (ceux qui n'ont obtenu aucun titre scolaire, ceux qui ont échoué au BEP...) ? Jusqu'ou les entreprises s'accommoderont-elles de ces solutions de repli et avec quelles contreparties éventuelles ? Ne s'achemine-t-on pas en fait vers une crise ouverte de l'enseignement professionnel industriel que les certifications de branche contribueraient à souligner ?

Les perspectives apparaissent à la fois plus floues et moins sombres pour les trois autres CQPM. Avant d'aborder ces deux aspects, précisons d'emblée que pour la majorité des entreprises enquêtées ce n'est pas l'intérêt intrinsèque de ces « certifications complémentaires » qui fait problème, mais le rapport coût/avantage lié à leur utilisation.

Moins sombre, cette perspective l'est dans la mesure où il existe pour les activités de technicien une réserve de main-d'œuvre : les diplômés du technique supérieur court, une partie des bacheliers professionnels et la possibilité d'alternatives -mobilité de salariés- à des recrutements. Floue car l'implication des instances patronales de cette branche dans la création de licences professionnelle, qui se concrétise par l'élaboration de partenariats étroits entre des Universités -en fait des IUT- et les organismes de formation de la métallurgie, peut constituer une alternative moins lourde à gérer et présentant, à leurs yeux, suffisamment de garanties. On le voit l'ajustement opéré par ces certifications est encore loin de présenter un caractère stabilisé.

PARTIE 2

FORMER ET PROMOUVOIR DES SALARIÉS DANS UN CONTEXTE DE RESTRUCTURATION

**(LES CQPM OBTENUS DANS LE CADRE
D'UN PLAN DE FORMATION)**

INTRODUCTION

A l'origine destiné aux jeunes en contrat de qualification, l'ouverture des CQPM à des publics de salariés est intervenue plus tardivement³⁰. Dans la métallurgie, les salariés en activité ne représentent qu'un quart de l'ensemble des bénéficiaires de ces certificats, et sur les quatre CQPM étudiés ils se concentrent sur la seule qualification ouvrière : le CQPM « CSPA ». Seuls ces derniers seront donc abordés dans ce travail, les effectifs concernés par les 3 autres étant trop faibles pour permettre une exploitation des résultats.

Si pour les CQPM préparés dans le cadre d'un contrat de qualification les entreprises se doivent de respecter un certain volume horaire de formation, elles ont par contre toute latitude concernant la formation des salariés. Cette liberté est d'autant plus forte que les instances de branche ont toujours refusé de définir des contenus de formation associés à chaque CQPM : il existe certes pour chacun un référentiel de qualification mais pas de référentiel de formation. Cette absence de cadre permet *a priori* d'envisager toutes les hypothèses sur l'utilisation de ces certificats.

Ainsi, en l'absence de formation, elle pourrait s'inscrire dans une logique de reconnaissance d'une qualification déjà acquise, sur le modèle de la validation des acquis professionnels. Assimilée à une récompense, la certification viendrait officialiser, au terme d'un parcours ascendant, l'acquisition d'une nouvelle position professionnelle. Associé à des formations de courte durée, le CQPM pourrait aussi n'être qu'un moyen de certifier certaines catégories de salariés dans un objectif de certification de l'entreprise elle-même par exemple. Cette utilisation est d'ailleurs suggérée par certains dispositifs de branche.

A l'inverse, la préparation d'un CQPM s'accompagne-t-elle d'une formation conséquente du type de celle dispensée aux salariés qui préparent un diplôme dans le cadre de plan de formation ? Dans ce cas retrouve-t-on les contextes habituellement décrits lorsque les entreprises recourent à des diplômes pour valider des formations longues et qualifiantes : forte articulation avec des questions d'emploi, transformations techniques et organisationnelles (Formation Emploi, 1990) ?

Pour envisager ces hypothèses nous préciserons d'abord les caractéristiques scolaires et professionnelles des salariés ayant préparé ce CQPM. Puis nous développerons les contextes d'utilisation de ce certificat par les entreprises en précisant les formations dispensées. Nous nous attacherons enfin à décrire les conséquences de l'obtention du certificat sur la carrière des titulaires. Cette question des effets est d'autant plus importante qu'elle résume et condense les finalités poursuivies par les entreprises lorsqu'elles recourent à la formation continue.

1. UNE POPULATION PEU DIPLOMEE

Du point de vue de l'âge, ce CQPM ne s'adresse pas à un profil particulier de salarié. Bien au contraire, tous les âges se retrouvent dans cette population, même si la fraction des plus de 50 ans est sous-représentée par rapport à la structure par âges de l'ensemble des « ONQ » de la métallurgie auxquels ces salariés peuvent être comparés (19 % selon la dernière l'enquête FQP de l'INSEE, 1993, contre 3,1 % dans la population enquêtée). Cette sous-représentation profite essentiellement à la tranche d'âge des 30/39 ans (41,3 % au lieu de 26,1 % pour l'ensemble des « ONQ »).

³⁰ Elle a été rendue possible par l'avenant du 2 juillet 92 à l'accord national du 12 juin 87.

Tableau 1

**Structure par âges des salariés ayant obtenu un CQPM CSPA
(à la date d'obtention*)**

Moins de 25 ans	25/29 ans	30/39 ans	40/49 ans	50 ans et plus	TOTAL
4,4 %	19,4 %	41,3 %	31,9 %	3,1 %	100 %

Source : Céreq

(en général 1 an s'est écoulé entre cette date et le début de la préparation)

Très peu diplômée cette population, dont l'âge moyen est inférieur à l'ensemble des « ONQ » de la métallurgie, est cependant proche de ces derniers sous l'aspect de la formation.

Tableau 2

Diplôme détenu au moment de préparer le CQPM

	Aucun diplôme	CEP/BEPC	CAP	BEP	Baccalauréat	TOTAL
Popul. Enquêtée	50,6 %	11,4%	24,7 %	10,8 %	2,4 %	100 %
ONQ métallurgie	44,4 %	28,2 %	23,7 %		3,8 %	100 %

Source : Céreq

Si parmi cette population les plus jeunes sont aussi les plus diplômés (la totalité des titulaires d'un baccalauréat, la très grande majorité des BEP et près d'une moitié des CAP ont moins de 30 ans), elle ne se décompose pas pour autant en deux sous-populations : l'une qui serait diplômée et jeune, l'autre âgée et au mieux titulaire d'un CEP ; ce diplôme est ainsi cité par plus d'un tiers des moins de 30 ans.

Les spécialités de diplôme, pour ceux qui en ont obtenu, précisent un peu plus le type de formation de ces salariés.

Tableau 3

**Spécialité de formation des diplômes déclarés
(soit 82 salariés, CEP compris et classé en général, soit 19 salariés)**

Spécialités de la métallurgie	Spécialités industrielles hors métallurgie	Spécialités non industrielles	Général (dont CEP)	TOTAL
45,1 % (dont 34 % de mécanique)	4,9 %	24,4 %	25,6 %	100 %

Source : Céreq

Soulignons d'abord que la proportion des spécialités du champ de la métallurgie est moins importante qu'elle ne l'était pour ceux qui avaient préparé ce CQPM dans le cadre d'un contrat de qualification. Autre aspect, la moitié des spécialités de diplôme indiquées n'a aucun rapport avec l'industrie. Au total, seulement 22,3 % (37 individus sur 166) des salariés avaient obtenu un diplôme en rapport avec les domaines techniques de la métallurgie avant de préparer le CQPM ; autant dire que jusqu'à présent ce CQPM est préparé par des salariés qui n'ont pas, de manière très majoritaire, suivi une formation scolaire dans les domaines techniques de la métallurgie. Et ils se démarquent de ceux qui suivent des formations continues longues et qualifiantes³¹ ; ces aspects prendront du sens quand nous les rapporterons aux politiques d'entreprise, d'établissement.

³¹ Les salariés ayant préparé un CQPM « qualité » sont plus proches des profils des salariés assidus de la formation continue. Globalement plus jeune cette population mêle des diplômés du supérieur (13 individus sur 24, dont 11 DUT

2. DES POLITIQUES, ET DES SALARIÉS, VOLONTAIRES

Pour appréhender l'étude des emplois des salariés nous avons opté pour un mode d'exposition qui suit un ordre chronologique et qui distingue, la période avant, et après, le CQPM. Que faisaient ces salariés au moment de préparer le CQPM ?

2.1 Une ancienneté dans l'entreprise variable

Au moment où ils obtiennent le CQPM³² l'ancienneté dans l'entreprise de ces salariés est à l'image de leur âge, c'est-à-dire assez divers.

Tableau 4

Ancienneté dans l'entreprise au moment de l'obtention du CQPM

Moins de 5 ans	5/14 ans	15 ans et plus	TOTAL	Moyenne
28 %	28,7 %	43,3 %	100 %	12 ans et 4 mois

Source : Céreq

Certes les salariés avec une grande ancienneté prédominent, mais la fraction jeune et recrutée plus récemment n'en est pas pour autant marginale, ce qui est plus surprenant. En effet, autant la préparation d'un CQPM dans le cadre d'un plan de formation pour des salariés avec une grande ancienneté nous est intuitivement familière (afin de faire progresser, une population confrontée à des changements techniques importants, par exemple), autant la préparation par une population jeune et de faible ancienneté d'un CQPM dans le cadre d'un plan étonne quelque peu au regard de l'offre de formation actuelle et des marchés du travail.

Se présentant comme une population stable et peu mobile, ou du moins n'ayant pas additionné des expériences diverses (70 % déclarent avoir « toujours ou presque travaillé dans la même entreprise »), cette population ne découvre pas la formation continue avec la préparation de ce CQPM : 60 % d'entre eux indiquent avoir déjà suivi dans cette entreprise un ou plusieurs stages de formation et certains (15 %) ont même déjà effectué « un stage long apportant une qualification ».

2.2 Des salariés qui ont débuté comme « ONQ »

Massivement (80 %) ces salariés ont débuté comme « ouvrier non qualifié », les plus anciens indiquant un peu plus souvent avoir été recruté comme « ONQ » (89 %) que les plus jeunes (68 %). Plus familiers avec les questions de classification, les salariés interrogés (soit lors de l'enquête, soit au cours des entretiens) citent exclusivement trois coefficients de classification : 145, 155 (le plus souvent) et 170.

ou BTS) et d'autres moins titrés (6 CAP/BEP et 4 bacheliers), plus âgés, et plus anciens dans l'entreprise où ils ont préparé leur CQPM.

³² Nous ne disposons que de l'ancienneté au moment où ces salariés ont obtenu le CQPM, pour avoir une idée de leur ancienneté au moment de préparer le CQPM il convient d'enlever 1 an.

Tableau 5

Qualification déclarée à l'embauche dans l'entreprise

« ONQ »	« OQ » ou « OP »	Autre	TOTAL
80%	17,6 %	2,4 %	100 %

Source : Céreq

Deux intitulés d'emploi concentrent sur eux plus des deux tiers des réponses : « agent de fabrication » (27,3 %) et « ouvrier de fabrication » (37 %). A ces intitulés correspondent le plus souvent des activités de petits montages, d'alimentation ou /et de transfert là où les process de fabrication ne sont pas (pas encore ?) automatisés... bref des activités assez élémentaires assez proches des images du « travail à la chaîne » .

En plus de 10 ans, en moyenne, de présence dans l'entreprise ces salariés ont-ils connu une évolution avant d'entreprendre le CQPM ? Si la qualification la plus souvent déclarée au moment d'entreprendre le CQPM est encore celle d' « ONQ », sa fréquence est néanmoins moindre : - 20,6 %, essentiellement au profit de la qualification d' « OQ ». Ajoutons que si ces changements profitent un peu plus aux salariés les plus anciens (-27,1 % pour ceux qui ont 15 ans et plus d'ancienneté), ils concernent aussi les plus jeunes (-19,6 % pour les moins de 5 ans).

Tableau 6

Qualification déclarée au moment d'entreprendre le CQPM

ONQ	OP/OQ	Autre	TOTAL
59,4 %	37,6 %	3 %	100 %

Source Céreq

En parallèle, ces changements de qualification s'accompagnent d'une diminution du poids des deux principaux emplois cités à l'embauche : agent de fabrication et ouvrier de production. Ils régressent de 20 % (44,2 % au lieu de 64,3 %) essentiellement au profit des intitulés de « conducteurs » (+10 %) et de « conducteur/coordonnateur/animateur » (4,8 %) qui n'apparaissent pas dans les intitulés des emplois d'embauche. Bref, au moment de commencer leur CQPM une partie de ces salariés a déjà connu une mobilité professionnelle.

Avant de considérer ce qu'il advient par la suite nous allons nous intéresser aux politiques d'entreprises dans lesquelles la préparation à cette certification s'inscrit.

2.3 Des politiques volontaires et circonstanciées

La sur-représentation des entreprises d'équipements automobiles déjà signalée à propos des contrats de qualification est encore plus importante pour les salariés, 62,4 % des salariés travaillaient dans une entreprise de ce secteur : aucun autre secteur de la métallurgie n'ayant un taux supérieur à 10 %. Parce que les équipementiers associent à la fois une main-d'œuvre peu formée, des types de process et des fabrications congruentes avec le contenu du référentiel de qualification du CQPM « CSPA », tout cela dans un contexte de changements techniques et organisationnels, ils apparaissent comme des utilisateurs potentiels de ce CQPM ; du moins cette utilisation ne surprend pas. Second trait caractéristique de ces structures, il s'agit essentiellement d'établissements ou d'entreprises de grande ou de moyenne dimension. Enfin dernier aspect que nous avons déjà évoqué, en règle générale, ce ne sont pas les mêmes entreprises, ou pour un groupe, les mêmes établissements, qui ont recours à ce CQPM dans le cadre d'un plan de formation ou pour des contrats de qualification.

Plus de 50 % des salariés interrogés indiquent que c'est l'entreprise qui a eu l'initiative de la proposition de préparer ce CQPM, 25 % déclarant une initiative partagée. Si l'on ajoute que 80 % des salariés indiquent que dans leur atelier d'autres salariés l'ont aussi préparé en même temps qu'eux, soulignant par là même la dimension collective de ces propositions, on est amené à mettre au centre du questionnement et des interprétations, les politiques suivies par les entreprises. Pour cela nous exposerons deux cas.

1^{er} cas : éviter des licenciements en faisant évoluer des salariées

Il s'agit d'un site de production (environ 500 salariés) appartenant à un grand groupe industriel. En 1996 apparaît une menace de délocalisation des activités les plus manuelles (assemblage de composants) et susceptible de toucher une centaine de personnes, cela dans une région industrielle qui n'a pas, jusque-là, été épargnée. Cependant le contexte n'est pas totalement défavorable : d'une part la menace n'est pas immédiate et la direction de l'établissement dispose de temps, d'autre part cette menace est circonscrite et ne touche qu'un certain type d'activité alors que d'autres, d'un niveau de qualification plus élevé, se développent offrant par là même des possibilités de reconversion en interne.

Si la formation apparaît assez vite comme une des réponses possibles, à côté d'autres, pour limiter le nombre des licenciements, le cheminement vers des formations débouchant sur un CQPM est lui plus long pour cet établissement qui jusque-là n'a pas utilisé de CQPM et qui n'est pas situé dans une région très dynamique du point de vue de la construction des CQPM. Après avoir envisagé plusieurs solutions, le choix va se porter sur le CQPM « CSPA » pour des salariées opératrices d'assemblage (essentiellement des femmes) qu'il s'agit d'amener à une activité de « conductrice d'installation automatisée ». Au terme d'une sélection effectuée parmi plus d'une vingtaine de volontaires, une première promotion d'une douzaine de personnes est constituée³³. Il importe ici d'évoquer le contexte qui préside à la préparation du CQPM avec le « contrat » passé entre la direction et les salariées volontaires dans la mesure où il permet d'éclairer les observations statistiques.

La constitution d'une promotion de 12 personnes appelées à être partiellement absentes pendant 8 mois constitue un engagement lourd : « *Parce qu'en terme de formation on n'avait jamais formé à titre prévisionnel, en fait. Pour nous, les formations elles se faisaient parce qu'il y avait un besoin au poste de travail. On n'avait jamais fait de tests, on n'avait globalement jamais monté de dossier pour récupérer des sous. Donc c'est clair qu'au niveau de la direction, 1 million de francs pour 12 personnes, brutalement, comme ça, ça ne serait peut être pas passé ...* » (responsable formation) : engagement lourd³⁴ mais aussi symbolique, puisqu'il s'agissait d'amener des salariées très peu formées recrutées comme opératrices il y a quelques années, et toujours opératrices au coefficient de 155 au moment de préparer le CQPM, à une qualification d'« OQ ». Cet objectif nous amène au « contrat » dans la mesure où la préparation de cette certification avait valeur d'engagement : engagement de la direction pour qu'au terme de la formation il y ait changement d'emploi et de qualification, engagement des salariées sélectionnées pour suivre jusqu'au bout la formation, l'obtention du CQPM n'étant pas un élément du « contrat ». Ce dernier incluait donc une mobilité : mobilité qui eut lieu à la fin du CQPM.

³³ Toutes les actions de formation qu'engage l'établissement à cette époque ne débouchent sur une certification ; s'agissant plus spécifiquement des CQPM deux seront utilisés.

³⁴ Qui dans le cas présent s'accompagnait de la mise en place d'un dispositif de suivi et de soutien aux candidats.

2^{ème} cas : former pour accompagner des changements dans l'organisation du travail

Le second cas est plus classique et probablement plus fréquent. Il s'agit cette fois d'un site de production d'un équipementier automobile, et si l'établissement est de taille moyenne (environ 400 salariés) le groupe auquel il appartient est important. A l'inverse du cas précédent le contexte d'emploi n'est pas dégradé et l'entreprise rencontre des difficultés pour recruter. Au moment des entretiens l'entreprise était d'ailleurs dans une phase d'embauche et de croissance des effectifs.

L'origine du recours aux CQPM est ici plus ancienne. Elle s'inscrit dans des réflexions sur des réorganisations du travail débutées au début des années 90 et qui vont progressivement se traduire par une organisation des ateliers en familles de produit, des réductions de lignes hiérarchiques, un renforcement des profils techniques en atelier ; autant d'aspects désormais familiers.

Là aussi la nécessité d'accompagner ces réorganisations va assez vite s'imposer au niveau de la direction de l'établissement : « *Voilà on a avancé et fait notre petit bonhomme de chemin entre 92 et 93 [période où s'impose la nécessité de réorganisations], et en 94 on a fait un inventaire des compétences qui étaient requises pour tenir les nouveaux postes et on s'est rendu compte qu'il y avait un écart entre les anciens rôles et les nouveaux rôles. On s'est dit qu'il fallait mettre quelque chose en place : un programme de formation adapté pour 150 personnes à peu près. Au niveau du personnel de production ils sont 150 à 200* » (responsable formation). C'est dans ce vaste et important programme de formation que les CQPM vont prendre place ; une place modeste du point de vue des effectifs, l'objectif n'étant pas de certifier tous les ouvriers de fabrication.

De 1995 à 1997 une quarantaine de personnes reçoit une formation étalée sur deux ans. C'est parmi cette population qu'émerge un groupe d'une dizaine de personnes, « *qui désirent aller jusqu'au bout* », dont la formation sera poursuivie en interne sur un an pour aboutir au CQPM qu'ils obtiennent tous : au terme de ce parcours de longue durée une « élite » s'est, en quelque sorte, dégagée. Cet aspect est essentiel pour comprendre les évolutions qui surviennent après l'obtention du CQPM (cf. infra). Si dans le cas présent le « contrat » n'était pas aussi explicite qu'auparavant, les salariés qui n'étaient pas encore conducteurs le sont devenus, avec rattrapage de coefficient. Et pour une partie d'entre eux (6 sur 10) cette première certification s'est prolongée par la préparation du CQPM de « *technicien de conduite* », avec création de ce poste ; la dynamique de formation a prolongé la dynamique organisationnelle.

Dans les cas que nous avons pu approfondir, la préparation de CQPM s'inscrit dans des actions de formation plus larges : la préparation d'un CQPM venant finaliser des formations considérées comme importantes, tant au regard du niveau de formation de ceux qui les ont suivies, que de ce qui est pratiqué en général par les entreprises pour ces catégories de salariés. Mais alors pourquoi un CQPM ? Deux raisons nous paraissent importantes. Il apparaît difficile d'impliquer des salariés dans des formations longues sans que celles-ci débouchent sur une certification. Or, si les CQPM n'ont pas (pas encore ?) la visibilité et la légitimité des diplômes, leur valeur symbolique est, aux yeux des salariés, plus grande que celle des « *certificats maisons* » ; les épreuves avec jury y contribuent pour beaucoup. N'ayant pas la légitimité sociale des diplômes, les CQPM ont néanmoins pour eux la « *souplesse* », aspect relevé par nombre de responsables comme nous l'avons déjà souligné à propos des contrats de qualification ; souplesse dans le calendrier et le rythme de la formation et, surtout, souplesse au niveau des contenus. Ce que nous avons dit des durées et des temporalités dans les deux cas que nous avons approfondis illustre le premier aspect : dans un cas une formation « *intensive* » sur une durée de 8 mois et dispensée pour l'essentiel en centre de formation, dans l'autre une formation dont le rythme hebdomadaire était beaucoup moins soutenu (un jour par semaine), mais d'une durée plus longue dans le temps (3

ans pour parvenir au CQPM), et dispensée pour l'essentiel en interne. La souplesse relative aux contenus de formation était beaucoup plus attendu. De fait, il y a bien une adaptation des référentiels aux spécificités techniques des équipements de l'entreprise, tel domaine technique est privilégié parce que les équipements de l'entreprise l'intègrent. Mais aussi au niveau de la formation des salariés avec la possibilité de cycles de « remise à niveau » .

Si la préparation d'un CQPM représente un double investissement (des entreprises et des salariés) sur quoi débouche-t-il ? C'est ce que nous allons voir en revenant aux statistiques.

2.4 Une mobilité professionnelle fortement amplifiée par l'obtention du CQPM

Pour envisager ce qui s'est passé après l'obtention de ce certificat nous considérerons essentiellement deux moments : « juste après le CQPM » et « à la date d'enquête » . Entre l'obtention du CQPM et la date d'interrogation 2 ans et 1 mois se sont en moyenne écoulés (cette durée moyenne oscille entre 4 ans et 1 an ou moins). Cette durée, il faut le souligner, est donc beaucoup plus brève que celle qui précède la préparation du CQPM puisque celle-ci était, rappelons le, d'environ 11 ans.

Très majoritairement, ces titulaires demeurent dans des fonctions de fabrication/production, sur cet aspect il n'y a pas de changement. Venons en tout de suite à la qualification déclarée.

Encore majoritaires avant la préparation du CQPM, les déclarations de qualification comme « ONQ » chutent brusquement de quasiment 30 % après l'obtention de ce certificat. Et, pour la première fois, les déclarations d' « OQ » deviennent majoritaires (61,2 %). Comme les deux cas d'entreprise que nous avons développés le laissaient prévoir « il se passe bien quelque chose » après l'obtention du CQPM. Autrement dit les investissements³⁵ consentis de part et d'autre ne restent pas sans effet.

Tableau 7

Evolution de la qualification déclarée*

	ONQ	OQ	T.A	Technicien	Autre	TOTAL
A l'embauche (rappel)	80 %	17,6 %	0,6 %		1,8 %	100 %
Avant le CQPM (rappel)	59,4 %	37,6 %	1,2 %		1,8 %	100 %
Après le CQPM	30,9 %	61,2 %	3,6 %	1,2 %	2 %	100 %
A l'enquête	8 %	76,5 %	9,3 %	2,5%	3,2 %	100 %

Source : Céreq

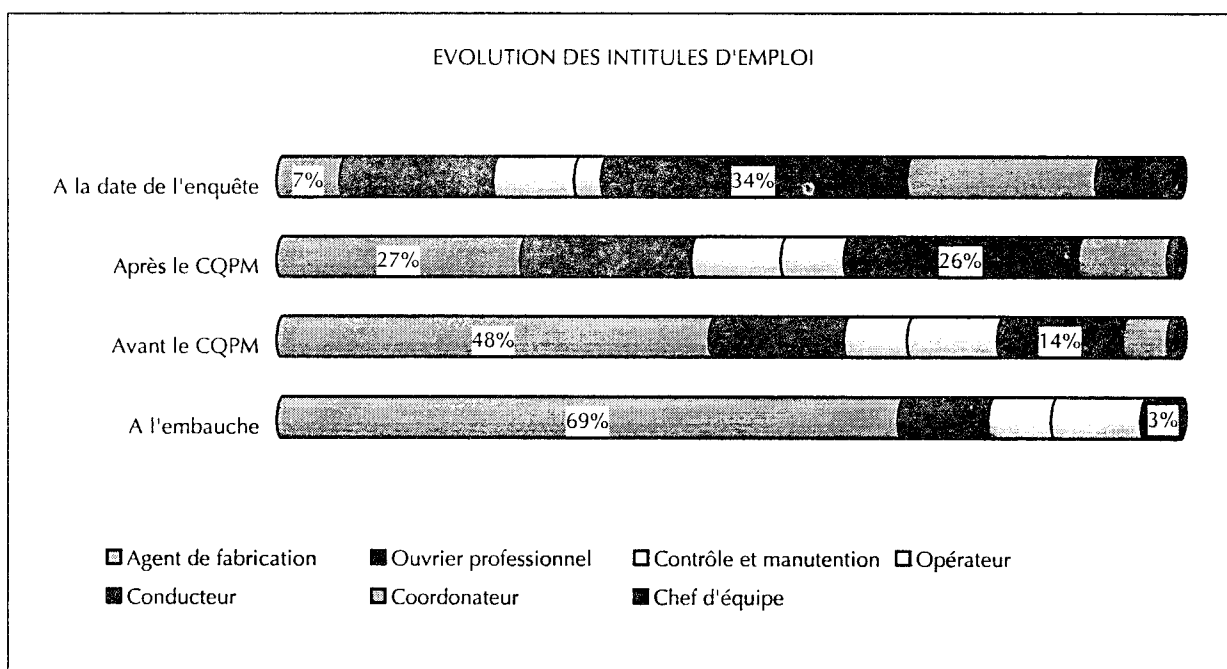
* (ce tableau est repris sous une forme graphique plus visuelle dans la page suivante)

³⁵ Investissements (matériels et humains) dont nos brefs résumés rendent imparfaitement compte.

Cependant après l'obtention du certificat 30 % des salariés interrogés indiquent être encore « ONQ ». Plusieurs hypothèses peuvent être avancées à ce propos : il est possible que le « contrat » n'ait pas toujours pris une forme aussi explicite que dans le premier cas d'entreprise exposé, il est possible aussi que l'encadrement d'atelier attende un peu de voir, souhaitant comme l'on dit « juger sur pièce », enfin, il est possible, sachant que l'évolution se réalise souvent en changeant de poste, que ce changement n'ait pas pu intervenir tout de suite après le CQPM. Les évolutions observées dans les premières années qui suivent l'obtention du CQPM plaident en faveur de ces interprétations.

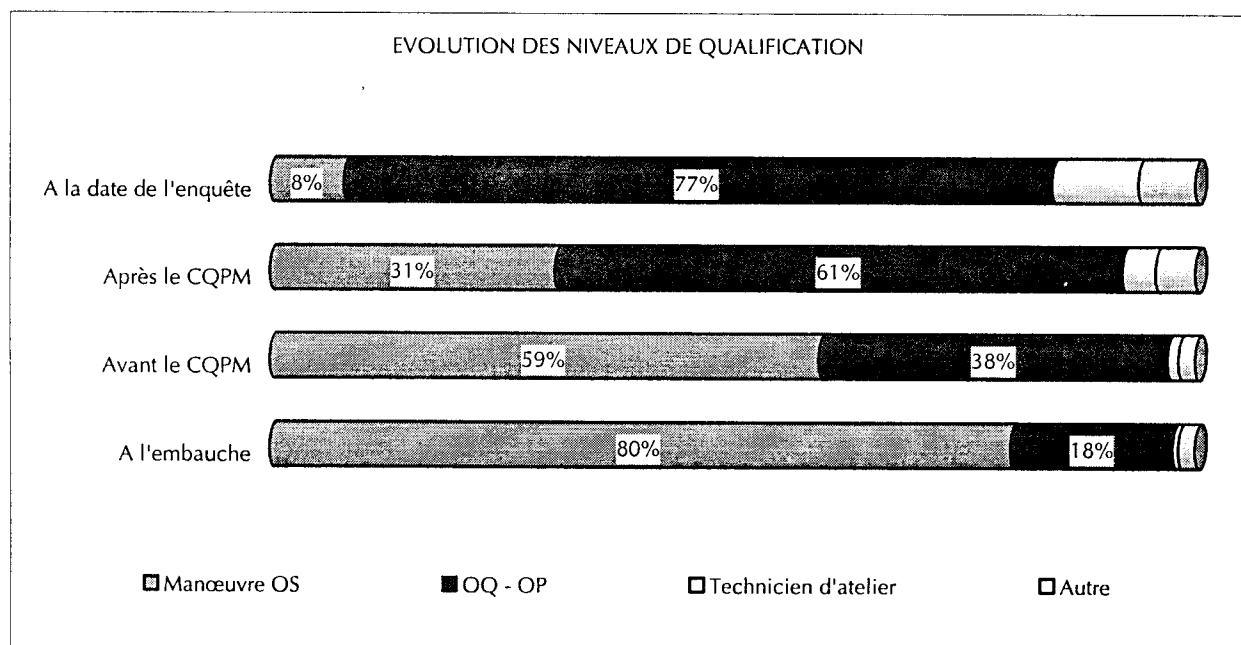
En effet l'évolution amorcée par certains avant la préparation du CQPM, fortement amplifiée avec l'obtention du CQPM, ne s'arrête pas là. Elle se poursuit dans les années qui suivent, à tel point qu'on pourrait parler pour nombre de ces salariés d'un effet CQPM. A la date d'enquête, soit en moyenne deux 2 ans seulement après, il n'y a plus que 8 % des salariés qui déclarent être « ONQ ». Et pour la première fois la déclaration de qualification de « technicien d'atelier » prend forme (9.3 %) et devient supérieure à celle d' « ONQ ».

Graphique 1



Source : Céreq

Graphique 2



Source : Céreq

On peut illustrer et confirmer ces déclarations relatives à la qualification en indiquant les coefficients de classification cités pour le dernier emploi, cette fois-ci plus nombreux que pour les emplois antérieurs.

Tableau 8

Coefficients de classification déclarés pour l'emploi à la date d'enquête

155	170	180	190	215	225	240	270
1 fois cité	2	9	14	7	1	2	1

Source : Céreq

Il va de soi que les intitulés d'emploi cités portent la marque de ces évolutions. Ce n'est qu'après l'obtention du CQPM que l'intitulé de « conducteur » (activité visée par le référentiel) devient prépondérant ; pour une partie des salariés, cette activité évoluant par la suite vers celle de conduite/coordination/ animation (près de 25 % à l'enquête).

Tableau 9

Répartition des salariés selon les principaux emplois cités

	A l'embauche (rappel)	Avant le CQPM (rappel)	Après le CQPM	A l'enquête
Agent de fabrication	27,3%	20 %	12,7 %	4,2 %
Ouvrier de production	37 %	24,2 %	12,7 %	1,8 %
Opérateur	10,3 %	10,3 %	7,3 %	3 %
Conducteur	3 %	13,3 %	25,5 %	33,9 %
Coordinateur/chef d'équipe		4,8 %	9,7 %	24,2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq

Les tâches évoquées par ces salariés apparaissent comme assez typiques de la conduite d'installations automatisées tournées vers la production de très grandes séries d'éléments d'ensembles : « armatures d'essuie-glace » , « éléments de plaquettes de frein » , « chaîne robotisée de soudure de tubes » ...etc. Parfois seuls sur ces installations, mais le plus souvent membre d'une équipe (50 % travaillant à 3 ou plus de 3 sur ces installations) leurs tâches essentielles relèvent de la maintenance/surveillance et de contrôles standards : les réglages n'étant pas désignés comme une activité prépondérante. Assez proches des activités des conducteurs ayant obtenu leur CQPM dans le cadre d'un contrat de qualification, celles de ces salariés incluent néanmoins plus souvent une composante coordination, mentionnée par près de la moitié d'entre eux.

Les glissements observés dans les intitulés sont confirmés par les déclarations relatives aux modifications survenues depuis l'obtention du CQPM. Une grande majorité des salariés, soit 80,6 %, indique que l'obtention du CQPM s'est accompagnée de modifications : ainsi 26,2 % citent un changement d'emploi (changement illustré par la première entreprise avec les passages d'opératrice à conductrice), et 20,2 % disent effectuer des tâches plus complexes ou avoir désormais plus de responsabilités.

Au total, et pour résumer, on mentionnera que seulement 13 % des salariés déclarent que le CQPM ne leur a « rien apporté » alors que 35,8 % pensent qu'il leur a permis « d'évoluer plus rapidement » et pour 16,7 % « d'exercer une nouvelle activité » : 26,6 % indiquant qu'il a été l'occasion « d'augmenter leur salaire³⁶ » ; autant dire que l'appréciation est, ici aussi, globalement positive. Enfin ces évolutions, loin d'apparaître comme un aboutissement, laissent plutôt entrevoir, pour une partie de ces salariés, une poursuite de mobilité. L'obtention de « haute main » d'une certification a eu pour nombre d'entre eux, jusque-là quelque peu fâchés avec l'école, l'effet d'une levée de blocages. Depuis l'obtention de leur CQPM 40 % avaient de nouveau suivi une formation dont 5,5 % une formation qualifiante, aspect que nous avons pu observer aussi lors des entretiens et que nous avons évoqué lors de la présentation des deux cas d'entreprise.

³⁶ De 6400 après le CQPM, le salaire moyen passe à 7710 à la date d'enquête.

3 – CONCLUSION

L'utilisation du CQPM « CSPA » s'inscrit clairement dans le cadre de politiques ambitieuses de formation, dont le CQPM ne constitue qu'un élément réservé à une minorité de salariés, dans un contexte de restructurations technico-organisationnelles associées dans certains cas à des difficultés d'emploi. Par la même, l'usage de ce certificat s'apparente à celui relevé pour les diplômés dans le cadre du plan de formation.

Comme pour ces derniers, il est également le résultat d'un compromis entre des directions d'entreprise à la recherche d'une meilleure efficacité économique et des salariés soucieux de l'obtention d'une certification garante de leurs efforts et de leurs investissements (Feutrie, Verdier, 1993). Néanmoins dans le cas des certifications de branche à ce premier compromis s'en ajoute un autre interne aux directions d'entreprises. Le choix de ce certificat permet en effet d'allier souplesse et adaptabilité à des métiers spécifiques et légitimité de la certification au delà de l'entreprise.

Obéissant à des politiques d'entreprises volontaristes visant à faire évoluer des salariés peu diplômés ou peu qualifiés, ces certificats ont un effet important sur la mobilité des titulaires. Ceci contraste avec la plupart des travaux qui nuancent ou minorent les effets de la formation continue sur la mobilité des salariés. Sans rien retirer à ce constat, il convient néanmoins de rappeler la spécificité des contextes dans lesquels les observations ont été faites et leur caractère circonscrit : les titulaires ou les « élus » sont encore peu nombreux. Ce rappel nous amène à l'interrogation suivante : ce faible développement est-il la contrepartie obligatoire à toute réussite ?

BIBLIOGRAPHIE

- Brucy G., Troger V. (2000)** « *Un siècle de formation en France : la parenthèse scolaire ?* », *Revue française de pédagogie*, n° 131
- Cannonge F. Ducler R (1969)**, *La pédagogie devant le progrès technique*, PUF, Paris
- Combes M.-C. (2000)**, *La mise en oeuvre de la formation dans les contrats de qualification*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, document de travail n°39
- DARES (1996)**, *L'alternance : enjeux et débats*, Ministère du travail et des affaires sociales, La documentation française, Paris
- DARES (2000)**, « *Les contrats de qualification et d'adaptation en 1999* », *Premières synthèses*, n° 42.1
- Eckert H., Veneau P. (2000)**, « *Le rapprochement de l'école et de l'entreprise dans l'enseignement technique : sur les limites d'une rationalisation volontariste* », *Revue française de pédagogie*, n° 131
- Formation Emploi (1990)**, « *Entreprise et formation* », N°32.
- Feutrie M., Verdier E. (1993)**, « *Entreprises et formations qualifiantes – Une construction sociale* », *Sociologie du Travail*, n°4/93.
- Fusulier B., Maroy C. (1998)**, « *Mises en forme locale des formations en alternance : l'alternance qualifiante et l'alternance socialisatrice* », *Critique Régionale*, n°26/27
- Guilloux P. (1998)** « *les CQP : leur origine, leur histoire (1984-1998)* », in *Les certificats de qualification professionnelle*, collection guide technique, Centre INFFO, Paris
- Jeantet A. (1998)**, « *Les objets intermédiaires dans la conception. Eléments pour une sociologie des processus de conception* », *Sociologie du travail*, n° 3
- Lhotel H. (1998)** « *Quels rapports entre alternance post-scolaire et transformation conjointes de la scolarisation et de l'emploi ? Le cas des contrats de qualification* », *Clés à venir*, n°17
- Méhaut P., Rose J., Monaco A, de Chassey F. (1987)**, *La transition professionnelle*, L'Harmattan, Paris
- Monaco A. (1993)**, *L'alternance école production*, PUF, Paris.
- Revue française de pédagogie (1999)**, « *L'alternance pour une approche complexe* », numéro spécial, n° 128
- Rose J. (1996)**, « *L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi* », *Sociologie du travail*, n°1
- Rose J. (1992)**, « *Des enjeux théoriques de l'alternance* », in *les Formations en alternance*, Ministère du travail de l'emploi et la formation professionnelle, Paris
- Verdier E. (1996)**, « *L'insertion des jeunes 'à la française' : vers un ajustement structurel ?* », *Travail Emploi*, n°69
- Veneau P, Charraud A.-M., Personnaz E. (1999)**, « *Les certificats de qualification concurrencent-ils les Diplômes ?* », *Formation Emploi*, n°65

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Cette étude comporte deux volets. Un premier, statistique, s'appuie sur une enquête téléphonique menée en juin et juillet 1999 auprès de titulaires des CQPM visés. Le questionnement porte sur leur parcours, leur formation avant l'obtention du certificat, le déroulement du certificat et leur devenir à l'issue du CQPM ; 2/3 des jeunes interrogés avaient obtenu leur CQPM entre 1996 et 1998.

Le second volet, à caractère compréhensif, comporte des entretiens menés d'octobre 1999 à mars 2000 dans une vingtaine d'entreprises ayant conclu des contrats de qualification ou formé leurs salariés dans le cadre de plans de formation, et représentatives des différents cas observés lors de l'enquête statistique. L'échantillon tient ainsi compte de variables telles que la taille de l'entreprise, le secteur, le type de CQPM, l'embauche ou non à l'issue du contrat de qualification. 25 entretiens ont été effectués auprès de responsables de formation, responsables d'unités et tuteurs et 18 auprès de titulaires de CQPM. (dont 13 en contrat de qualification).

S'agissant de l'enquête téléphonique, les tableaux qui suivent précisent les comparaisons entre la population mère et la population enquêtée. Les faibles écarts de structure constatés n'ont pas nécessité une pondération : le taux de sondage se situe aux alentours de 40 % selon les types de CQPM et est de 41,5 % sur l'ensemble.

Répartition par type de CQPM

	Population de départ		Population enquêtée	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Conducteur de système de production automatisée	764	44,4 %	317	44,5 %
Technicien qualité	571	33,2 %	237	33,3 %
Technicien CAO	232	13,5 %	87	12,1 %
Assistante de direction	153	8,9 %	72	10,1 %
Total	1720	100 %	713	100 %

Source : Céreq

Répartition par statut des bénéficiaires

	Population de départ	Population enquêtée	
	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Contrat de qualification	74,9 %	517	72,5 %
Plan de formation	25,1 %	196	27,5 %

Source : Céreq

Répartition par année d'obtention

	Population de départ	Population enquêtée	
	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
1990	0,5 %	3	0,4 %
1991	2,9 %	9	1,3 %
1992	2,8 %	9	1,3 %
1993	2,8 %	30	4,2 %
1994	8 %	57	8 %
1995	16,6 %	106	14,9 %
1996	14,4 %	116	16,3 %
1997	21,4 %	148	20,6 %
1998	30,6 %	234	32,9 %

Source : Céreq

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 2002

La présence, relativement récente, des Certificats de Qualification Professionnelle dans le paysage de la certification suscite débats et interrogations. Ces certificats, dont les branches possèdent la maîtrise totale du contenu et de l'organisation, favorisent effectivement souplesse et adaptation aux spécificités de l'entreprise. Préparés dans le cadre d'un contrat de qualification, leur utilisation s'apparente-t-elle à une recherche de flexibilité externe ? En quoi les formations dispensées répondent-elles aux besoins des entreprises ? Les certificats sont-ils pour les jeunes synonymes d'insertion réussie ? Préparés dans le cadre du plan de formation, comment s'inscrivent-ils dans le parcours professionnels des salariés et dans la politique de formation de l'entreprise ? Plus globalement, quelle est leur articulation avec les diplômes de l'Éducation nationale ?

Issu d'une enquête croisant itinéraires de titulaires et analyse de politiques d'entreprises, ce rapport apporte des éléments de réponse à travers les cas spécifiques de quatre CQPM de la métallurgie.

ISBN : 2-11-09-2779-8

ISSN : 1249 - 5107

Centre de Recherche Economique

10, place de la Joliette

10, place de la Joliette

BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02

Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80