

LES CONTRATS DE QUALIFICATION : UNE RÉUSSITE AMBIGUË

Le contrat de qualification touche un nombre important de jeunes (plus de 100 000 en 1990). Il dessine une troisième voie de formation professionnelle à laquelle les partenaires sociaux sont attachés, complémentaire des formations technologiques de l'Éducation nationale et de l'apprentissage. Cette mesure complexe répond à un double objectif d'emploi et de formation et suppose la rencontre et la conciliation d'intérêts de multiples acteurs. Associant acquisition d'une qualification par un jeune et subvention à l'embauche pour un employeur, il participe à la construction de la transition professionnelle, au développement de l'alternance et à la recomposition du lien école-entreprise.

Une enquête du CEREQ confirme que cette formule s'adresse à des jeunes de mieux en mieux formés, qui occupent un emploi nouveau pour l'entreprise d'accueil. Néanmoins, à l'issue du contrat le taux de maintien dans l'entreprise recule tandis que la proportion des contrats rompus s'élève. Les objectifs d'adaptation à l'emploi l'emportent, semble-t-il, sur la construction des qualifications. L'insertion professionnelle à l'issue du contrat est meilleure que pour les autres formules d'insertion. Les disparités selon la taille des entreprises et l'activité économique sont sensibles.

LES ENTREPRISES RECRUTENT DES JEUNES DE MIEUX EN MIEUX FORMÉS

Les bénéficiaires de ces contrats ne se trouvent pas toujours parmi les jeunes les moins favorisés du point de vue de l'emploi. La sélectivité des recrutements repose notamment sur l'exigence d'un niveau préalable de formation ou d'un diplôme. La part des

jeunes sous contrat de qualification détenteurs d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat ne cesse d'augmenter pour atteindre 33 % en 1990. De façon concomitante l'âge des jeunes et la taille des entreprises d'accueil s'élèvent (42 % de jeunes de plus de 22 ans et 28 % d'entreprises de 50 salariés et plus en 1990).

LE CONTRAT DE QUALIFICATION est une des trois formules d'insertion professionnelle en alternance des jeunes de 16 à 25 ans nées de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983. Ont été en effet créés à cette date :

- les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) destinés à permettre aux jeunes de découvrir la vie en entreprise et de préciser leur orientation ultérieure ;
- les contrats d'adaptation, contrats de travail destinés à faciliter l'embauche de jeunes en assurant une adaptation de leur qualification à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise ;
- les contrats de qualification, contrats de travail destinés, grâce à des périodes de formation, à permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

Un deuxième accord interprofessionnel a été signé le 1er mars 1989. Il vient rappeler la conception générale de dispositif, l'objectif de chaque mesure et le rôle des tuteurs.

Flux d'entrée dans les différentes formules de formation et d'insertion professionnelle en entreprise suivies par les jeunes de 16 à 25 ans

	Apprentissage	Contrat de qualification	Contrat d'adaptation	SIVP	TUC	Total	Part des contrats de qualification
1985	115 476	3 031	21 226	49 854	318 705	508 292	0,6 %
1986	122 401	19 247	172 825	175 112	362 519	852 104	2 %
1987	130 576	38 566	250 629	323 268	370 320	1 113 359	3,5 %
1988	132 589	65 373	99 431	289 405	329 123	915 921	7 %
1989	137 548	92 375	118 131	90 660	262 319	701 033	13 %
1990	128 865	101 706	113 022	51 983	47 366	442 942	23 %

Source : Bulletin mensuel de statistique du ministère du Travail

Les résultats des enquêtes de l'Observatoire des entrées dans la vie active confirment ces tendances. Parmi les différents dispositifs d'insertion offerts aux jeunes, les contrats de qualification concernent plutôt les jeunes déjà qualifiés ou proches de la qualification. Cette sélectivité des employeurs au regard des critères d'employabilité (niveau de qualification, rapport au travail...) converge avec une situation professionnelle des parents généralement plus favorable que pour l'ensemble des jeunes en insertion.

Cette évolution, sensible au regard de la période 1986-1987, recouvre deux phénomènes :

- la préparation à des fonctions tertiaires ou administratives dans des PME qui s'adresse à des jeunes de niveau IV ; mais la majorité des contrats reste de niveau V dans les spécialités ouvrières (CAP ou BEP de mécanique, soudure, chaudronnerie, horticulture, magasinage, menuiserie, métallerie, maçonnerie, carrosserie...);
- l'embauche de jeunes de niveau III (DUT, BTS, DEUG...) par des entreprises de plus grande taille (200 salariés et plus) pour des emplois dans les banques comme attaché commercial ou chargé de clientèle.

Cette dernière caractéristique résulte de pratiques propres à quelques secteurs d'activité, comme les banques où la mesure touche des bacheliers ou plus, et le nettoyage industriel où les contrats se répartissent entre des jeunes de niveaux III, IV et V pour occuper notamment des emplois de gestionnaire comptable ou bureautique ou de technicien.

■ **Les motivations des entreprises : l'aide à l'embauche l'emporte**

Les avantages financiers et les exonérations de charges sociales patronales motivent fréquemment le recours à cette formule. C'est particulièrement le cas dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, pour la

majorité, les préoccupations les plus déterminantes répondent à la nécessité de construire un nouvel emploi.

Dans 61 % des cas, le contrat de qualification remplace une embauche qui, à 80 %, aurait pris la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (44 % des cas) ou déterminée (36 %).

Pour plus des trois quarts des entreprises (79 %), le contrat de qualification correspond à une augmentation des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement, qu'il s'agisse d'un emploi supplémentaire dont la fonction existe déjà (48 %) ou d'un nouvel emploi dont la fonction n'est pas encore assurée dans l'entreprise (31 %) : par exemple secrétaire-comptable dans une entreprise artisanale, emplois de commerciaux ou de techniciens de production dans les PME industrielles, emplois de liaison avec la clientèle dans les agences bancaires.

Le CEREO a mené en 1990 et 1991 une importante étude sur les contrats de qualification, leurs usages par les entreprises et leurs caractéristiques de formation. Une enquête quantitative et la réalisation de monographies sont à la base de cette étude. Ce projet a bénéficié du soutien financier des Délégations à l'Emploi et à la Formation professionnelle.

L'enquête quantitative a été réalisée auprès de 275 entreprises utilisatrices de contrats de qualification de quelques secteurs professionnels : agriculture et coopératives agricoles, fonderie et travail des métaux, mécanique, construction automobile, bâtiment génie civil et agricole, commerce et réparation automobile, nettoyage industriel, organismes financiers.

Le champ de l'enquête est constitué par les entreprises ou les établissements qui ont signé au moins un contrat de qualification en 1988 ou en 1989.

L'enquête elle-même s'est déroulée du 15 décembre 1990 au 15 avril 1991 sous la forme d'un entretien d'une heure trente à deux heures sur la base d'un questionnaire à majorité de questions fermées, avec un interlocuteur responsable de l'entreprise, ou son représentant, responsable du personnel ou responsable de formation. L'interrogation porte sur les caractéristiques générales de l'entreprise, ses caractéristiques d'emploi, de formation, son recours aux mesures d'insertion des jeunes, les caractéristiques de ses dix derniers contrats de qualification terminés ou interrompus.

Les monographies, réalisées à partir d'entretiens approfondis sur la base de guides d'entretien auprès des responsables d'organismes mutualisateurs agréés (OMA), d'entreprises et d'organismes de formation ont pour objectif de mettre à jour des logiques d'utilisation du contrat de qualification en fonction des jeux respectifs des OMA, des entreprises et des organismes de formation. Elles sont destinées à éclairer les résultats de l'enquête quantitative en leur étant confrontées.

Raisons du recours au contrat de qualification selon la taille de l'entreprise

(en %)

Raison du recours	Moins de 10 salariés		10 à 49 salariés		50 à 199 salariés		200 salariés et plus		Total	
	1er choix	2nd choix	1er choix	2nd choix	1er choix	2nd choix	1er choix	2nd choix	1er choix	2nd choix
Répondre à un besoin temporaire de main-d'œuvre	15	6	2	4	0	2	7	2	7	4
Assurer le renouvellement de votre main-d'œuvre	16	11	21	23	22	15	31	11	21	15
Faire évoluer les qualifications de votre personnel	16	11	17	15	26	5	21	19	19	13
Tester les jeunes avant une éventuelle embauche	20	17	25	17	15	20	24	17	22	18
Répondre aux sollicitations d'un organisme	8	3	16	7	11	13	3	15	10	8
Bénéficier de l'exonération de charges sociales	11	37	10	24	6	25	5	19	9	27
C'est une formule plus souple que l'apprentissage	4	11	2	6	0	15	5	9	3	10
Autre	10	4	7	4	20	5	4	8	9	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête CERÉQ, 1991

■ **La formation sur le poste de travail est fortement valorisée par les entreprises**

La modalité et l'organisation de la formation sont souvent proches de celles qui prévalent dans l'apprentissage.

Le plus souvent, l'alternance se déroule selon un rythme régulier : une semaine par mois en centre de formation à l'extérieur de l'entreprise. Les entreprises estiment assurer autant de formation en interne au poste de travail qu'à l'extérieur dans un centre spécialisé. Légalement, seule la formation externe est comptabilisée. La formation au poste de travail est largement valorisée et s'inscrit dans une organisation du travail du jeune qui comprend 60 à 70 % de travail collectif, soit en groupe, soit en binôme avec un salarié qualifié ou plus fréquemment un supérieur hiérarchique.

L'objectif de la formation dispensée à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise est majoritairement qualifié de strictement professionnel par rapport à l'emploi occupé (40 %), ou de professionnel et permettant de tenir d'autres postes de la même spécialité ou de spécialités proches (47 %).

**LA PART CROISSANTE
DES FORMATIONS RECONNUES
PAR VOIE CONVENTIONNELLE OU PARITAIRE**

Dans la majorité des cas, le contrat de qualification ne permet pas le passage à un niveau supérieur de formation, exception faite des jeunes de ni-

veau VI qui peuvent préparer une formation de niveau V ou V bis. Le contrat de qualification apparaît donc plutôt comme le moyen d'obtenir le diplôme auquel le jeune a échoué ou encore la reconnaissance d'un niveau de formation déjà obtenu ou relevant d'une autre spécialité. Dans ce dernier cas, et c'est particulièrement manifeste dans le secteur bancaire, la frontière avec le contrat d'adaptation devient particulièrement floue. Entre 1987 et 1989, la part des reconnaissances par titre ou diplôme homologué est passée de 80 % à 56 %. Les deux tiers des petites entreprises (moins de 10 salariés) restent attachées à une certification par diplôme ou titre homologué. En revanche, la faveur accordée aux reconnaissances conventionnelles et paritaires est sensible dans les moyennes et grandes entreprises (plus de 200 salariés).

Les pratiques sectorielles se caractérisent par :

- le maintien des certifications par diplôme ou titre homologué dans la fonderie (CAP métallerie, opérateur-régleur en tournage, BP chaudronnerie, bac professionnel productique et mécanique, BTS action commerciale) et la réparation automobile (CAP mécanicien-réparateur automobile, mention complémentaire électricité automobile, CAP agent de magasinage, BP carrossier, mention complémentaire mécanicien-réparateur...);

- la fréquence accrue des reconnaissances par convention collective dans le secteur bancaire et le nettoyage industriel. Ces deux secteurs recouvrent d'ailleurs des réalités différentes : le niveau de classification obtenu en contrat de qualification de chargé de clientèle dans les

banques (la majorité des contrats de qualification du secteur) est considéré comme le préalable nécessaire à l'accès au BP bancaire. Dans le nettoyage industriel, les contrats de qualification de niveau V préparent au CAP maintenance et hygiène des locaux et ceux d'un niveau supérieur correspondent à une classification de la convention collective ;

- la place, encore importante mais décroissante, des certifications par diplôme national dans le bâtiment (CAP construction béton armé, CFP maçon, BEP menuiserie, CAP peinture, CAP installation thermique, bac professionnel bureautique), la construction automobile (CAP métallerie, soudeur, BP carrossier, BTS mécanique et automatismes industriels..) et la mécanique (CAP construction d'ensembles chaudronnés, opérateur régulateur en fraisage, tôlerie, BTS productique..) ;

- la place encore forte mais en baisse des reconnaissances par convention collective dans le secteur agricole (ouvrier qualifié agricole, OHQ viticulture, conducteur d'irrigation, CAP des industries agroalimentaires..).

UNE AUGMENTATION DES TAUX DE RUPTURE DES CONTRATS AVANT LEUR TERME

Selon l'enquête du CEREO, les contrats rompus représentent 25 % des contrats signés en 1987 et 32 % de ceux signés en 1989.

Le taux de rupture décroît avec la taille de l'entreprise : de 56 % dans les entreprises de moins de 10 salariés à 26 % dans celles de plus de 200 salariés en 1989. La majorité des ruptures (59 %) intervient lors de la première moitié du contrat pour des raisons que les entreprises attribuent massivement (82 %) aux jeunes (instabilité) ou à la formation (trop difficile ou trop théorique).

Certains secteurs connaissent des taux de rupture et d'échec particulièrement élevés (de 30 à 50 %) comme le bâtiment, le nettoyage industriel, l'agriculture et la réparation automobile et des taux moyens (de 20 à 30 %) dans la construction automobile, la mécanique et la fonderie ; ils sont faibles dans le secteur bancaire (14 %).

UNE INSERTION DANS L'EMPLOI RELATIVEMENT BONNE

Quelle que soit la fin du contrat - achèvement ou rupture - l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue du contrat est relativement bonne avec une proportion en emploi de 55 à 60 % selon les années. Cependant, dans tous les secteurs d'activité, la fin du

contrat s'accompagne plus fréquemment d'un changement d'entreprise. L'insertion à l'issue du contrat s'effectue de moins en moins dans l'entreprise d'accueil : 32 % en 1989 contre 46 % en 1987. Néanmoins, les différences d'un secteur à l'autre restent marquées.

Le taux de maintien dans l'entreprise d'accueil est élevé dans le secteur bancaire (74 %), faible dans le nettoyage industriel et la construction mécanique (de 5 à 25 %), moyen dans les autres secteurs (de 30 à 35 %).

Par ailleurs, un contrat à durée déterminée fait de plus en plus fréquemment suite au contrat de qualification, que ce soit dans l'entreprise d'accueil ou dans une autre entreprise.

La diversité des modalités de recours aux contrats de qualification tient à de multiples facteurs : le niveau de formation des jeunes, la taille de l'entreprise, la qualité du suivi du jeune et la certification de la formation.

En outre, dans les secteurs où prédominent les PME, le rôle actif des organismes mutualisateurs agréés (OMA) peut aller à l'encontre des pratiques habituelles des entreprises de la branche. C'est le cas dans les secteurs du commerce et de la réparation automobile, du bâtiment et de l'agriculture.

L'accent est porté sur l'organisation du tutorat et du parcours d'insertion du jeune, la définition de qualifications, de référentiels et de certifications cohérents avec la grille de classification en usage. L'impact est positif sur le déroulement du contrat (moindre taux de rupture), la réussite lors de la validation et l'insertion postérieure au contrat ; par exemple, la politique liée à la délivrance de certificats de qualification professionnelle dans le commerce et la réparation automobile et des nouvelles qualifications professionnelles dans la métallurgie.

*Fabienne Berton
avec la collaboration d'Edgar Gross*

BIBLIOGRAPHIE

Bouquillard O., Catala S. et alii, *La formation en alternance et l'accès des jeunes à l'emploi*. Document Travail Emploi, La Documentation française, 1990.

Brochier D., Lamanthe A., *Formations en alternance et gestion locale de la relation formation-emploi*. Collection des documents de travail n° 70, CEREO, novembre 1991

Combes M.-C., *Alternance et insertion professionnelle*. Dossier de synthèse, Collection des études n° 36, CEREO, mai 1988.

Gateau G., "L'insertion professionnelle des jeunes par la formation en alternance : un premier bilan", *Grand angle sur l'emploi* n° 3, ANPE, 1988.