

Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification¹

par Hervé Lhotel et Antonio Monaco

***Apprentissage, contrat de qualification, deux modes de formation en alternance. Dans quelle mesure sont-ils complémentaires ou concurrents ?
Les deux processus de qualification sont-ils comparables ?
Et permettent-ils un accès équivalent à l'emploi ?***

L'apprentissage et les contrats de qualification sont parties prenantes à la fois du système d'emploi et du système de formation. Mêlant préparation à l'exercice d'un travail (formation assurée doublement par des cours et par la pratique) et occupation d'un emploi, ces deux mesures d'alternance se traduisent par un contrat de travail ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans et leur mise en œuvre est en principe sanctionnée par une certification reconnue.

Un tel ancrage leur confère un intérêt majeur du point de vue de l'analyse du rapport formation-emploi. Rapport marqué aujourd'hui par la transformation des formes de la mobilité, la pérennisation du chômage de masse dont le sens et la composition s'altèrent, la « crise » conjointe du système éducatif et du système productif rendue socialement supportable jusqu'à aujourd'hui par le réseau extrêmement dense de mesures et de formes institutionnelles et paradoxalement par le fractionnement et la déstabilisation qu'a de plus en plus connus le salariat.

1 Outre les nombreux travaux disponibles sur la formation alternée, notamment sur l'apprentissage, ce texte s'appuie sur les recherches menées au GREE sur l'évolution des pratiques de l'alternance et mobilise des résultats et des hypothèses d'un travail réalisé par le CEREQ et quatre de ses centres associés sur les logiques d'utilisation et les effets du contrat de qualification (il s'agit d'une double enquête, dite intermédiaire, quantitative et qualitative, auprès des entreprises, des organismes mutualisateurs et des organismes de formation, effectuée pour le compte des Délégations à l'emploi et à la Formation professionnelle. L'enquête quantitative a porté sur un échantillon raisonné de 275 entreprises dans les secteurs suivants : 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). Quelques-uns de ces travaux figurent en bibliographie.

Après avoir montré l'intérêt d'un examen croisé de l'apprentissage et des contrats de qualification, et en nous appuyant sur l'étude des principales caractéristiques marquant leur évolution, ce texte explore les conditions dans lesquelles l'apprentissage et les contrats de qualification se développent depuis 10 ans. Il s'interroge d'une part sur leurs degrés d'articulation, de complémentarité voire de substitution et de concurrence, d'autre part sur leurs modes différentiels d'inscription dans les processus de construction de la qualification et sur leurs rapports au marché du travail et à l'emploi. Les réflexions qui suivent n'affrontent pas directement la question théorique (et pratique) de l'alternance ; cependant, elles ont clairement à voir avec les débats relatifs aux sens et aux rôles de l'alternance dans les relations entre système éducatif et système productif.

A LA SOURCE DU QUESTIONNEMENT

FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE : DES PROBLÈMES RÉCURRENTS

Ce qui justifie d'abord cette étude est d'ordre général et tient à la récurrence et à la force du débat social sur le thème de l'alternance comme modalité

d'organisation ou principe organisateur de la formation technique et professionnelle, comme forme singulière de la relation entre formation et emploi, comme enjeu des rapports entre le système éducatif et le système productif. Au cœur de ce débat, figurent deux grandes questions pratiques : celle du rôle passé, présent et futur de l'apprentissage dans le champ de la formation technique et professionnelle, celle de la cohérence entre le développement de la formation alternée dans le système éducatif (apprentissage inclus) et le développement de l'alternance pour les jeunes de 16 à 25 ans en dehors du système éducatif.

SIMILITUDES OU DIFFÉRENCES ENTRE LES FORMULES ?

Ce qui la justifie ensuite est plus spécifique. Apprentissage et contrats de qualification présentent aujourd'hui quelques similitudes formelles sur des points essentiels, par-delà ce qui est commun à l'ensemble des formations alternées (tutorat, temps de formation en entreprise et en établissement d'enseignement, etc.). Ainsi, les deux mesures s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans et s'inscrivent, du point de vue de la formation, dans l'ensemble du spectre de la qualification professionnelle scolairement reconnue. Le contrat de qualification est ouvert, dès son origine, à l'ensemble de ce spectre, l'ouverture étant réaffirmée en 1987. Le contrat d'apprentissage ne l'est que depuis 1987 et va ainsi au-delà du seul CAP, diplôme de prédilection auquel il préparait (l'encadré 1 retrace les principaux moments de l'évolution des mesures).

Sur un autre plan, tout aussi essentiel, le contrat de qualification et le contrat d'apprentissage sont tous deux des contrats de travail donnant lieu à rémunération. Mieux, l'accord interprofessionnel du 8 janvier 1992 sur l'apprentissage aligne les conditions de rémunération des apprentis sur celles des salariés sous contrat de qualification.

Les politiques contractuelles de branche sont recommandées dans les deux cas. Les instances d'impulsion et de gestion des deux formules accordent par ailleurs, officiellement, une grande importance à la formation elle-même et au lien qu'elle doit entretenir avec l'inscription dans l'emploi. Cette question de la formation s'ordonne, avec des modalités différentes, autour des temps et des contenus, de l'affirmation de l'entreprise formatrice (conçue comme centre de gravité du processus de formation), de la nécessité d'une cohérence entre établissement d'enseignement et entreprise, de la certification comme but et sanction du dispositif. Sur ce dernier point, l'expression de l'impératif de certification n'est que partiellement commune : exclusivement le

diplôme et les titres homologués dans le cas de l'apprentissage, palette allant du diplôme et des titres homologués à la reconnaissance par les Commissions paritaires nationales de l'Emploi et par les conventions collectives dans le cas du contrat de qualification. Ce dernier participe ainsi à sa façon aux processus de transformation des formes de reconnaissance sociale de la qualification, sans cependant autoriser, dans son cadre, l'extrême de la qualification spécifique : la certification d'entreprise et d'établissement.

En tant que mesure charnière, tant dans la gestion de l'emploi et du chômage que dans l'histoire des « mesures jeunes », le contrat de qualification a provoqué de fortes interrogations quant à sa proximité aux formations alternées inscrites dans le champ de la formation initiale (et à son rôle sur le marché du travail, sur lequel nous reviendrons). En clair, la question est de savoir si des potentialités de concurrence et de substitution ont pu ou peuvent résulter de son développement. Potentialités non négligeables au vu des efforts récents pour rappeler ou délimiter les conditions de son usage. Ainsi, en 1989, les instances promouvant la mesure cherchent avec force à séparer et à différencier apprentissage et contrat de qualification². En 1990, une circulaire de juin insiste sur le fait que « *les périodes en entreprise effectuées au titre de la scolarité ne peuvent donner lieu à conclusion de contrats de qualification* », le problème étant en particulier celui de la préparation des baccalauréats professionnels.

Ces similitudes et ces points de rencontre dans la mise en forme acquièrent toute leur force quand des recouvrements partiels se font jour, quand l'implantation de l'apprentissage au-delà du niveau V de formation piétine, alors que les niveaux quantitatifs d'utilisation des deux mesures deviennent comparables : en 1991, il y a environ 2 jeunes sous contrat de qualification pour 3 jeunes sous contrat d'apprentissage³, 103 020 nouveaux contrats de qualification et 128 184 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés (voir tableau p. 36). On constate d'ailleurs que, aujourd'hui, tout se passe comme si les responsables de l'apprentissage jugeaient ce dernier menacé⁴ : mais ce n'est plus cette fois comme au début des années 80 (et pour des raisons différentes) par l'ensemble du dispositif d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. C'est à la fois par l'allongement de la durée de scolarisation, l'extension de l'alternance sous statut scolaire, la relativisation du niveau V de formation et... le contrat de qualification.

² Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 1989.

³ Source : *Bulletin mensuel des statistiques du travail*, décembre 1992.

⁴ C'est presque une caractéristique structurelle de la gestion de l'apprentissage que de le penser menacé en permanence.

Textes officiels (depuis 1983)

— **Accord Interprofessionnel du 26 octobre 1983** relatif aux formations en alternance (SIVP, contrats de qualification, contrats d'adaptation)

— **Loi du 23 juillet 1987** : réforme de l'apprentissage

- accès à tous les niveaux de la qualification (CAP, BEP, Baccalauréats, BTS, DUT, etc.) – diplômes et titres
- élargir le champ des entreprises
- simplification des procédures et allègement des charges
- confirmation du rôle central des régions
- durée du contrat variable de 1 à 3 ans et possibilité de contrats successifs
- horaire minimum de formation passe de 360 à 400 heures

— **Circulaire du 16 octobre 1987** relative à l'apprentissage : modalités d'application de certaines dispositions de la loi du 23 juillet 1987

— **Décret d'application du 28 janvier 1988** (apprentissage)

- précisions concernant : les procédures d'agrément de l'employeur, les durées du contrat, le salaire de l'apprenti, les lieux de la formation, l'organisation des CFA, la mission de l'inspecteur de l'apprentissage

— **Circulaire interministérielle du 6 mai 1988** (apprentissage)

- organisation et fonctionnement des CFA qui ouvrent des sections préparant les apprentis à des diplômes et titres autres que le CAP
- aménagement des caractéristiques du contrat : durées diversifiées et qualifications multiples

— **Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 1989** relatif à l'insertion professionnelle des jeunes (CNPF, CGPME, CFDT, CFTC, CGC)

- contrat de qualification : (1) précisions à donner quant aux objectifs du contrat et aux conditions d'évaluation de la formation, (2) suivi périodique par le tuteur et l'organisme de formation

- rôle et compétences des OMA (organismes mutualisateurs agréés) et de l'AGEFAL (association de gestion des fonds de la formation en alternance) sont davantage définis

— **Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991** relatif à la formation et au perfectionnement professionnels (CNPF, CGPME, UPA, CFDT, FO, CFTC, CGC)

- substitution aux SIVP d'un contrat d'orientation (3 à 6 mois) non renouvelable pour les jeunes de 22 ans au plus sans qualification
- augmentation de la rémunération versée aux jeunes sous contrat de qualification
- définition du statut et de la mission du tuteur

— **Accord interprofessionnel du 8 janvier 1992** : relance de l'apprentissage (CNPF, CGPME, UPA, CFDT, FO, CGC, CFTC)

- rôle des branches professionnelles et des régions
- renforcement de l'information et de la consultation des représentants du personnel
- agrément délivré à l'entreprise
- harmonisation du barème des rémunérations avec celui des jeunes en contrat de qualification
- incitation auprès des branches professionnelles en vue d'atteindre un minimum de 440 heures de cours par an (1994-95)
- crédit d'impôt pour des dépenses dépassant le montant de la taxe d'apprentissage

— **Loi du 17 juillet 1992** sur l'apprentissage

- expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public
- durée du contrat modulable en fonction du niveau de formation initiale du jeune
- harmonisation de la rémunération de l'apprenti avec celle du jeune en contrat de qualification
- agrément accordé à l'entreprise (durée de 5 ans renouvelable) et non plus à l'employeur

— **Décret du 1^{er} octobre 1992** sur l'apprentissage (augmentation de la rémunération des apprentis)

— **Décret du 14 janvier 1993** sur la mise en œuvre des contrats d'objectifs pour l'apprentissage

Cette appréhension s'inscrit d'autre part dans une histoire de l'apprentissage marquée par des controverses parfois empreintes de passion. Des arguments très anciens se répètent et continuent de s'affronter : les uns pour prêter toutes vertus à l'apprentissage tant en ce qui concerne l'acquisition d'une qualification que la capacité d'insertion professionnelle (au besoin en invoquant sans prudence le modèle éducatif allemand), les autres pour dénoncer, à l'inverse, la faiblesse de la « formation réelle », la tendance à

l'usage d'une main-d'œuvre à faible coût, l'étroitesse du champ économique d'action de l'apprentissage, le taux d'échec relativement élevé aux examens terminaux... Or, le sens de ces controverses est peut-être en train de changer, ne serait-ce que sous l'effet des transformations internes au système éducatif : tensions sur le niveau V de formation et sur le CAP⁵,

⁵ Voir, concernant les discussions et les analyses de ces tensions, la présentation de Tanguy L., *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* Paris, La Documentation française, 1991.

élévation continue des niveaux de formation et poursuites d'études, construction de nouvelles filières d'enseignement technologique et professionnel ⁶, aménagement des possibilités de passage du second cycle court au second cycle long (touchant moins les CAP que les BEP), remodelage intensif des relations entre l'institution scolaire et les unités du système productif.

L'ensemble des raisons ainsi sommairement présentées indiquent, nous semble-t-il, tout l'intérêt de regards croisés sur les usages et les effets de l'apprentissage et des contrats de qualification.

Entrées en apprentissage et en contrats de qualification

Années	Apprentis	Qualification
1985	115 476	3 031
1986	122 401	19 247
1987	130 576	38 566
1988	132 589	65 373
1989	137 548	92 375
1990	128 865	101 706
1991	128 184	103 020
1992	123 000*	101 000*

Source : Bulletin mensuel des statistiques du Travail.

* Estimations.

ÉVOLUTION QUANTITATIVE, NIVEAUX DE FORMATION, PUBLICS, INSCRIPTION DANS L'APPAREIL DE PRODUCTION : UNE CONVERGENCE TRÈS PARTIELLE

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage, au regard de l'évolution du système éducatif français, a été et demeure un dispositif de grande envergure : aujourd'hui encore, 1 jeune sur 10 ayant 16 ou 17 ans est apprenti. Quatre phénomènes majeurs caractérisent son évolution dans la décennie 80 :

— une stagnation relative des effectifs : environ 122 000 nouveaux apprentis en 1980, guère plus en 1989-90 (tableau) ;

⁶ Voir la réorganisation des nouvelles filières du baccalauréat.

— une dépendance causale très forte envers les processus d'orientation eux-mêmes liés à « l'échec scolaire », processus qui structurent partiellement niveaux et filières de formation à l'intérieur du système scolaire. Dépendance que n'atténue pas le développement de la notion, désormais institutionnalisée ⁷, de projet personnel (individuel) de l'élève. L'entrée en apprentissage s'effectue principalement à l'issue du collège, ou après passage en CPA ; la très grande majorité des jeunes entre avec un niveau de formation classé VI ou V bis, la proportion de jeunes dotés au moins du niveau V reste faible. Ce mode de construction des flux d'apprentissage explique pour l'essentiel les caractéristiques d'âge des apprentis : sur l'année 1989-90, 83 % ont de 16 à 18 ans, l'âge moyen étant de 17,5 ans ⁸ ;

— une grande difficulté à étendre le champ économique et productif d'utilisation, que ce soit en terme de taille ou d'appartenance sectorielle des entreprises d'accueil : 8 entreprises sur 10 ont moins de 10 salariés en 1990 et 1 apprenti sur 2 est dans le « commerce » et « l'alimentation » en 1989-90 ;

— l'inflexion prévue ou espérée qu'aurait pu engendrer la décision d'ouverture de l'apprentissage à tout le spectre de la qualification professionnelle scolairement reconnue tarde à s'affirmer véritablement. Le poids des niveaux et diplômes supérieurs au niveau V est faible trois années après l'élargissement des possibilités. Seulement 7,5 % des nouveaux apprentis de 1989-90 préparent un diplôme autre que le CAP : soit 0,2 % un BTS, 1,2 % un BEP, 1,2 % un baccalauréat professionnel et 4,9 % un BP ⁹. Le CAP est encore par excellence le diplôme préparé au sein de l'apprentissage.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION

Les contrats de qualification n'ont évidemment pas le poids historique de l'apprentissage, notamment au sein des représentations sociales. Mais leur brève histoire (en 1993, les contrats de qualification ont 10 ans) a connu des inflexions significatives :

— d'un usage quasi-confidentiel de 1984 à 1987, leur montée en puissance est très rapide à partir de 1987. Une telle extension est due fondamentalement au coup d'arrêt mis à l'usage intensif et extensif des SIVP et à un moindre degré à l'usage des contrats d'adaptation, ainsi qu'à la réintroduction des exonérations de charges sociales après 1986 ¹⁰ ;

⁷ Loi d'orientation de 1989, ministère de l'Éducation nationale.

⁸ Source : DEP, *Note d'information*, n° 91-41, 1991.

⁹ *ibid.*

¹⁰ Rappelons qu'en 1987, il y a environ 350 000 TUC, 250 000 contrats d'adaptation et plus de 320 000 SIVP nouveaux, contre seulement 30 000 nouveaux contrats de qualification.

— le contrat de qualification a pris racine dans l'ensemble des niveaux de formation, sans que le passage d'un niveau donné à un niveau supérieur devienne une règle dominante de fonctionnement. En 1990, 1/3 des contrats de qualification incluent la préparation à des niveaux IV et plus. Mais simultanément, l'examen de la structure des niveaux à l'entrée — bien plus tirée vers le haut que dans l'apprentissage — montre que plus de la moitié des jeunes sont de niveau V et 1/3 de niveaux IV et plus¹¹. Parmi ces derniers, 10 % seulement ne sont pas diplômés ;

— les situations antérieures au recrutement sur contrat de qualification sont beaucoup plus différenciées que dans le cas de l'apprentissage : en 1990, un peu plus de 16 % des jeunes proviennent du salariat actif, un peu moins de 25 % du chômage, et près de 23 % sont recrutés à l'issue de leur scolarité. Mais cette dernière situation a pris de plus en plus de poids alors que la proportion des demandeurs d'emploi baisse légèrement : en 1991, plus de 26 % des jeunes entrant en contrat de qualification sont issus du système scolaire, un peu plus de 23 % étaient demandeurs d'emploi. L'âge moyen des jeunes sous contrat de qualification est sensiblement plus élevé que celui des jeunes en apprentissage : en 1991, 42,1 % d'entre eux ont 22 ans et plus, 4,9 % seulement ont 16 et 17 ans, l'âge moyen étant de 21 ans ;

— l'inscription du contrat de qualification dans le champ économique et productif est plus large que celle de l'apprentissage. Il couvre une plus grande variété d'activités économiques, même si les secteurs traditionnellement utilisateurs des mesures jeunes dominent en terme de volume de contrats — notamment le « Bâtiment-génie civil et agricole » et la nébuleuse constituée du « commerce » et des « services marchands » (ce qui implique un recouvrement sectoriel bien réel avec le champ d'inscription de l'apprentissage). Par exemple, les organismes financiers¹² et l'énergie ont recours au contrat de qualification, l'industrie étant quant à elle bien plus présente dans l'usage du contrat de qualification alors que sa participation est jugée insuffisante par les partenaires sociaux dans l'apprentissage et que des efforts sont justement entrepris pour en susciter le développement. Les contrats de qualification couvrent également une plus grande variété d'entreprises, ne serait-ce qu'en terme de taille : il s'agit pour moitié (51 % en 1991) d'entreprises de 10 salariés et plus.

¹¹ Source : *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 75-76, 1991.

¹² Remarquons cependant par exemple que le secteur bancaire met en place en décembre 1992 un CFA (situé à Nancy) dans lequel est préparé le brevet professionnel de la banque par voie d'apprentissage avec recrutement au niveau baccalauréat.

COMPLÉMENTARITÉ OU CONCURRENCE ?

Le rappel schématique de ces quelques indicateurs montre explicitement que si des similitudes sont observables au niveau de la conception et de la mise en forme institutionnelles des deux mesures, si les volumes d'entrée sont devenus comparables en 1990, s'il y a recouvrement partiel des branches et des secteurs utilisateurs, les caractéristiques des jeunes concernés, les critères de leur sélection, leurs niveaux de formation initiale et ceux auxquels ils accèdent, la plus large diffusion des contrats de qualification dans le champ économique et productif séparent plus qu'ils ne réunissent les espaces dans lesquels agissent et se mettent en place apprentissage et contrats de qualification.

L'activité interinstitutionnelle est en tendance plus grande et plus variée dans le montage des contrats de qualification comparativement à l'apprentissage. Il y a plus de « partenaires », dont certains ont parfois un rôle charnière qu'ils n'ont pas dans l'apprentissage. On pense en particulier à l'ANPE. Celle-ci joue un rôle important dans le tri des jeunes à l'entrée en contrat de qualification, alors que dans l'apprentissage le tri repose davantage sur les entreprises et à des niveaux de formation inférieurs. De surcroît, dans les contrats de qualification, le tri se fait plus fréquemment de façon presque « tripartite » : organisme de formation, entreprise, ANPE. Il faut rappeler sur ce point qu'on a assisté à la structuration d'un réseau d'organismes spécialisés dans la construction des relations avec les entreprises. Ces organismes que sont les OMA (organismes de mutualisation des fonds de la formation en alternance) ont même recruté du personnel pour assurer cette tâche : solliciter les entreprises, les informer de l'existence des mesures, prendre en charge le recrutement et la confection des dossiers administratifs, trouver ou monter les formations... Même si de nombreuses entreprises, et plus particulièrement les petites, ont une connaissance floue du contrat de qualification (voire pas de connaissance du tout), elles ont bénéficié des efforts de mise en place réalisés (et accentués depuis 1986) par les institutions responsables de la mise en œuvre des contrats : tels l'ANPE, les OMA, les organismes de formation, les syndicats professionnels.

Quant à l'apprentissage, il ne nous semble pas avoir été soumis au même effort d'extension, quoique cela soit de plus en plus en question dans les négociations autour du plan établi par les Conseils régionaux — mais leurs effets sont encore incertains. Et il semble que la réforme de 1987 ne soit pas toujours bien connue par les entreprises. Ce manque d'information ne contribue-t-il pas aussi à rendre d'autant plus difficile la montée de l'apprentissage

aux niveaux IV et III ? D'après une enquête de l'IFOP en 1990, commanditée par l'AFCI (et citée par Jeunesse et Entreprises¹³), sur 700 représentants des entreprises interrogés : 63 % n'ont pas entendu parler de cette réforme, et les 37 % restant en ont une idée confuse. D'où la question, d'ailleurs explicitement abordée par « Jeunesse et Entreprises », qui consiste à se demander si les services de représentation des entreprises (et du patronat), tels les chambres consulaires, les syndicats professionnels..., n'ont pas une part de responsabilité dans ce manque d'information et peut-être dans le faible développement de l'apprentissage à ces niveaux ?

Si convergence il y a, elle est sur l'ensemble de ces points très partielle.

Pour autant, il serait hâtif de conclure à l'inexistence de potentialités de concurrence et de substitution entre les deux mesures. Une telle conclusion pourrait être considérée comme juste ou allant de soi si l'on prenait comme référence invariante l'espace habituel d'existence de l'apprentissage en termes de niveaux et de contenus de formation comme en terme de champ économique d'inscription. Elle n'a en revanche pas lieu d'être si le problème central ou majeur d'aujourd'hui est l'extension de l'apprentissage au-delà de cet espace. Au regard de ce problème, le développement des contrats de qualification (pour lesquels la part croissante prise par l'intégration immédiate dans la mesure de jeunes en provenance d'une situation de scolarisation en est l'indice) et celui des formations alternées sous statut scolaire peuvent être un obstacle à cette extension, notamment en raison de l'étendue du champ que l'un et l'autre, pris ensemble, pourraient couvrir.

Par ailleurs, la complémentarité temporelle entre la sortie du cycle d'apprentissage et l'entrée en contrat de qualification est faible : en 1990, 5,1 % des apprentis se trouvent 8 mois après la fin de leur apprentissage en contrat de qualification ou en contrat d'adaptation ; en 1990 et en 1991, 9 % environ des contrats de qualification sont signés par d'anciens apprentis. Il semble que ceci aille de pair, si l'on étend les conclusions de J. Affichard, M.-C. Combes et Y. Grelet à la période actuelle, avec une insertion satisfaisante des apprentis dans l'emploi « stable »¹⁴, précisément dans le champ d'activité traditionnel de l'apprentissage. Autrement dit, cette faible complémentarité exclut, dans l'immédiat, toute action reposant sur l'idée d'une intégration progressive, « en douceur », du contrat de qualifica-

tion ou d'une partie substantielle de son usage dans un système d'apprentissage rénové – rompant enfin avec sa tradition... Il n'est alors pas étonnant, comme nous l'avons rappelé, que les instances de décision (pouvoirs publics, partenaires sociaux) aient décidé à la fois de circonscrire le domaine de recrutement et l'usage des contrats de qualification au regard des processus de formation initiale et de rendre l'apprentissage plus attractif.

L'articulation entre le développement de l'alternance dans le système éducatif et les fonctions de l'alternance dans les processus organisés de la transition professionnelle est une question centrale¹⁵. Un développement massif de l'apprentissage sur tout l'espace de la qualification scolaire – technique et professionnelle – conduirait probablement à une différenciation interne à la mesure inédite – sauf à abandonner ou à rénover en profondeur les formes existantes¹⁶ – et à la nécessité de construire de nouvelles cohérences avec les filières de formation technique et professionnelle initiale et les formes caractéristiques de la transition professionnelle. D'un certain côté, la période actuelle relativise en pratique les turbulences et les mises en cause permanentes de l'apprentissage même si l'enjeu de la redéfinition de 1987 et des efforts des pouvoirs publics pour relancer la mesure depuis 1988 est important¹⁷.

Les problèmes posés au développement du contrat de qualification sont d'une double nature. S'il est délicat de lui assigner un horizon en tant que mesure de transition, le contrat de qualification est au cœur des questions relatives au rapport formation-emploi et aux modes de production de la qualification. Il y a un problème de positionnement par rapport aux filières éducatives comme nous l'avons suggéré. Mais il y a également un problème de positionnement dans les dispositifs de gestion de l'emploi, de la formation et du chômage agissant en aval du système éducatif. Les observateurs n'ont pas manqué de noter que le rééquilibrage des mesures « nouvelles formules » de formation alternée au profit du contrat de qualification à partir de 1987 pouvait « agir au détriment des objectifs de lutte contre l'exclusion des jeunes les moins employables »¹⁸.

15 La notion d'organisation de la transition professionnelle a été élaborée par J. Rose. Voir : « En quête d'emploi », Paris, Economica, 1984.

16 Au moins en ce qui concerne le niveau V de formation.

17 L'enjeu est, soulignons-le, d'une autre nature que celui qui était à l'œuvre à la fin des années 50 et dans les années 60 lorsqu'il s'est agi d'étendre la scolarisation et de développer la formation technique et professionnelle dans le système éducatif initial. Aujourd'hui il s'agit de l'autonomie du système éducatif initial, son remodelage interne, de ses formes de hiérarchisation, du contrôle de la formation professionnelle et technique, dans un contexte de blocage quantitatif de l'extension du salariat.

18 Bouquillard O., La formation en alternance des jeunes : un dispositif moins flexible et plus sélectif, *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, 1991.

13 Jeunesse et Entreprises, *Apprentissage et entreprises. La relance indispensable d'une formation efficace*, Paris, 1991, p. 289-290.

14 Affichard J., Combes M.-C., Grelet Y., Apprentis et élèves des lycées professionnels : où sont les emplois stables ? *Formation-Emploi*, n° 38, avril-juin 1992, p. 9-28.

Conditions d'application de l'apprentissage et des contrats de qualification depuis 1983

Rubriques	Apprentissage	Contrat de qualification
Durée du contrat	CDD 24 mois : 1983 à 1987 CDD 12 à 36 mois depuis 1987	CDD 6 à 24 mois
Jeunes	16-20 ans : 1983 à 1987 16-25 ans depuis 1987	16-25 ans
Validation	- CAP : 1983 à 1987 - tout diplôme ou titre homologué de l'enseignement technique depuis 1987	- tout diplôme ou titre de l'enseignement technique - reconnue dans les classifications des conventions collectives de branche - liste établie par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi de branche depuis 1989
Entreprises	- privé - étendu au public et aux collectivités territoriales depuis 1992	privé
Établissement de formation	CFA	tout type d'organisme
Rémunération	- 15 % à 75 % SMIC selon âge et ancienneté de 1987 à 1992 - 25 % à 78 % depuis 1993	- 17 % à 75 % SMIC selon âge et ancienneté de 1987 à 1991 - 30 % à 75 % de 1991 à 1993
Avantages pour l'entreprise	exonérations des charges sociales	exonérations des charges sociales + 50 F d'indemnisation par heure de travail passée au titre de la formation
Durée des enseignements	- 360 heures par an : 1983 à 1987 - 400 heures par an depuis 1987 et 1 500 heures pour Bac. Pro. et BTS	25 % de la durée totale du contrat soit 221 à 886 heures environ

LE RAPPORT AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

Les logiques de mise en œuvre et d'utilisation de l'apprentissage et du contrat de qualification sont différentes. Elles le seront nécessairement tant que l'obtention du niveau V de formation et la connexion à l'échec scolaire seront dominantes dans la pratique de l'apprentissage et tant que le contrat de qualification sera plus tiré vers le haut de la structure de qualification grâce à un recrutement plus sélectif. **La logique de l'apprentissage est en tendance plus unitaire même si elle accepte des différences profondes en son sein, les logiques du contrat de qualification sont plurielles.** Les rapports à l'emploi et les effets sur le fonctionnement et la structure du marché du travail sont peu comparables.

MODE DE GESTION DE L'EMPLOI ET QUALIFICATION

Dans le contrat de qualification, la participation des entreprises consiste aussi bien à combiner une logique de gestion de l'emploi de court terme et une logique plus large, excédant le court terme, incorporant les problèmes de qualification que connaissent entreprises et secteurs économiques¹⁹. A un premier niveau, on peut émettre l'hypothèse que la dimension emploi prime sur la dimension formation productrice de qualification : 61 % des contrats signés par les entreprises de l'échantillon enquêtées lors de

¹⁹ Bouquillard O., Formation en alternance. La mobilisation professionnelle des jeunes, Thèmes. *Bulletin de liaison SES-SETE*, ministère du Travail et de la Formation professionnelle, n° 3, avril 1992.

la recherche que nous avons menée avec le CEREQ se substituent à un recrutement qui aurait de toute façon eu lieu si le contrat de qualification n'avait pas existé. Ce constat est tout à fait essentiel et le rôle incitatif des exonérations de charges sociales et des avantages financiers à partir de 1988 ne peut être minoré. Cependant, cet usage n'est pas que d'opportunité. Car souvent, et surtout pour les emplois qualifiés, il reflète une tentative de résolution de problèmes de qualification (à détermination sectorielle forte), que ces derniers soient pensés à travers la mise en évidence de segments de pénuries, comme liés à des transformations plus générales ou encore comme relevant du renouvellement de la main-d'œuvre. Certains secteurs ou entreprises intègrent l'usage du contrat de qualification dans leur politique de gestion de la main-d'œuvre, de l'emploi et de la formation (il n'y a plus alors un simple couplage avec la gestion à très court terme de l'emploi) : dans ce cas, la politique de formation continue y est développée et ce type de secteurs ou d'entreprises est presque totalement absent du champ d'action de l'apprentissage (un cas exemplaire étant celui des organismes financiers). Ceci ne veut pas dire que le contrat de qualification développe systématiquement une logique d'osmose entre problème de l'emploi et problème de la qualification : répétons-le, la logique d'usage à court terme est bien présente et les logiques d'entreprises et intrasectorielles différenciées.

Le contrat d'apprentissage ne semble quant à lui se substituer que rarement à d'autres formes d'emploi possibles : c'est, encore aujourd'hui, davantage une forme construite sur des habitudes d'entreprises ou sectorielles (artisanat, BTP, commerce et réparation automobile pour reprendre les exemples les plus connus), y compris lorsqu'il s'agit d'utilisation renouvelée d'une main-d'œuvre jeune peu qualifiée et de faible coût. Il est d'ailleurs frappant que là où existe une tradition très forte d'apprentissage contribuant à la structuration de l'activité et de l'emploi, le contrat de qualification n'est presque jamais une substitution à l'appel au marché externe du travail (commerce et réparation automobile notamment) ²⁰.

LA QUESTION DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI

En ce qui concerne le devenir des jeunes (autre dimension du rapport à l'emploi), les taux d'insertion « immédiate » sont bons et comparables dès lors qu'il est fait abstraction des taux de rupture des

20 Voir sur ce point : Berton F., *Cereq-Bref*, n° 73 et pour une argumentation détaillée, le rapport de : Berton F., Gérard D., Lhotel H., *Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles*. Rapport final - tome 1, synthèse, Paris, Cereq, 1992, 73 p.

contrats - ruptures dont les causes ne peuvent être réellement évoquées tant qu'une analyse sérieuse ne sera pas engagée et qui exclut toute univocité d'investigation. En décembre 1990, 67 % des bénéficiaires d'un contrat de qualification occupent un emploi trois mois après la fin de leur contrat ; en février 1990, sept mois après la sortie du CFA (Centre de formation d'apprentis), 74 % environ des apprentis sont en situation d'emploi ²¹.

Les apprentis qui se maintiennent dans l'entreprise à travers laquelle ils acquièrent leur formation ont quasiment tous passé et réussi leur examen. Ce maintien est en général (les disparités sectorielles et d'entreprises existent) corrélatif de l'occupation d'un emploi classé ouvrier ou employé qualifiés. Il est en revanche peu fréquent que des entreprises conservent des apprentis dont le parcours de formation n'est pas achevé et sanctionné par l'obtention du diplôme préparé. Dans ce dernier cas de figure, les apprentis se retrouvent alors sur le marché du travail, soit sur des marchés sectoriels à gestion externe (forte flexibilité et instabilité de l'emploi, forte mobilité interne au secteur) qui peuvent être distincts du secteur professionnel d'apprentissage, soit sur leur secteur d'apprentissage : les points communs étant l'enfermement dans les segments de qualifications les plus faibles et dans des types d'emplois à faible rémunération d'une part, l'inclusion dans les séquences mesures d'insertion, chômage, emploi d'autre part.

Cette dichotomie dans l'insertion immédiate, certes simplificatrice, est l'indice d'un double rapport à l'emploi dans l'usage de l'apprentissage. **L'apprentissage peut correspondre à une forme spécifique d'emploi dont les trois caractéristiques centrales sont l'aspect temporaire, le faible coût et le fait que le recrutement ne se substitue pas à un appel au marché externe** au sens où nous avons employé cette expression dans le cas du contrat de qualification. **Il peut aussi correspondre à un axe préparation à l'emploi de qualification minimale** via une forme de production de la qualification qui lui est propre et un mode de certification qui, privilégiant le CAP, reproduit les limites de la qualification minimale. Dans les deux cas, habitudes d'entreprises et déterminations sectorielles nous paraissent jouer un rôle déterminant.

Si on retrouve pour partie ces dimensions dans le contrat de qualification (mais avec des caractéristiques souvent différentes), un rapport spécifique à l'insertion est observable : celui de l'insertion assise sur l'adaptation à l'emploi. **Le contrat de qualifica-**

21 Colliot F., Pouch T., Apprentissage ou Lycée professionnel : des formations non concurrentes, *Cereq-Bref*, n° 70, novembre 1991.

tion ne comporte pas nécessairement une « élévation » dans la certification de la qualification y compris en terme d'objectif : le contrat de qualification présente en effet cette particularité que « dans la majorité des cas, (il) ne permet pas le passage à un niveau supérieur de formation, exception faite des jeunes de niveau VI qui peuvent préparer une formation de niveau V ou V bis »²². Par ailleurs, le maintien dans l'entreprise (sous CDD, CDI) peut tout aussi bien advenir avant le terme du contrat ou indépendamment de la validation d'une épreuve. Enfin, les données produites par l'enquête intermédiaire indiquent que le maintien dans l'entreprise d'accueil tendrait à baisser alors que les taux d'insertion ne chutent pas : l'employabilité hors de l'entreprise d'accueil est forte. Elles indiquent également que le maintien dans l'entreprise et l'insertion dans une autre entreprise (grâce à l'implication de l'entreprise d'accueil ou d'instances liées à son secteur d'appartenance dans l'organisation de l'accès à l'emploi) étaient souvent meilleurs quantitativement et qualitativement lorsque l'usage du contrat était intégré dans une politique active de formation continue. Si ces données sont à relativiser compte tenu de la spécificité de l'enquête et de son champ, elles soulèvent un problème réel : en règle générale, le lien entre le jeune salarié et l'entreprise d'accueil semble plus distendu que dans l'apprentissage, sauf précisément lorsque la logique prépondérante dans l'usage du contrat de qualification associe formation-emploi-qualification.

Ces différences sont-elles imputables aux caractéristiques des jeunes dans chacune de ces mesures et à l'usage alors circonstancié de ces jeunes par les entreprises ? Pour le vérifier, il faudrait comparer par exemple les trajectoires de jeunes de même niveau dans des entreprises similaires. En l'état de la production des données, le diagnostic n'est pas aisé.

Apprentissage et contrat de qualification ne reposent donc pas complètement sur les mêmes bases du point de vue du rapport à l'emploi et au marché du travail.

EXTENSION DE LA FLEXIBILITÉ ?

Tout ceci ne signifie pas que l'alternance, aux niveaux de formation inférieurs, serait prioritairement associée soit à l'usage à bon compte de la force de travail (le contrat de qualification et l'apprentissage en partie et d'autres mesures jeunes) soit à la domination d'une forme spécifique de production de la qualification (l'apprentissage). Et surtout qu'à l'inverse elle résoudrait les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dès lors qu'elle concernerait les

niveaux de formation plus élevés en ajustant formation et emploi (le contrat de qualification et l'évolution escomptée de l'apprentissage vers de plus hauts niveaux de qualification).

Car rien ne permet d'invalider dans cette dernière occurrence l'hypothèse de la construction ou de l'apparition de formes nouvelles de flexibilité et de mobilité, certes moins dures socialement, dans la gestion et le fonctionnement du marché externe du travail. Nouvelles d'abord en ce sens qu'elles touchent des segments de qualification et d'emploi traditionnellement analysés comme appartenant au marché primaire ou plus marginalement ressortissant aux marchés internes à statut, les salariés étant jusqu'alors plus ou moins dotés d'une réelle capacité d'intervention sur leurs itinéraires et mobilités professionnels. Nouvelles ensuite parce que, à ces niveaux de qualification, flexibilité et mobilité peuvent rimer durablement avec instabilité et combiner réussite dans l'accès à l'emploi et inscription dans le salariat pour les jeunes et montée progressive de la vulnérabilité au chômage. Nouvelles enfin car elles préfigurent peut-être une modification de l'état de la concurrence sur le marché du travail et de sa relation aux formes de gestion interne de la main-d'œuvre, et simultanément l'extension du champ d'application des dispositifs de transition professionnelle.

Les pratiques dans le contrat de qualification sont indiscutablement liées aux formes de gestion des entreprises et aux problèmes de qualification sectoriels ou plus localisés. Ce qui fait qu'à chaque niveau de formation, on peut retrouver la pluralité des logiques d'utilisation : peuvent ainsi coexister par exemple, non seulement dans une même activité mais dans une même entreprise, usage à court terme de la force de travail, résolution de problèmes de qualification, objectif d'inscription durable dans l'emploi.

CLIVAGES DES MODES DE FORMATION ET DE QUALIFICATION

UN ANCRAGE SINGULIER DE L'APPRENTISSAGE DANS LA SCOLARISATION

Jusqu'à aujourd'hui, l'apprentissage a surtout préparé les jeunes à des savoirs et à des savoir-faire de base, intégrant souvent simultanément une culture de métier et des normes comportementales. C'est fondamentalement un processus spécifique de formation initiale, malgré les imperfections maintes fois soulignées. L'apprentissage demeure tendanciellement soumis aux mouvements de la scolarisation,

²² F. Berton, *Cereq-Bref*, op. cit.

sans en épouser complètement les contours. Dans la décennie quatre-vingt, alors qu'une refonte des CAP est entreprise, que l'éventail des spécialités se resserre autour de familles professionnelles, que le nombre d'élèves dans les sections de CAP (en particulier à trois ans) chute au profit des préparations au BEP, l'apprentissage ne suit pas tout à fait la même évolution. Le nombre d'apprentis préparant le CAP ne baisse pas (ou très faiblement après 1988). Comme nous l'avons précédemment souligné, il est désormais appelé à préparer aussi au BEP et au Baccalauréat professionnel à partir de 1987. Mais depuis cette date, il n'y parvient ni au même rythme, ni à la même hauteur que les Lycées professionnels. L'entrée en apprentissage concerne encore les jeunes dont le niveau de formation est le plus bas, ceux que le système scolaire a généralement considéré comme étant les moins aptes à poursuivre des études... L'entrée en apprentissage demeure marquée par l'échec scolaire.

Il apparaît alors au regard des normes scolaires comme une forme dépréciée d'enseignement. Mais ces normes scolaires ne prennent pas sens que dans l'école, elles sont en particulier à la base de la sélection et de la division qu'opèrent les acteurs du travail dans les modes d'allocation et de gestion de la main-d'œuvre. D'ailleurs la répartition des apprentis selon les spécialités de formation repose en grande partie sur ces normes (citons par exemple, pour aller vite, les responsables de CFA demandant au minimum « un bon niveau de 3^e de collège » en CAP d'assurances, alors qu'ils ne formuleront guère cette exigence en vente).

L'enjeu est précisément aujourd'hui la normalisation et l'affirmation de l'apprentissage en tant que filière de formation initiale différenciée, et donc en tant que filière ne reposant plus systématiquement sur les flux de l'échec scolaire. Normalisation et affirmation qui passent dans la conjoncture actuelle par une démarcation nette vis-à-vis du contrat de qualification. Dans l'accord du 8 janvier 1992, les partenaires sociaux stipulent que l'apprentissage est une formation initiale et, sur cette base, le différencient du contrat de qualification en ce sens que ce dernier ne devrait pas se situer dans la continuité d'un parcours de formation. Les partenaires précisent même que le contrat de qualification « est une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies ». L'ambition n'est-elle pas alors de renforcer l'articulation entre la formation strictement scolaire des jeunes et l'entrée en apprentissage, comme si l'apprentissage constituait une poursuite d'études « normales » au titre d'une des composantes du système éducatif ? Il est très significatif de noter

que la demande d'aide formulée par les partenaires à l'égard des pouvoirs publics pour étendre le champ des formations en apprentissage incorpore le point sensible de l'orientation au sein du système scolaire, et donc celui des modes de construction des parcours de formation. La demande est claire : « réformer les procédures d'orientation en intégrant l'apprentissage dans les formulaires de vœux des familles, établis par les rectorats ». Il suit qu'en terme de certification, le problème de l'apprentissage est d'étendre les mêmes modes de reconnaissance – diplômes et titres homologués – à des niveaux de formation supérieurs et à des contenus plus variés.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION : UNE PLUS LARGE PRISE DANS L'ENSEMBLE DES LOGIQUES DE CONSTRUCTION DE LA QUALIFICATION

Le contrat de qualification met plutôt en jeu les questions d'ajustement de la formation acquise aux conditions spécifiques du travail, les problèmes de qualification tels que perçus par les entreprises ou les organisations professionnelles, mais aussi et peut-être, surtout, tout ce qui a trait aux luttes actuelles ayant pour enjeux les modalités et les formes de reconnaissance de la qualification. Nous avons vu que le contrat de qualification, caractérisé par une plus grande ouverture pratique dans la structure de qualification, est moins contraignant que l'apprentissage en terme de certification. Il offre une gamme a priori plus étendue de certification et il donne plus de latitude aux entreprises (et aux organisations professionnelles) dans la mesure où il ne les soumet pas nécessairement à la préparation du diplôme ou à l'obtention d'un titre homologué. Les validations opérées par les conventions collectives ou par les Commissions nationales paritaires de l'Emploi contribuent à l'émergence de formes singulières et intermédiaires de reconnaissance de la qualification dont la validité et le monnayage sont ou seront de fait socialement circonscrits. La recherche menée sur les contrats de qualification indique que si, en 1987, 80 % des contrats de qualification préparent à des diplômes ou à des titres homologués, cette part n'est plus en 1989 que de 56 % dans l'échantillon d'entreprises étudié sur plusieurs années (parallèlement à l'extension de la mesure).

L'hypothèse peut être raisonnablement faite que le contrôle des formes de production et de reconnaissance de la qualification est l'enjeu central du contrat de qualification (dans le cadre d'un chômage récurrent), surtout si l'on a à l'esprit que cette mesure est bien une « mesure jeune » extensible à d'autres catégories de la main-d'œuvre : la question sous-jacente

du contrôle de l'appareil de formation et des formes de mobilité n'est évidemment pas très loin.

Pour ces raisons, entre autres, nous pensons que le contrat de qualification s'inscrit davantage dans certaines logiques de construction de la qualification via la formation continue et les pressions que celle-ci commence à exercer sur la formation initiale.

A PROPOS DES RÉMUNÉRATIONS

En amont de la certification, une autre manière de parler de reconnaissance de la qualification consiste à prendre en compte la valeur professionnelle reconvenue des jeunes, mesurée par leur rémunération. Elle est plus élevée en moyenne dans le contrat de qualification jusqu'en 1991. Les jeunes bénéficiaires, généralement plus âgés que les jeunes apprentis, perçoivent des sommes supérieures. Mais en même temps, l'ambiguïté de la rémunération salariale dans le contrat de qualification est extrême : elle peut tout aussi bien basculer vers l'imposition douce d'un salaire « d'insertion », situation difficilement tenable si le contrat de qualification devient une sorte de primo-formation continue. Dans quelques cas de figure, la rémunération est même détachée de l'âge, tel le secteur des professions libérales où « *Quels que soient l'âge et l'ancienneté, cette rémunération ne peut (...) être inférieure à 60 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, 90 % (...) s'il est titulaire d'un diplôme correspondant à bac. +2, (...)* »²³.

L'exemple des professions libérales, qui pèsent peu sur le développement de la mesure et qui ont jusqu'alors utilisé de manière sélective l'apprentissage (exemple : préparateurs en pharmacie), témoignerait, selon nous, à la fois de cette pression sur les salaires relatifs et de la différenciation interne à la mesure : la valeur sociale et professionnelle attribuée en général aux jeunes sous contrat de qualification est bien liée aux modes d'organisation économique. L'accord signé dans cet ensemble de professions serait un bon révélateur de ce qui sépare le contrat de qualification de l'apprentissage. Lorsque les représentants des professions libérales manifestent un intérêt pour les formations alternées, ils ne considèrent que les contrats de qualification (et les contrats d'adaptation). Dans le préambule de l'accord, ils invoquent plusieurs raisons. D'abord, une spécificité des conditions de travail de leurs salariés – respect de « règles d'éthique », soumission à des formes de responsabilité morale et professionnelle vis-à-vis des usagers. Ce qui, aux yeux des signa-

taires, les placerait dans un champ professionnel présenté implicitement comme noble, distinct des champs professionnels plus courants. Ensuite, le côté dynamique à triple titre de ces professions du point de vue de l'emploi : quantitativement par augmentation des emplois, qualitativement par élévation relative des exigences de qualification, enfin par renouvellement des modes de gestion des professions eux-mêmes. A ces représentations portant en haute estime leur profession, les signataires ajoutent un vif intérêt vis-à-vis des titres prestigieux ; selon eux, la possession d'un titre élevé a une importance dans l'opinion même des usagers : « *Le titre est garant, pour l'usager, d'un niveau de compétence et du respect d'une déontologie (...)* ».

LES FORMES DE LA FORMATION

Pour une spécialité de formation donnée, que ce soit au sein des entreprises ou que ce soit au sein des organismes de formation, on relève une plus grande unité apparente de l'apprentissage comparativement aux contrats de qualification, du point de vue des finalités et des formes de la formation. L'apprentissage apparaît plus homogène, pas nécessairement standardisé, mais avec davantage de proximités dans les conditions générales de formation offertes aux apprentis (sur les rythmes d'alternance, les tâches qui leur sont confiées...). Le contrat de qualification présente plus de variation dans ses modes d'application. On peut prendre comme exemple le cas typique des grandes entreprises où généralement l'apprentissage, rare dans de tels lieux, regroupe des formations de spécialités voisines, voire d'une seule famille professionnelle ; le déroulement de l'apprentissage comporte peu de variantes selon les jeunes. Alors que le contrat de qualification, déjà plus utilisé, s'adresse moins fréquemment aux mêmes types de jeunes, ne couvre pas toujours les mêmes professions, et surtout ne met pas en jeu les mêmes objectifs – selon le statut professionnel du jeune, le contrat de qualification peut aussi bien s'inscrire dans une logique de substitution ou de complément temporaires à un emploi, ou dans une logique d'intégration progressive à l'entreprise (sans que celle-ci n'exclut nécessairement celle-là ; voir par exemple l'étude du LEST sur une usine appartenant à une grande entreprise et située à Gardanne²⁴).

Les innovations en matière de formation demeurent rares tant dans la mise en œuvre des contrats de qualification que dans celle de l'apprentissage. En ce qui concerne ce dernier, certaines expériences,

23 *Liaisons Sociales*, Accord national interprofessionnel relatif aux formations professionnelles en alternance dans les professions libérales du 11 octobre 1990, n° 6496 du 20 février 1991.

24 Brochier D., Froment J.-P., d'Iribarne P., Silvestre J.J., *Un dispositif d'alternance dans le cadre d'une formation qualifiante*, Aix-en-Provence, LEST-CNRS, 1989, 150 p.

encore limitées, pourraient laisser à penser que l'innovation se développerait plus facilement dès lors que l'on a affaire à des niveaux élevés de formation jusqu'alors étrangers à l'apprentissage : on ne citera comme illustrations que les expérimentations visant à former des ingénieurs par la voie de l'apprentissage et à préparer des baccalauréats professionnels, dans lesquelles se met en place une meilleure concertation entre établissement de formation et entreprises et un meilleur suivi des jeunes concernés.

Au regard des caractéristiques respectives de l'usage des contrats de qualification et de celui de l'apprentissage, il n'est pas très étonnant de constater que pratiquement aucun ouvrier qualifié ou employé qualifié n'est déclaré comme tuteur en contrat de qualification, à l'inverse de l'apprentissage. Le tutorat officiel – celui qui donne lieu à une reconnaissance dans le système d'organisation défini par les textes d'application de la mesure et aussi par le contrat de travail à signer – est réservé au personnel d'encadrement et parfois à des techniciens. C'est un autre indice de l'inscription plus forte du contrat de qualification dans les logiques d'adaptation à l'emploi et de l'enjeu beaucoup moins prononcé que dans l'apprentissage d'une formation initiale (ou préparation initiale). La plus grande souplesse dans l'organisation du temps de formation en contrat de qualification (un quart du temps consacré aux cours peut être assuré par l'entreprise sans qu'il y ait de contrôle strict sur la manière dont il est utilisé), combinée à la plus grande sélectivité du recrutement, dilue ce problème. La question est plutôt d'arriver à mesurer la capacité formatrice de l'entreprise : chose non aisée puisqu'on retrouve les problèmes classiques plus ou moins bien relevés par les analyses des pratiques de formation continue. Par ailleurs, à la différence de l'apprentissage, les rythmes d'alternance ne sont pas toujours réguliers. Dans certains secteurs (les organismes financiers par exemple), le temps de formation en établissement de formation est bloqué par grande masse sur la période du contrat.

Du point de vue du rapport général au processus de formation, on retrouve dans les contrats de qualification, mais sous une forme transformée, la dichotomie mise à jour par M.-C. Combes à propos de l'apprentissage, lorsqu'elle distingue l'apprentissage dit individuel, renvoyant à l'absence de politique conjointe entre les partenaires de la formation, et l'apprentissage dit concerté, fondé sur une politique montée en commun notamment à partir des propositions construites de la part des syndicats professionnels²⁵. On peut ainsi parler de contrat de qualifica-

tion concerté à des niveaux de qualification très différents : tel est le cas des professions libérales, mais aussi du BTP et du nettoyage industriel par exemple où la différenciation entre contrats individuels ou contrats dits groupés est telle que les taux de rupture, la réussite aux examens, l'insertion sont nettement à l'avantage des seconds (voir à ce propos les conclusions du rapport de synthèse sur le contrat de qualification déjà cité). La différence étant que cette dichotomie n'a de sens dans le contrat de qualification qu'au regard de sa plus grande plasticité et de la pluralité de ses logiques de mise en œuvre.

CONCLUSION

De l'examen croisé de ces deux formules d'alternance, on peut estimer que le problème posé par l'apprentissage n'est pas tant celui de la mauvaise image qui le poursuivrait, mais de dévoiler les raisons qui autorisent cette image sans se limiter à énoncer aspects positifs et intérêt de la formule en faisant abstraction de ses conditions de mise en œuvre. Car cette image contrastée a bien un sens. Elle a à voir avec les fonctions sociales de l'apprentissage et surtout avec les facteurs de sa structuration, tel celui de son mode d'inscription dans la scolarisation. En tant que voie dominée de la scolarisation, parce qu'aussi en bout de course de la scolarité, elle peut d'autant moins améliorer sa position que les conditions de l'inscription des jeunes apprentis dans l'emploi et les structures de qualification sont assez cohérentes avec sa dimension scolaire. Hormis des cas très spécifiés d'entreprises ou de spécialités de formation, les taux de réussite au CAP restent faibles, la préparation professionnelle est soumise à une tension permanente entre une finalité opératoire (contrainte par le type d'activité de l'entreprise et son mode d'organisation) et une finalité de perfectionnement et de progression dans la maîtrise d'un programme et/ou du maximum d'opérations caractéristiques du métier ou de la profession.

Si nous pouvons admettre que l'apprentissage et le contrat de qualification peuvent remplir apparemment des fonctions communes au regard de la relation formation-emploi, et que certaines formes d'utilisation des contrats de qualification sont proches des formes de l'apprentissage les moins formatrices, des éléments importants les différencient tant du point de vue de la mise en œuvre de la formation, des rapports interinstitutionnels que de l'issue au processus d'alternance.

Tant que le système scolaire lâchera chaque année de l'ordre de 100 000 jeunes sans diplôme (de niveaux VI, V bis et V), l'apprentissage continuera à

²⁵ Biret J., Combes M.-C., Lechaux P., Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage, CEREQ, *Collection des études*, n° 9, novembre 1984.

être alimenté. Il sera mis en question avec le tarissement de ce flux, en l'absence d'une pénétration prononcée de l'apprentissage dans le système scolaire. Un tel tarissement n'est pas improbable. Du moins les formes de « l'échec » peuvent-elles changer compte tenu de la politique éducative, dont un des horizons est la scolarité obligatoire jusque 18 ans (ce qui ne sera jamais que la généralisation de la tendance dominante actuellement) et la lutte interne et externe contre l'échec (voir le DIJEN, les tensions pesant sur les filières de relégation, etc.). Pour autant, la crise du système éducatif est encore telle que rien n'est joué. C'est dans ce contexte que prennent sens débats et divergences sur l'appréciation de l'apprentissage, dont furent encore l'objet les dernières tables rondes sur l'apprentissage (1991-92) ²⁶.

Hervé Lhotel, Antonio Monaco
GREE, CEREQ centre associé de Nancy

Bibliographie

Affichard J., Combes M.-C., Grelet Y. (1992), Apprentis et élèves de lycées professionnels : où sont les emplois stables ? *Formation-Emploi*, n° 38, avril-juin, p. 9-28.
Baudelot C. et alii (1990), Apprentis dans la Région des Pays de la Loire, *Éducation et Formations*, n° 24, juillet-septembre, p. 3-16.
Berton F. (1992), Les contrats de qualification : une réussite ambiguë, *Cereq-Bref*, n° 73, février.
Berton F., Gérard D., Lhotel H. (1992), *Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles*. Rapport final – Tome I, Synthèse, Cereq, mai, 73 p.

²⁶ Voir par exemple la présentation de la table ronde des 3 et 4 février 1992 dans le journal *Le Monde* daté du 4 février.

Berton F. (1992), *Le recours aux contrats de qualification : analyse sectorielle et typologie*. Rapport final – Tome II, Cereq, mai, 81 p.

Berton F. (1992), *Tableaux statistiques sur l'alternance et les contrats de qualification*. Rapport final – Tome IV Annexe, Cereq, mai, 89 p.

Biret J., Combes M.-C., Lechaux P. (1984), Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage, Cereq, *Collection des Études*, n° 9, novembre.

Brochier D., Froment J.-P., d'Iribarne P., Silvestre J.-J. (1989), *Un dispositif d'alternance dans le cadre d'une formation qualifiante*, Aix-en-Provence, LEST-CNRS, 150 p.

Charraud A.-M. (1992), *La relation formation-emploi et la reconnaissance des qualifications dans le contrat de qualification*. Rapport final – Tome III, Cereq, mai, 61 p.

Colliot F., Pouch T. (1991), L'apprentissage au seuil de la décennie 90 : dynamisme ou stagnation ?, *Cereq-Bref*, n° 64, avril.

Colliot F., Pouch T. (1991), Apprentissage ou Lycée Professionnel : des formations non concurrentes, *Cereq-Bref*, n° 70, novembre.

Dauty F., Ourtau M. (1992), *Contrats de qualification/ Contrats d'apprentissage : un bilan rapide de la coexistence de deux formules*, Documents de travail en vue de la journée organisée par le Cereq et le réseau des CIA sur le thème de l'apprentissage, CEJEE, mai, 16 p. (ronéo).

Dossiers statistiques du travail et de l'emploi (1992), Bilan de l'emploi en 1991, n° 80-81, septembre.

Jeunesse et entreprises, Apprentissage et entreprises (1990). *La relance indispensable d'une formation efficace*, Paris, Fondation Jeunesse et Entreprises, 413 p.

Monaco A. (1993), *L'alternance école-production. Entreprises et formations des jeunes depuis 1959*, Paris, Presses Universitaires de France, (à paraître).

Tanguy L. (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* Paris, La Documentation française.

Thèmes. *Bulletin de liaison SES-SETE* (1992), ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n° 3, avril.

