

La négociation des diplômes technologiques : les commissions professionnelles consultatives

par Bernard Fourcade, Guy Ourliac et Maurice Ourtau

La construction des diplômes préparée dans les commissions professionnelles consultatives résulte d'une discussion entre les acteurs sociaux. Durant la dernière décennie, l'Administration a mis l'accent sur le rôle de l'expertise technique. L'accord est souvent possible parce qu'il repose sur l'élévation générale du niveau de formation. Pourtant de sérieuses divergences d'intérêts demeurent.

Le fonctionnement du système français de détermination et de pilotage des formations et des diplômes de l'enseignement technique demeure un domaine relativement peu exploré dans le champ d'analyse des relations formation-emploi.

Cet article porte sur les transformations intervenues au cours des années 80 dans l'organisation et le fonctionnement du système des commissions professionnelles consultatives (CPC) de l'Education nationale¹.

Après une brève présentation du système consultatif français, nous exposerons les principales transformations des CPC de l'Education nationale et, en par-

ticulier, les instruments et méthodes mis en œuvre au milieu des années 80.

LES INSTANCES CONSULTATIVES EN MATIÈRE DE CONSTRUCTION DES DIPLOMES

Dans le système étatique français, les décisions administratives sont, la plupart du temps, précédées de la consultation d'un ou plusieurs organismes chargés de donner des avis. En matière de création de diplômes, il existe une multitude d'instances de consultation (Merlin, 1990). La complexité du système tient d'abord à ce que divers ministères sont concernés :

— celui du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Les commissions y sont organisées en référence à des secteurs professionnels précis (BTP, métallurgie, tertiaire, chimie/plastiques) et rattachées à l'AFPA qui en assure le secrétariat et le fonctionnement ;

— celui de l'Agriculture dont l'unique commission fonctionne mal. Il constitue des groupes de travail *ad hoc* et s'appuie, le cas échéant, sur les CPC de

Les noms d'auteurs entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

¹ La contribution des auteurs à la mission confiée à Lucie Tanguy par le Secrétariat d'Etat à l'Enseignement technique (Tanguy, 1991) leur a donné l'occasion de reprendre les recherches déjà menées au CEJEE (Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi) sur les rôles des CPC. L'essentiel du matériel d'analyse a été constitué par les comptes rendus des séances en commission plénière ou en sous-commissions de la troisième CPC Métallurgie dont le poids est considérable (elle gère au total plus de deux cents diplômes), et les interviews des principaux protagonistes : Secrétariat général des CPC, représentants du collège employeurs (UIMM, FIEE, CGPM, SNCT, CAPEB), du collège salariés (fédérations CGT des métaux et du bâtiment, CFDT métaux), et représentants des pouvoirs publics (inspecteurs généraux de l'Education nationale, CEREQ).

l'Education nationale avec laquelle il partage certaines formations ;

— d'autres ministères, qui ne possèdent pas de CPC, peuvent avoir à faire reconnaître des formations. Ils s'adressent alors à la Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, instance tripartite associant salariés, employeurs et pouvoirs publics. Les diplômes de l'Education nationale sont homologués de plein droit.

Au sein du ministère de l'Education nationale, le dispositif mis en place varie en fonction du niveau et du type de formation.

Pour l'enseignement supérieur, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) est consulté sur les textes relatifs à ce niveau. La Commission des titres d'ingénieurs, placée auprès du ministre de l'Education nationale, examine toutes les demandes d'habilitation de formations d'ingénieurs diplômés déposées par les établissements d'enseignement publics ou privés. La commission fait souvent appel à des professionnels pour analyser les dossiers de demande d'habilitation. Il existe également vingt commissions pédagogiques nationales (CPN) rattachées à la DESUP (Direction de l'enseignement supérieur) qui gèrent chacune un département d'IUT. Ces CPN n'ont ni personnel permanent ni infrastructure.

En ce qui concerne les formations technologiques et professionnelles des niveaux V à III², le dispositif Education nationale s'appuie sur les commissions professionnelles consultatives.

Les CPC ont été créées en 1948 et ont connu deux actualisations de leurs missions en 1972 et 1983.

Le décret du 4 juillet 1972 précise que leurs attributions portent « sur la définition, le contenu et l'évolution des formations dans les branches professionnelles relevant de leurs compétences, sur le développement des moyens de formation en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des besoins de la branche d'activité considérée ; sur les questions d'ordre technique et pédagogique, ayant trait à l'élaboration et à l'application des programmes, des méthodes de formation et à leur sanction. » Vingt secteurs d'activité professionnelle sont alors prévus.

Le décret du 18 juillet 1983 renforce la fonction de proposition des CPC dans le domaine des relations formation-emploi. Les CPC formulent des avis sur « la détermination et la révision permanente, compte

tenu des perspectives d'évolution des professions, de leurs compétences, des besoins de formation aux différents niveaux et la mise en place, le développement ou la rénovation des moyens de formation correspondants. »

Ce sont des instances quadripartites (salariés, employeurs, pouvoirs publics, personnalités qualifiées) dotées d'une structure permanente, le Secrétariat général.

Les CPC de l'Education nationale sont au cœur du dispositif français de détermination et de pilotage des formations et des diplômes : elles couvrent trois niveaux (V à III), un flux de formés considérable (plus de 500 000 sortants annuels, un nombre de diplômés élevé (plus de 600).

LES TRANSFORMATIONS DU CONTEXTE

Au cours des dix dernières années, des changements importants ont affecté aussi bien la structure interne de ce système que ses modalités de fonctionnement. Ils ont été introduits dans le but d'une meilleure efficacité des CPC.

Les protagonistes sont restés les mêmes mais leurs rôles respectifs ont été modifiés d'une décennie à l'autre, et la tonalité nettement conflictuelle qui régnait dans bien des CPC au cours des années 70 a laissé la place à des attitudes plus coopératives dans les années 80. La situation de la troisième CPC Métallurgie est exemplaire de ce renversement.

Le rapport d'un groupe de travail sur les instances de consultation des milieux professionnels (Merlin, 1990) résume ainsi le fonctionnement des CPC avant leur réforme : « Jusqu'en 1983, on peut considérer de manière générale que le ministère de l'Education nationale oscillait entre une consultation formelle des CPC pour les projets de diplômes qu'elle entendait mettre en œuvre et une indifférence vis-à-vis d'elles pour les autres diplômes ; chaque CPC gérait ses diplômes avec un dynamisme variable... sans que l'administration joue à leur égard un rôle d'impulsion. »

LA VOLONTÉ POLITIQUE DE L'ADMINISTRATION POUR UNE OUVERTURE DES DIPLÔMES SUR L'EMPLOI

L'Education nationale a traversé les années 70 avec difficultés : la montée du chômage des jeunes, les problèmes d'insertion accrus pour les sortants de l'enseignement technique, la mise en place de pactes

2. Du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) au brevet de technicien supérieur (BTS), en passant par les baccalauréats techniques et professionnels.

nationaux prenant en charge l'adaptation de ses produits au marché du travail ont été considérés comme les signaux des distorsions grandissantes entre les appareils éducatifs et productifs.

Ce constat nourrissait deux types de critiques d'inspirations opposées :

— les unes portaient sur la logique interne de transformation du système éducatif et la prédominance de l'influence des formateurs (enseignants et Inspection générale) au sein des instances de consultation et de décision ;

— les autres, comme le souligne le rapport Merlin, avaient trait à l'incapacité de l'Administration de juger de l'opportunité des créations : *« dépourvue de la capacité d'analyser la demande des branches professionnelles, l'Administration a laissé celles-ci peser fortement sur les avis rendus par les CPC. L'Éducation nationale a ainsi assuré la mise en œuvre de formations dont elle avait certes contribué – de manière essentielle – à définir les programmes mais sur l'opportunité desquelles elle ne pouvait guère se prononcer, surtout en ce qui concerne les formations professionnelles pointues. »*

Dans plusieurs CPC, les professionnels avaient une position de retrait et de défiance, qui se manifestait de manières diverses : vives critiques, politique de la chaise vide tant de la part des fédérations patronales que des syndicats ouvriers, etc.

Au début des années 80, les dysfonctionnements du système des CPC et sa quasi-paralysie dans certaines commissions ont conduit l'Administration à s'interroger sur l'opportunité de son effacement ou de sa disparition complète. Le choix politique retenu fut alors au contraire de revaloriser l'enseignement technique, de restaurer la concertation et les capacités de discussion et de réorganiser la consultation.

Dans le contexte de dégradation de l'insertion des jeunes (mesurée avec de plus en plus de précision grâce aux données de l'ANPE, des Bilans Formation-Emploi, et de l'Observatoire des entrées dans la vie active du CEREQ), la relance du dialogue ne pouvait se fonder que sur la reconstruction des diplômes par l'ouverture sur l'emploi. En témoigne la déclaration, en 1983, du directeur des Lycées Claude Pair : *« Ce n'est pas l'Éducation nationale qui crée les emplois. Mais la formation peut contribuer à l'efficacité économique, à la compétitivité des entreprises, en assurant une meilleure préparation à l'emploi tel qu'il existe. C'est important, mais pas suffisant, et certaines améliorations des formations, si elles sont bénéfiques pour l'insertion professionnelle des jeunes qui les ont suivies, ne font que déplacer le chômage. Il faut aller plus loin, et se demander quelles formations permettront de créer*

des emplois, de manière à contribuer à la sortie de la crise. Il faut aussi que lorsque le contexte international rendra possible la reprise économique, nous y soyons prêts et donc que nous possédions un potentiel humain qui permette cette reprise en France. »

LE NOUVEL INTÉRÊT DES PROFESSIONNELS POUR LES DIPLÔMES

En pleine crise de l'emploi, les entreprises restent confrontées à des besoins de qualification qui les amènent à porter une attention accrue aux contenus des diplômes.

Dès le début des années 70, le patronat de la métallurgie était « passé à l'offensive » en matière de formation (Fourcade, de Ricaud, 1979). La loi de 1971 sur le financement de la formation continue et le développement des centres de formation d'apprentis (CFA) lui en donnait l'occasion et les moyens. A partir de 1975, la mise en place des CQT (certificats de qualification technique) dans les CFA de l'UIMM au sein des ASFO (associations de formation) témoignait de l'intérêt du patronat pour les qualifications techniciennes et de « l'inadéquation » des produits de l'Éducation nationale jugés *« trop orientés vers des cours théoriques. »*

Les transformations dans les domaines de la technologie et de l'organisation, qui se sont imposées aux entreprises, ont suscité un regain d'intérêt pour le contenu des diplômes, fondé sur la crainte de pénuries ou d'inadaptations. Cet intérêt ne s'est pas démenti depuis lors.

Ainsi, dans le début des années 80, des analyses convergentes dans les milieux éducatifs et les milieux patronaux se sont développées et ont favorisé la reprise du dialogue.

L'apparition, en 1978, des séquences éducatives en entreprise pour les élèves du niveau V commençait à ouvrir l'enseignement technique sur le monde professionnel et à faire reculer le climat de suspicion réciproque qui avait fini par s'installer dans la décennie précédente. La décision de création du baccalauréat professionnel, sous la pression du patronat, a été l'occasion de poursuivre la coopération engagée. Il y avait manifestement convergence des intérêts, les pouvoirs publics étant de plus en plus préoccupés par le devenir des sortants du système éducatif.

Le cas de la « réparation automobile » est, à cet égard, exemplaire de cette évolution. *« C'est traditionnellement un secteur à très forte représentation de professionnels, à fort taux d'emplois bas de gamme et fort taux de formation externe à la voie*

scolaire, très « savoir-faire » et très CAP, où l'apprentissage pèse lourd ; mais c'est en même temps un domaine où l'informatique a fait des ravages » affirme un représentant de la CGPM, qui justifie ainsi un changement radical à la fois dans le discours à l'égard de l'Éducation nationale et dans les relations avec elle à propos de la création des bacs professionnels.

Le choix d'ordre politique consistant à confier la rénovation des formations techniques initiales à des gens issus de la formation continue était également un facteur supplémentaire, favorable à ce retournement de situation.

La situation observée correspond peut-être à une étape particulière de « l'histoire de l'éducation technique, avec l'alternance de ses phases d'élaboration doctrinale et de réalisation » (Léon, 1968), les contraintes qui pèsent sur les protagonistes laissant peu de place actuellement aux débats doctrinaux.

LA CONSTRUCTION D'UN SYSTÈME OPÉRATIONNEL

Dans les années 80, le rapprochement des positions que l'on vient d'évoquer permettra un renversement de situation : d'un lieu où tendaient à dominer les conflits, l'instance consultative est progressivement devenue un instrument plus opérationnel fonctionnant à un rythme élevé. La Direction des lycées et collèges (DLC) a joué un rôle clé dans la rénovation du système. Les éléments de sa stratégie ont été nombreux : ils ont porté sur les structures, les instruments, les méthodes et les attitudes. Ils convergent tous pour restaurer sa prééminence dans une structure qui conserve son caractère paritaire.

LES TRANSFORMATIONS INSTITUTIONNELLES

Le point de départ de la réforme est le rattachement des CPC à la DLC en 1980. Auparavant, les CPC dépendaient de la Direction générale pour la coordination (DGPC), ce qui consacrait la coupure entre les responsables de la définition des diplômes et ceux qui étaient chargés de la gestion des formations. Il s'agissait de renouer les liens entre CPC et directions pédagogiques des formations. Ce nouveau rattachement a permis à la DLC de concentrer entre ses mains l'ensemble de la gestion de l'enseignement professionnel (apprentissage, LEP, tutelle des diplômes).

— La création en 1982 du Groupe des enseignements technologiques (GET), « instance de réflexion de l'Administration pour les formations technologiques et professionnelles qui relèvent de la compétence de la Direction des lycées » visait à rapprocher des institutions dont les missions interfèrent avec les CPC. Il s'agissait d'éviter les risques de discordance. Ce groupe, créé par protocole d'accord entre la DLC et le CEREQ, est ouvert à l'Inspection générale, mais est interne à l'Administration. Il tient une place importante puisqu'il détermine les dossiers d'études qui sont mis en chantier annuellement « concernant tel niveau de formation, telle spécialité..., telle branche..., correspondant aux préoccupations les plus actuelles du ministère. » Les études menées par le CEREQ, portant sur les évolutions de l'emploi et des relations formation-emploi, aident à fonder les orientations du GET en matière de formation professionnelle. Elles servent de support aux notes d'orientation de l'Inspection générale, alimentent les dossiers d'opportunité, nourrissent les travaux des groupes de travail.

— La nomination d'un secrétaire général des CPC doté d'un mandat politique fort, avec consigne de « tenir à jour les diplômes, d'effectuer les actualisations qui s'imposaient, notamment dans un horizon de formation continue. » La mission insistait sur ce dernier point.

— Le CIC (Comité interprofessionnel consultatif) et la création de son groupe permanent : ce dernier est un point important dans la réforme juridique de 1983 (le CIC lui-même a été créé en 1948 comme les CPC). Le CIC est une instance lourde (plus de soixante personnes) et très formelle qui ne se réunit que tous les deux ou trois ans. Il traite des questions intéressant l'ensemble des CPC, propose des mesures de coordination, donne des avis sur toutes les questions d'intérêt général relatives aux aspects technologiques des enseignements. Il rassemble les présidents et vice-présidents de toutes les commissions, les représentants des pouvoirs publics, des organisations professionnelles d'employeurs, des organisations syndicales de salariés, ainsi que les personnalités qualifiées. Le groupe permanent, qui ne comprend que vingt personnes environ, est une instance plus appropriée à la conduite de débats approfondis sur la politique des diplômes de l'enseignement technique. C'est là qu'ont été définies les fonctions du BEP, du CAP, des formations d'initiative locale, et qu'ont eu lieu les débats sur les bacs professionnels. Le groupe permanent du CIC procède d'une volonté de réguler le système avec une instance de concertation qui n'est pas une émanation des CPC.

LES INSTRUMENTS

La reprise de l'initiative par la Direction des lycées et collèges, via le Secrétariat général des CPC, s'est opérée progressivement par la construction et la mise en œuvre d'instruments parmi lesquels figure au tout premier plan la « *politique des diplômés* », cadre et guide pour la création ou la transformation d'un diplôme dans la perspective de son ouverture sur les professions. Elaborée au cours des années 80, principalement au sein du groupe permanent du CIC, avec l'apport des travaux du Groupe des enseignements technologiques, où la DLC occupe une place centrale, la « *politique des diplômés* » est un instrument nouveau et fondamental pour le fonctionnement des CPC. Fixant le cadre général de définition des diplômés, les articulations entre diplômés de même niveau ou de niveaux distincts, ainsi que les orientations pour leur développement ou leur rénovation, cette politique propose un ensemble cohérent, ou dont elle s'attache à renforcer les cohérences (Bouyx, 1990). On ne la décrira pas ici dans sa totalité mais on en retiendra à titre d'exemple les principales caractéristiques pour le niveau V.

Dans un premier temps, cette politique s'est attachée à clarifier la distinction entre CAP et BEP, les premiers correspondant à la maîtrise d'un métier, les seconds visant plus largement des champs professionnels en nombre limité (une vingtaine).

Dès l'apparition du baccalauréat professionnel, la rénovation du niveau V a exigé une nouvelle réflexion incluant deux paramètres :

— le BEP sera de plus en plus tourné vers la poursuite d'études, ce qui implique un renforcement de la formation générale ;

— le CAP aura un rôle de certification : il devient un diplôme de reconnaissance d'acquis professionnels, indépendant du mode d'acquisition. Il devrait intéresser tout particulièrement deux publics : les adultes et les personnes relevant du crédit formation, les jeunes en difficulté.

LES MOYENS HUMAINS ET MATÉRIELS

Dans l'ancienne organisation, le personnel des CPC avait un profil de cadre B, assurant la rédaction des comptes rendus de séances, le secrétariat de la réunion, et la convocation. Il n'intervenait pas dans le débat. Aujourd'hui, il a un rôle actif dans la vie de chaque CPC ; il intervient dans l'élaboration de la décision, dans l'analyse et constitue une force de proposition.

Par ailleurs, le fonctionnement au cours des années 70 était souvent perturbé par des questions d'ordre

matériel, tout spécialement les remboursements des frais de mission des membres des collèges salariés. Ces problèmes avaient conduit à diminuer la participation des intéressés et faussaient l'équilibre de la représentation. Les dotations budgétaires sont actuellement suffisantes pour assurer l'intégralité de l'indemnisation des participants. Depuis au moins cinq ans, ces problèmes financiers ne sont plus soulevés au cours des séances plénières des CPC, même si certains délais de remboursement sont encore insatisfaisants.

LES MÉTHODES DE TRAVAIL

Les objectifs de redynamisation et « d'ouverture sur l'emploi » poursuivis par la DLC ont exigé un effort d'organisation ainsi que la définition et la mise en œuvre de méthodes de travail plus rigoureuses. Désormais, le processus de fabrication et d'actualisation des diplômés doit se dérouler en quatre phases³.

— *La phase d'opportunité*. Cette étape a pour but d'apprécier l'intérêt de créer ou non un nouveau diplôme, ou de réorganiser un diplôme ou un ensemble de diplômés. Il s'agit de rechercher le bon compromis entre les capacités réelles d'absorption des secteurs d'activité économique et les élèves tels qu'ils sont. L'analyse porte notamment sur :

- la nature du diplôme le mieux adapté et les formes de préparation ;
- l'intérêt de répondre par un nouveau diplôme ou par la réorganisation d'un ou plusieurs diplômés ;
- les modes de recrutement du ou des secteurs concernés.

Ce travail d'opportunité est réalisé sous la responsabilité du Secrétariat général des CPC qui peut, si nécessaire, s'entourer d'avis extérieurs, notamment à l'aide d'études complémentaires. Le dossier prêt est soumis à la CPC concernée qui décide de la suite à donner. S'il est accepté, le suivi est confié à un groupe de travail de la CPC (ou à une sous-commission). Le Secrétariat général des CPC désigne un chef de projet qui sera chargé de mener à bien les travaux et compose avec lui le groupe de travail adéquat. Ses membres sont choisis en fonction de leurs compétences eu égard au projet et non en fonction de la représentativité syndicale.

— *La mise au point du référentiel des activités professionnelles*. Le référentiel des activités professionnelles est construit à partir d'une analyse des em-

³ La méthodologie mise au point a été publiée par le Secrétariat général des CPC dans plusieurs numéros de la revue *CPC... document* (mars 1990 pour le dossier d'opportunité).

plais cibles des futurs titulaires d'une formation, analyse prospective à cinq ou dix ans. Cette phase est fondamentale et le rôle des professionnels y est stratégique dans la mesure où s'établit-là l'équilibre du diplôme lorsque les intérêts sont divers.

— *La fabrication du référentiel du diplôme.* Visant à traduire l'analyse des activités professionnelles en termes de compétences à acquérir, de savoirs et de savoir-faire, cette étape repose davantage sur les pédagogues.

— *Les modalités de validation et la mise au point des aspects réglementaires.* Les modalités de validation (globale pour les élèves et les apprentis, par unités capitalisables pour les adultes) ainsi que les aspects réglementaires sont pris en charge par les services du ministère chargés de l'opérationnalisation du diplôme.

Ce canevas est un principe général qui n'a pas été toujours suivi rigoureusement, mais qui tend à s'imposer progressivement. Associée à une amélioration de l'organisation du travail au sein du Secrétariat général (périodicité des remises en chantier des diplômes, planning resserré, meilleure préparation des dossiers), cette méthodologie a permis de réduire la durée moyenne d'intervention sur un diplôme qui, désormais, n'excède pas un an.

LA FONCTION D'HARMONISATION DU SÉCRÉTARIAT GÉNÉRAL

Parmi les facteurs de la reprise d'initiative, les derniers – mais non les moindres – résident dans une série d'attitudes du Secrétariat général qui constitue, avec le recul du temps, les éléments d'une politique cohérente.

La politique des diplômes, l'ouverture des formations sur les professions, et la primauté de l'argumentaire technique constituent le cadre affiché par le Secrétariat général pour définir son action ou accepter les compromis. Toute demande touchant les diplômes – d'où qu'elle vienne (professionnels, conseils régionaux, rectorats) – qui se situe dans le cadre prédéfini, est instruite. Les demandes qui s'en écartent ne sont pas pour autant rejetées, elles sont reformulées pour s'intégrer au cadre, ou refusées telles quelles et assorties d'une proposition répondant aux préoccupations du demandeur.

Si l'on considère les nombreux débats qui ont eu lieu sur le positionnement d'un diplôme à tel ou tel niveau, on constate, qu'en cas de divergence, les positions et propositions initiales de l'administration sont maintenues, accompagnées d'un projet d'étude

d'un diplôme répondant aux souhaits des professionnels.

On peut prendre un exemple dans le secteur de la mécanique. L'Administration avait programmé la rénovation des formations du niveau V et proposait la création d'un BEP agent de maintenance. Pour l'UIMM, un diplôme d'agent de maintenance n'avait pas de sens en-dessous du niveau IV. Pour l'organisation patronale, on ne peut parler que d'entretien au niveau V, les CAP d'électromécanicien et de mécanicien d'entretien donnant alors satisfaction. La CGT et l'Inspection générale appuyaient le projet de l'Administration. Finalement, ces divergences ont été aplanies en créant à la fois le BEP agent de maintenance et le baccalauréat professionnel maintenance des systèmes mécaniques automatisés (MSMA). La création de la filière maintenance s'est achevée par la redéfinition des CAP et du BTS.

Cette prise en considération des positions respectives des uns et des autres, constante depuis 1983, a probablement créé un climat de respect mutuel qui, sans conduire à un consensus, évite les attitudes de « braquage » et de blocage.

Le Secrétariat général cale son attitude sur le discours des techniciens de la relation formation-emploi, lequel tend, par nature, à être nuancé et circonstancié car il cherche à prendre en compte la variété de l'utilisation des qualifications par les différents métiers et les divers secteurs d'activité. Le Secrétariat général est ainsi conduit à corriger les effets néfastes que pourraient produire les abus de positions majoritaires au sein des CPC et à appuyer, selon des formes variables (pas toujours parfaitement orthodoxes), les demandes « minoritaires » dès lors qu'elles lui paraissent justifiées dans sa grille d'opportunités.

En effet, la construction de la représentation au sein des collèges conduit souvent les grandes fédérations, porte-parole d'un ensemble assez hétérogène du point de vue des besoins et du contenu des qualifications, à privilégier la défense de leurs propres intérêts.

A l'inverse, dans les CPC où les représentants de l'artisanat ont des positions dominantes, les propositions formulées sur les diplômes ne les concernant pas ont des difficultés à être prises en considération. Dans la CPC Commerce, par exemple, la grande distribution peut avoir du mal à faire reconnaître ses besoins spécifiques.

Aussi le Secrétariat général est-il un élément moteur incontournable des principales fonctions des CPC. La reprise de l'initiative, son ampleur et la légitimation technique de ses orientations contraignent les partenaires à se situer par rapport à lui plutôt qu'à

jouer eux-mêmes un rôle véritablement créateur. En fait, le Secrétariat général vide partiellement l'argumentaire des uns et des autres en se l'appropriant dans le discours « technicien », donnant ainsi l'apparence d'un fonctionnement plus harmonieux.

La réforme des CPC, en assurant la primauté de l'approche formation-emploi, s'est traduite par des transferts d'influence entre les principaux partenaires et au sein même des collèges, mais également par un recul des positions dogmatiques.

Dès 1981, on peut constater le « découplage » intervenu entre les syndicats d'enseignants, qui cessent de relayer systématiquement les syndicats de salariés dans l'expression de leurs revendications. La technicisation des débats a pu être un handicap dans ce contexte. La baisse générale d'influence des syndicats au cours de la décennie a accentué cette « déperdition de leur parole ». Cette remarque vaut également pour les syndicats d'enseignants. Ces derniers ont par ailleurs de nombreux points de convergence avec les orientations générales de la politique des diplômés et n'ont plus les mêmes raisons de s'opposer à l'Administration.

Les syndicalistes ouvriers participant aux travaux des CPC font aujourd'hui une analyse très lucide de la situation. « *Les difficultés des représentants syndicaux s'accroissent quand ils entrent dans les groupes de travail... si bien que les syndicats ouvriers ne jouent pas le rôle qu'ils devraient jouer en matière de formation. Ce rôle est néanmoins resté constant car même en période de forte syndicalisation il n'y avait pas eu d'investissement dans ce domaine. Les difficultés sont finalement avec les enseignants plus qu'avec les employeurs, en CPC. Quand on a abordé par exemple la suppression des CAP de dessin le débat a été faussé de façon évidente par le corporatisme du corps enseignant défendant l'existence des sections correspondantes. C'est compréhensible mais ça n'est pas le lieu pour en débattre. Ce n'est pas pour cela qu'il faut bloquer le fonctionnement d'un dispositif dont le rôle est d'autant plus important aujourd'hui avec la décentralisation. C'est un lieu où l'on peut répondre assez vite aux évolutions technologiques (il y a eu sur ce point des améliorations, les diplômés étant revus tous les cinq ans) tout en conservant la valeur nationale des diplômés.* »

Un autre syndicaliste appartenant à une autre grande centrale fait écho à cette appréciation en affirmant « *qu'en CPC les syndicats d'enseignants ne font pas le poids. Ils ne connaissent pas le terrain... Une autre difficulté tient au fait que certaines confédérations et certains partis politiques ont fait gérer leurs questions de formation exclusivement par*

des enseignants. C'est un handicap en France, notamment à propos de la disparition des CAP où les intérêts des enseignants (réhabilitation des lycées professionnels via le bac pro) étaient peut-être différents de ceux des professionnels. »

Dans un même ordre d'idée, l'Inspection générale qui, du fait de sa compétence et de la maîtrise du discours, fondait principalement ses interventions sur une logique interne au système éducatif a vu son influence décliner dans certains domaines et a dû se repositionner sur d'autres. Son intervention dans la phase d'opportunité est désormais limitée, et le maintien d'une forte influence repose sur la conduite des projets qui lui revient dans la plupart des cas.

Quant aux professionnels, leur marge de manœuvre en CPC a tendance à se réduire lorsqu'un problème a été examiné au fond par les spécialistes de l'analyse des relations entre les formations et les emplois, leurs propres services d'études n'ayant pas vocation à poser les problèmes dans leur globalité.

LA PERSISTANCE DES DIFFÉRENCES D'INTÉRÊTS DANS L'EXPRESSION DES BESOINS DES PROFESSIONNELS

Les seuls débats dont les comptes rendus de réunion portent la trace sont ceux qui font état de différences d'intérêts dans l'expression des besoins des professions. L'origine des conflits est d'abord à rechercher dans la nécessité de ne définir qu'un seul diplôme pour des métiers différents gérés par des professionnels différents. Ce phénomène est accentué par des problèmes d'attribution de la gestion du diplôme à telle ou telle CPC ou sous-commission.

LES PROBLÈMES DE TRANSVERSALITÉ

Il est rare qu'un diplôme corresponde à des besoins homogènes ne relevant que d'une catégorie bien précise de professionnels. Dans la plupart des cas, un métier est exercé dans des structures productives diversifiées qui modulent son contenu et font référence à des éléments de qualification voisins mais bien distincts. Il arrive aussi qu'un même métier corresponde à des professions très fortement séparées, relevant de CPC différentes. La tendance à la transversalité sectorielle des métiers s'accroît, même pour ceux dont le positionnement a pu sembler longtemps bien déterminé.

Une structure organisée sur le découpage des métiers et dont la représentation est construite sur la diversité des branches va devoir se confronter nécessairement à ce type de problèmes. S'ils ne sont pas susceptibles de bloquer le fonctionnement paritaire,

ils restent toutefois difficiles à régler à un instant donné, dans un contexte donné. On atteint là les limites du fonctionnement du paritarisme : certains points de tension paraissent irréductibles.

LES PROBLÈMES DE POSITIONNEMENT D'UN MÉTIER DANS LE SYSTÈME DES DIPLÔMES

Les problèmes de positionnement d'un métier dans le système des diplômes apparaissent également de manière fréquente au cœur des comptes rendus des réunions. C'est un autre aspect du problème de transversalité : les diverses conditions de mise en œuvre des compétences, pour une même profession, peuvent avoir pour conséquences d'imposer des niveaux différents. Il est fréquent que les professionnels intéressés situent aussi leurs besoins à des niveaux différents.

Si, dans la plupart des cas, les arbitrages se limitent à choisir entre diverses formules proches (CAP, mention complémentaire, formation complémentaire d'initiative locale), il arrive aussi que les demandes portent sur des niveaux différents, certaines professions réclamant un niveau IV, là où d'autres ne situent leurs besoins qu'au niveau V. Le cas de l'agent de maintenance, déjà évoqué, est un exemple parmi d'autres.

Ces problèmes trouvent en général des solutions satisfaisantes : le décroisement du niveau V (création du bac professionnel comme diplôme du niveau IV « accroché » au niveau V) et « l'appel vers le haut » (l'ensemble des collègues manifeste un accord tacite en faveur d'un mouvement vers le haut des formations, et tout particulièrement de celles du niveau V) fournissent le cadre des solutions en conformité aux dispositions de la politique des diplômes.

LA CONSTRUCTION DE LA REPRÉSENTATION

Nos interlocuteurs et l'analyse des débats ne font pas apparaître de problèmes liés au défaut ou au déséquilibre institutionnel de la représentation entre les principaux collèges. En revanche, ce sont de nombreux problèmes de construction interne de la représentation dans le collège patronal qui se posent, en raison de l'influence des grandes confédérations, ou de modes d'organisations des professions qui génèrent des positions dominantes au sein des commissions.

Dans la sous-commission Electrotechnique, par exemple, on observe une participation dominante

de la FIEE, alors que les emplois, en termes quantitatifs, ne sont pas dans le champ de ce syndicat. Dans la sous-commission Métaux en feuilles, les chaudronniers dominent les débats parce que la profession est organisée et ses représentants compétents, alors que les métalliers (plus proches du bâtiment) sont complètement marginalisés. Des conflits naissent de ces positions relatives ; ils se sont révélés à l'occasion de la rénovation du CAP de bobinier dans la première sous-commission et lors de la création du bac professionnel structures métalliques dans la deuxième.

De manière générale, les fédérations patronales minoritaires, qui interviennent au niveau des sous-commissions ou des groupes de travail, ne peuvent pas faire entendre leur position en séance plénière.

D'autres dysfonctionnements, généralement considérés comme mineurs, ont été évoqués : organisations professionnelles représentées par des permanents éloignés de la connaissance du terrain et des métiers ; représentation par des retraités ; représentation des professions par des directeurs de centres de formation patronaux ; représentants d'anciens élèves devenus patrons, etc.

Si les problèmes de représentation sont encore en débat, il s'agit d'un débat interne au collège employeurs. Le Secrétariat général des CPC est conscient de ce problème, difficile à régler sur le plan institutionnel. En revanche, il dispose des moyens de corriger les distorsions les plus flagrantes. Le plus notable de ces moyens est sûrement la complicité dans les stratégies de contournement de telle ou telle CPC pour parvenir à la création de diplômes dont la légitimité est confirmée par les techniciens, mais bloquée par certaines féodalités. Telle a été la solution retenue pour une formation débouchant sur un emploi de la grande distribution qui se heurtait au refus des représentants patronaux du petit commerce, catégorie « tenant » la CPC du même nom. Elle a été agréée par la commission Alimentation. Il a par ailleurs recours, en accord avec les partenaires sociaux, à des expertises telles que celle qui a été confiée à l'ADEP (Agence pour le développement de l'éducation permanente) à l'occasion de la rénovation de la filière Structures métalliques (Maillard, 1990).

*
* *

Au terme de cette analyse, qui a permis de faire apparaître les principales transformations qu'ont connues les CPC dans la période récente, nous retiendrons trois questions auxquelles on ne peut encore apporter que des réponses provisoires.

— *Le paritarisme sort-il diminué ou, au contraire, renforcé des transformations importantes apportées au fonctionnement des CPC dans les dix dernières années ?*

A l'écoute des partenaires sociaux eux-mêmes, la réponse est nuancée. Pour le représentant d'une grande centrale syndicale ouvrière, « *le syndicat ouvrier s'est bien posé la question. A l'évidence, le pouvoir des partenaires était très limité avant le début des années 80, face au poids de l'Education nationale.* » Pour le représentant d'une importante organisation patronale, « *les CPC sont une instance consultative, et ça n'a pas de sens d'ajouter des points de vue. Avant, il y avait des votes au sein de la commission. A partir de 1984, on les a supprimés. On essaie d'avoir un consensus. Si on ne l'a pas, c'est que l'on n'a pas encore assez travaillé. Sinon, le point de vue non majoritaire est consigné dans le procès verbal de séance.* »

Si ces deux jugements sur le paritarisme sont convergents et positifs, l'opinion du représentant d'une petite fédération patronale, dont la voix a du mal à se faire entendre dans une sous-commission où son secteur professionnel spécifique n'a qu'un poids limité, contraste singulièrement. Pour cette organisation patronale, le paritarisme « *existe sur le papier, pas dans la réalité* », et ce problème des minorités se retrouve « *du côté des salariés, où les représentants sont les porte-parole des grandes organisations.* »

La nouvelle organisation du fonctionnement des CPC a donc permis au paritarisme de faire des progrès, mais ce n'est pas l'avis unanime des partenaires sociaux, et certains groupements minoritaires se sentent frustrés d'une véritable écoute.

— *Les méthodes et les instruments retenus pour mettre en œuvre l'ouverture des formations et des diplômes sur l'emploi sont-ils adéquats ?*

Comme le rappelle G. Solaux (1991), les référentiels qui sont au cœur des nouveaux diplômes transposent à la formation initiale et aux diplômes nationaux le vocabulaire et les stratégies d'analyse issus des recherches et des pratiques mises en œuvre pour la formation des adultes. Or, ce transfert repose sur une faible théorisation : « *la rationalisation des présentations et la logique interne des référentiels ne doivent pas masquer l'absence de cadre théorique préalable à leur conception. Tout se passe comme s'il était acquis que pour faire, il suffisait de savoir, et comme si à telle classe d'actions correspondait telle classe de connaissances, comme si à tel comportement correspondait tel savoir.* »

Instruments précieux pour préparer l'articulation des contenus de formation aux contenus d'emplois, les

référentiels n'ont peut-être pas encore toutes les vertus qu'on leur prête, et leur mode d'élaboration devrait être interrogé de près pour accroître leur pertinence et leur impact dans la relation formation-emploi.

— *Le consensus qui apparaît nettement dans la CPC de la Métallurgie peut-il être tenu pour durable et général ?*

Ce consensus repose sur la convergence actuelle des analyses et des intérêts des divers partenaires (notamment l'Administration et le patronat), convergence favorisée par la place accordée au « discours technicien », produit par les travaux des spécialistes. Le consensus pourrait éclater si ce discours perdait de sa force, c'est-à-dire si les éléments doctrinaux venaient à reprendre le dessus par rapport à l'argumentaire technique.

Dans le cas de la CPC Métallurgie, et dans le contexte des années 80, notamment face à l'incertitude accrue concernant les besoins de recrutements, l'ensemble des partenaires se sont trouvés d'accord pour miser sur l'élévation systématique du niveau des formations. Les occasions de conflit en ont été amoindries par rapport à ce qu'ont connu des commissions, telle la CPC du Bâtiment, où les professionnels ne se montraient pas aussi convaincus de la nécessité d'accroître le niveau des formations. La cinquième CPC s'est ainsi révélée moins « consensuelle » que la troisième au cours des dix dernières années, et une analyse complète de l'ensemble des CPC montrerait sans doute que, tout en gagnant du terrain, le fonctionnement consensuel n'est pas encore généralisé.

Bernard Fourcade, Guy Ourliac
et Maurice Ourtau,
Centre d'études juridiques
et économiques de l'emploi, Toulouse

Bibliographie

Bouyx B., *Les diplômes de l'enseignement technique (politique des diplômes et modalités d'élaboration)*, Document DLC, mai 1990.

Fourcade B., de Ricaud Y., « Les stratégies patronales face à l'évolution récente de l'enseignement technique », *Sociologie du Travail* n° 3/79.

Legrand A., *Présentation du rôle des CPC et des chantiers de la politique des diplômes aux membres du groupe permanent du CIC et aux présidents et vice-présidents des CPC*, Document DLC, mai 1990.

Léon A., *Histoire de l'éducation technique*, PUF, Que sais-je ?, 1968.

Maillard F., *Structures métalliques – Rénovation d'une filière de formation* (Etude réalisée à la demande du Secrétariat général des CPC), ADEP, Noisy-le-Grand, 1990.

Merlin C., *Les instances de consultation des milieux professionnels pour la définition des qualifications et des diplômes*. Rapport du groupe de travail du Haut-Comité Education-Economie, 1990.

Pair C., *Rue du Bac – Une nouvelle donne pour l'école*, Syros, 1986.

Solaux G., « Baccalauréat professionnel : contenus d'enseignement et référentiels de formation », *Savoir* n° 2, 1991.

Tanguy L., *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?*, Rapport au Secrétariat d'Etat à l'Enseignement technique, La Documentation française, Paris, 1991.