

Quelque part... une relation formation-emploi

Spécialité de formation - emploi occupé : le cas du BEP

par Jean-Louis Kirsch* et Patrick Werquin**

Le lien entre les spécialités de formation et l'emploi occupé varie considérablement dans son extension comme dans sa stabilité. Les milieux professionnels accordent donc aux différents BEP une valeur très variable ce qui mène à s'interroger sur l'importance de la dimension professionnalisante de ces formations et sur leur transversalité.

Le lien entre spécialité de formation suivie et emploi occupé constitue une préoccupation forte des planificateurs dans les années soixante-dix. En 1969, le lancement d'un nouveau diplôme, le Brevet d'études professionnelles (BEP), est accompagné de la volonté de vérifier son adaptation aux besoins du marché du travail (Céreq, 1972). C'est même l'une des raisons qui a entraîné ensuite la mise en place par le Céreq de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA). Les premiers résultats fournis par ce

dispositif détaillent minutieusement par diplôme et pour chaque spécialité de formation l'éventail des emplois occupés¹.

A cette époque, constat est déjà établi que « la qualité de l'insertion professionnelle varie suivant les spécialités de formation, mais l'appréciation de cette qualité est un problème inévitable et difficile » (Fourcade et al., 1978). Les auteurs cités proposent alors quatre éléments de jugement :

- la proportion de jeunes qui trouvent rapidement un emploi ;
- la proportion de jeunes qui trouvent un emploi qualifié correspondant au niveau de formation acquis ;
- la proportion de jeunes qui trouvent un emploi dans la spécialité apprise ;

* **Jean-Louis Kirsch** est chargé de mission pour les formations professionnelles et technologiques au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) depuis 1987. À ce titre, il assure le maintien d'un lien permanent avec les ministères de l'Éducation nationale et du Travail. Il anime également la participation du Céreq au groupe des enseignements technologiques. Il est également appelé à intervenir dans le cadre de comparaison des systèmes nationaux de formation organisés par les organismes communitaires de l'OCDE.

** **Patrick Werquin**, docteur en économie, est chargé d'études au département des Entrées dans la vie active du Céreq. Il a notamment publié avec Saïd Hanchane et Didier Balsan « Analyse salariale des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes » dans *Formation Emploi* n° 46, avril-juin 1994.

¹ Voir les tableaux de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, volume 1 à 8 (décembre 1977 à mars 1980) et les cahiers de l'Observatoire national des entrées dans la vie active, numéros 1 à 11 (octobre 1978 à mars 1983).

- la proportion de jeunes qui trouvent un emploi stable, à temps plein.

Par la suite, les modes d'évaluation des formations ont relativement délaissé le troisième de ces éléments pour se concentrer sur les autres, en se référant plutôt à la rapidité d'accès à l'emploi, à la nature du statut, à la catégorie socioprofessionnelle reconnue ou aux comportements des secteurs en matière de recours aux jeunes formés.

Ce désengagement d'une analyse détaillée du lien entre spécialité de formation et activité exercée s'explique de trois façons convergentes :

- sur un plan théorique, la critique du modèle adéquationniste incite à abandonner ce type de démarche inspiré d'un principe normatif de relation biunivoque entre une formation et un emploi (Tanguy, 1986) ;
- sur un plan instrumental, l'insuffisance et l'obsolescence des nomenclatures disponibles pour identifier les emplois renforcent la critique précédente. On utilisait en effet une version légèrement améliorée mais peu modifiée du Code des métiers mis en place en 1954 (INSEE, 1983). C'est à l'occasion du recensement général de la population de 1982 qu'est conçue la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS), afin de tenir compte de la rénovation de l'appareil productif ;

• enfin, les phénomènes de transition professionnelle (Méhaut *et al.*, 1987), révélés par la situation de crise du milieu des années soixante-quinze, inscrivent le passage du système éducatif au système productif dans une durée mal définie. Dans ce contexte, l'étude du rapport entre spécialité de formation suivie et emploi immédiatement occupé cède le pas à des approches en termes d'itinéraires et de fonctionnement du marché du travail des jeunes (Viney, 1983).

Les arguments ne sont donc pas minces et justifient largement la mise en friche de ce type d'analyse. Toutefois, dans une perspective d'évaluation des diplômes professionnels, il fait gravement défaut. En effet :

- ou bien l'on considère que l'élément important réside dans l'effet de signal joué par le niveau de formation ou de diplôme, indépendamment des spécialités suivies. Ces dernières constitueraient alors des voies diversifiées d'accès à ces niveaux pour favoriser la réussite scolaire individuelle, constituant en fait un enseignement technique plutôt que professionnel. La justification de ce point de vue reposerait sur la démonstration que n'importe quelle spécialité de formation débouche sur n'importe quel emploi ;
- ou bien on estime qu'un lien existe, sachant qu'il échappe à une relation adéquationniste. Dans ce cas, la méconnaissance qui l'entoure condamne à une

Sources

L'analyse proposée part des données fournies par le fichier transversal du Céreq. Ce fichier est le plus grand dénominateur commun des différentes enquêtes de cheminement mises en œuvre par le Céreq dans les années quatre-vingt : sont concernés tous les niveaux depuis les non diplômés jusqu'aux détenteurs d'un Brevet de technicien supérieur ou d'un Diplôme universitaire de technologie. Les jeunes sortants de BEP, qui font l'objet de cet article, appartiennent au champ de l'enquête sur les sortants de 1986, interrogés en 1989 : 3095 personnes sont concernées. Trois éléments sont pris en considération pour les caractériser :

- **la nature de la certification**, 45 % ont le BEP et le CAP, 26 % le BEP, 13 % le CAP et 16 % aucun

diplôme après avoir suivi une classe de terminale de BEP ;

- **l'identité du premier et du dernier emploi occupés** – exprimés en termes de famille professionnelle d'appartenance - par chaque individu sur la fenêtre d'observation, sachant que pour 78 % de la population, ces deux emplois sont différents, au sens où il y a eu rupture d'un premier contrat de travail par rapport à l'emploi le plus récemment occupé. Cette donnée introduit une dimension dynamique dans l'analyse proposée ;

- **la spécialité de formation**, identifiée sur la base de la nomenclature en 47 groupes utilisée jusqu'à la fin de l'année 1994.

sorte de pilotage à visibilité limitée, où les questions d'optimisation de carte des diplômes, d'éventuelles transversalités, de création d'options ne trouvent que des éléments partiels de réponse essentiellement fondés sur les impressions, les expériences et les projets des acteurs impliqués.

Or, deux éléments nouveaux sont intervenus qui permettent de relancer la réflexion sur ce thème :

- en ce qui concerne le champ de la formation professionnelle, celui de la définition des diplômes à partir d'un référentiel d'activités professionnelles auquel ils préparent. L'appellation « référentiel d'activités professionnelles » succède à celle de « référentiel d'emploi », pour marquer la rupture avec une conception adéquationniste. C'est ainsi que le référentiel d'activités professionnelles comporte une rubrique « champ d'activité » qui précise dans le

cadre d'une sous rubrique « contexte professionnel » un ensemble d'emplois concernés. A titre d'exemple, le référentiel d'activités du baccalauréat professionnel « Aménagement finition » concerne les emplois de peintre en bâtiment, plâtrier, peintre, plâtrier-staffeur, miroitier, solier-moquetriste, carreleur (MEN, 1993) ;

- dans le champ de l'identification des emplois, la proposition de familles professionnelles dépassant l'emploi isolé pour « raisonner sur des ensembles plus larges d'activités » (Barrat et al., 1993). Les familles professionnelles sont des « regroupements d'emplois qui tiennent compte des proximités dans les contenus d'activité et dans les savoirs professionnels mobilisés ». Elles reposent sur un système de classement fondé sur des critères explicites de comparaison à partir des emplois-types du répertoire français des emplois (RFE) et appliqué à la nomenclature des

Méthode

L'activité exercée est identifiée par la **famille professionnelle**, au sens où cette notion est définie par Barrat et al., (1993). Deux raisons justifient ce choix :

- la première, théorique, repose sur le fait que ces familles professionnelles ont été construites sur la base d'une proximité d'activités permettant de postuler une proximité des compétences requises ;
- la seconde, pratique, évite l'émiettement important qu'entraînerait l'utilisation de la nomenclature PCS (à titre de vérification, l'analyse a parallèlement été conduite avec cette nomenclature et débouche sur les mêmes constats).

L'analyse du lien entre spécialité de formation suivie et emploi occupé repose sur deux indicateurs, celui de l'étendue du champ professionnel et celui de la diffusion des spécialités de formation dans les familles professionnelles.

- **L'étendue du champ professionnel** est caractérisée par le nombre de familles professionnelles dans lesquelles on repère la présence des sortants de BEP. En effet, les critiques de la théorie adéquationniste conduisent à privilégier un raisonnement selon lequel chaque spécialité de formation débouche sur un ensemble plus ou moins important de familles professionnelles, et non sur une seule, si ce n'est à titre exceptionnel. Pour nous, la notion de

champ professionnel exprime cette configuration. Dans cette optique, rien ne permet a priori d'éliminer certaines familles professionnelles sur la base d'une supposée non-concordance avec les spécialités des sortants de BEP qui s'y retrouvent. On fait en revanche l'hypothèse que la manifestation de la relation, quelle que soit son importance, est révélatrice d'une concordance. Toutefois, l'exemple de certains cas d'insertion de jeunes montre que des éléments de proximité - géographique ou relationnelle - et la crainte du chômage peuvent surdéterminer fortement toute analyse du lien entre formation et emploi. Pour concilier ces deux dimensions, nous avons fait l'hypothèse d'une différence de nature de ce lien en partant des différences des champs professionnels observés. Ceci, d'une part lors du premier et du dernier emploi observé, d'autre part selon que l'on considère l'ensemble de la population ou que l'on en exclut les individus n'ayant connu aucune mobilité. On distingue ainsi trois groupes :

- celui des familles professionnelles communes aux champs professionnels du premier et du dernier emploi observés. On considère qu'il s'agit du noyau dur de la relation entre spécialités suivies et emplois occupés ;
- celui des familles professionnelles apparues entre le premier et le dernier emploi observés, considéré comme la manifestation de l'évolution du ciblage professionnel des spécialités de formation ;

– celui des familles professionnelles disparues du champ professionnel entre le premier et le dernier emploi occupés, qui représente donc une fonction de premier accueil avant redistribution dans d'autres familles professionnelles.

• **La diffusion des spécialités selon les familles professionnelles.** A côté du champ professionnel qu'elle occupe, la population étudiée est également identifiée par les caractéristiques de concentration ou de dilution – les deux pôles de la diffusion – qu'elle présente par rapport à chaque famille professionnelle. Cette notion de « diffusion » correspond à l'observation des grandeurs en cause lorsque l'on étudie la répartition des jeunes sortants d'un BEP dans les familles professionnelles. Comme tous les indicateurs, l'intérêt de celui proposé ici est essentiellement de fixer à un instant donné du temps une série de faits ou de grandeurs. La diffusion est mesurée à partir du tableau de contingence entre les sortants de formation de BEP et les familles professionnelles des emplois occupés. Nous avons retenu comme définition de l'emploi celle des travaux qui ont abouti à la création du fichier transversal du Céreq (Defresne et Zilberman, 1993). L'indice de diffusion permet donc de spécifier les familles professionnelles en fonction du pourcentage de sortants de BEP qui y trouvent un emploi. Appliqué aux différentes familles professionnelles constitutives du champ professionnel, cet indice permet d'apprécier l'intensité du lien entre spécialité de formation ou/et type de certification et emploi. Dans le cadre de cet article, il permettra les comparaisons suivantes :

- premier emploi occupé contre dernier emploi occupé ;
- diversité des certifications des jeunes sortants d'une classe terminale de BEP, qui recouvre quatre situations : BEP et CAP, BEP seul, CAP seul, absence de diplôme ;
- diversité des spécialités de formation.

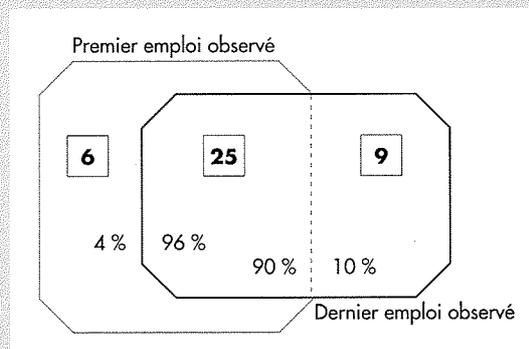
Le traitement de ces deux indicateurs de base a conduit à construire trois indicateurs complémentaires :

- celui d'*ancrage* qui exprime l'importance des familles professionnelles identiques présentes lors des observations au premier et au dernier emploi, par rapport aux familles professionnelles uniquement présentes lors du premier emploi (mathématiquement. C'est le rapport du nombre de familles professionnelles présentes au premier et au dernier emploi sur le nombre de familles professionnelles présentes au premier emploi) ;
- celui de *renouvellement* qui exprime l'importance des familles professionnelles uniquement présentes

lors du dernier emploi par rapport à celles présentes au premier et au dernier emploi (c'est le rapport du nombre de familles professionnelles présentes au dernier emploi sur le nombre de familles professionnelles présentes au premier et au dernier emploi) ;

- celui d'*extension relative* correspondant au nombre minimum de familles professionnelles tel que 50 % au moins des sortants d'une spécialité de formation soient présents.

Exemple : les formations des spécialités techniques administratives



Le champ professionnel correspondant au premier emploi occupé concerne trente et une familles professionnelles, dont six vont disparaître.

Le champ professionnel correspondant au dernier emploi occupé concerne trente-quatre familles professionnelles, dont neuf nouvelles.

Le nombre de familles professionnelles présentes au premier et au dernier emploi est de vingt-cinq.

L'indice d'ancrage est de $25/31$, soit 0,81 ; l'indice de renouvellement de $9/25$, soit 0,36.

Diffusion :

- les six familles professionnelles qui ont disparu accueilleraient 4 % des sortants de la spécialité ;
- les neuf qui apparaissent en reçoivent 10 % ;
- l'indice d'ancrage est de 0,96 ; l'indice de renouvellement de 0,10.

Extension relative (non apparente sur le schéma ci-dessus) :

En termes d'extension relative, trois familles professionnelles regroupent plus de 50 % des sortants de la spécialité au premier emploi observé, cinq au dernier.

professions et catégories socioprofessionnelles. Deux grilles analytiques de classement sont proposées : l'une qui opère une partition selon la fonction exercée, l'autre qui classe selon le domaine de spécialité. Une grille de synthèse définit les familles professionnelles au niveau de base 200 et les ordonne aux

niveaux intermédiaires 40 et 14 par croisement des critères de fonction et de domaine.

On passe donc d'une conception atomistique à une conception réticulaire de la relation entre spécialité de formation et emploi, ce qui relance du même coup

Généralité de la méthode

L'essentiel de la méthode repose sur l'observation de la diffusion des spécialités de formation dans les familles professionnelles à deux instants (ici au premier et au dernier emploi observé sur la période), elle est parfaitement générale et généralisable.

Une application de cette technique est concevable dès lors que les caractéristiques de l'échantillon ne sont pas triviales : une seule spécialité de formation ou un très petit nombre d'entre elles ne priverait pas la méthode de son caractère fonctionnel mais lui ôterait son intérêt en tant que méthode statistique de dénombrement. Il est également souhaitable que le nombre d'observations soit tel que le nombre de cases non vides dans le tableau de contingence qui sert de point de départ soit significatif. Autrement dit, passant d'une logique d'individus à une logique de groupes d'individus qui ont en commun deux caractéristiques, ce nombre de groupes ne doit pas être trop faible même si un nombre très réduit de cases non vides indique déjà la nature de la relation étudiée (ici une forte adéquation). En ce sens, l'échantillon observé peut ne pas être trop important si le nombre de groupes obtenu dans le tableau de contingence n'est pas trop réduit. On peut toutefois noter, dans le même ordre d'idée, qu'une forte réduction est en soi une information pertinente : l'indicateur constitué par le rapport du nombre d'individus sur le nombre de groupes contient une information immédiatement utilisable quant à la densité du lien entre variable en ligne (la spécialité de formation) et la variable en colonne (la famille professionnelle de l'emploi occupé). L'objet statistique élémentaire étant le groupe d'individus, les grandeurs statistiques utilisées sont les proportions en ligne (diffusion) et en colonne (attraction, cette notion n'étant pas utilisée ici). Dès lors que sont connues ces proportions, leur mise en forme (histogrammes ou autres graphiques) donne l'éclairage et confirme ou non les attendus théoriques.

On pourra, sans perte de généralité, supprimer les lignes contenant trop peu d'individus puisque alors les proportions obtenues sont artificiellement proches de cent pour-cent (par exemple, si l'échantillon ne

contient qu'une personne ayant la spécialité de formation 13, la proportion de personne ayant cette spécialité et allant vers la famille professionnelle observée sera 100 % alors que la véritable diffusion peut être bien inférieure en l'absence de biais de sélection ; il ne s'agit que d'un artefact statistique dû à la sous représentation de la spécialité 13 dans l'échantillon). Ainsi la situation idéale conduit à appliquer la méthode lorsque le nombre de lignes (le nombre de spécialités de formation) représenté au-delà d'un certain seuil est non trivial, la répartition des individus dans les modalités de la variable en colonne donnant une faible ou une forte diffusion et son sens à la méthode.

En ce sens, les calculs rapportés dans cet article ne sont pas sujets à caution au regard des données qui offrent un nombre raisonnable d'individus et de groupes. Les choix de nomenclatures ne sont pas non plus inquiétants puisque des simulations sur d'autres ont donné des résultats robustes (voir encadré sur la nomenclature).

Parmi les applications possibles on peut noter la comparaison dans le temps comme c'est le cas ici avec deux emplois différents pour des personnes identiques. Mais la comparaison dans l'espace à un même instant pour deux sous-populations est tout aussi possible. On note alors que la dimension longitudinale de l'enquête n'est plus requise. En revanche, si la dimension temporelle apparaît (par exemple pour décrire les stratégies d'une entreprise à deux instants donnés du temps), la fenêtre d'observation doit être suffisamment large pour que des changements soient mesurables (cette durée ne peut pas être calculée de façon théorique puisqu'elle dépend de la vitesse de rotation observée qui est une caractéristique endogène d'une firme, d'un pays ou d'une époque).

Parmi les perspectives, on peut retenir celle d'associer des individus qui ont non plus deux mais trois caractères communs. Le tableau de contingence est alors construit en dimension trois mais la méthode demeure valide.

la curiosité à l'égard de son fonctionnement. Le travail suivant l'aborde à partir du cas du BEP, diplôme qui fait actuellement l'objet de deux questions :

- la première relative à la transformation de sa finalité compte tenu de la création du baccalauréat professionnel. Lui reste-t-il des espaces professionnels, ou est-il voué à un rôle de plus en plus propédeutique ?
- la seconde liée au développement des périodes de formation en entreprise pour tous les diplômés professionnels. Compte tenu des problèmes de disponibilité d'accueil dans les entreprises (HCEE, 1993), est-il possible de préciser les spécialités de formation prioritaires et les types d'activité les plus profitables pour favoriser la professionnalisation des formations ?

UN UNIVERS EN EXPANSION : UNE DIFFUSION IMPORTANTE ET STABLE DANS UN CHAMP PROFESSIONNEL QUI S'ÉTEND

EXTENSION DU CHAMP PROFESSIONNEL

L'ensemble des sortants d'une préparation à un BEP occupant ou ayant occupé un emploi à la fin de la période d'observation se répartit dans cent vingt familles professionnelles. Du fait des mobilités enregistrées au cours de cette même période, six de ces familles disparaissent alors que dix-neuf apparaissent. La transformation observée entre les situations au premier et au dernier emploi correspond donc à un élargissement du champ professionnel, apprécié par le nombre de familles professionnelles différentes dans lesquelles les sortants de BEP trouvent un emploi. Cela va à l'encontre d'une représentation de réduction graduelle de la diffusion sur un nombre de plus en plus limité de familles professionnelles, qui tradui-

rait une forme d'ajustement progressif entre emploi occupé et spécialité de formation suivie, corrigeant la dimension conjoncturelle inhérente à l'accès à un premier emploi.

Dès lors que sont concernés le premier et le dernier emploi, la question de la continuité possible entre ces deux emplois se pose. Pour confirmer l'analyse précédente, on élimine les individus restés dans le même emploi tout au long de la période d'observation et donc annonçant de manière artificielle, puisqu'ils n'ont pas changé d'emploi, une même famille professionnelle au premier et au dernier emploi. Ce faisant, les bouleversements entre apparition et disparition de familles professionnelles sont plus importants et confirment l'élargissement du champ professionnel (tableau 1).

DIFFUSION IMPORTANTE ET STABLE

Les graphiques 1 et 2 visualisent l'importance de la diffusion des sortants de BEP dans les familles professionnelles : 95 % d'entre elles en accueillent moins de 3 % chacune, et cette proportion est relativement stable, que l'on considère le premier ou le dernier emploi occupé. La conception courante d'une concentration progressive sur un nombre limité de familles professionnelles est donc également remise en cause à travers cet indicateur.

CHANGEMENT DE FAMILLES PROFESSIONNELLES

Les six familles professionnelles qui disparaissent sont très hétérogènes. Il est impossible d'en tirer des conclusions précises, si ce n'est qu'elles correspondent pour leur majorité à des emplois tertiaires, administratifs ou de services relativement mal définis. En revanche, les nouvelles familles professionnelles se

Tableau 1
Évolution du champ professionnel des sortants de BEP

	Nombre de FP au premier emploi	Nombre de FP au dernier emploi	Nombre de FP disparues	Nombre de nouvelles FP
Ensemble de la population	107	120	6	19
Population mobile	96	115	8	27

FP : Famille professionnelle.

Source : Fichier transversal - Céreq.

Nomenclature

Les résultats présentés dans cet article reposent sur la mise en correspondance de deux nomenclatures, l'une des formations, l'autre des familles professionnelles. Les règles de construction de l'une et de l'autre ont une influence sur l'identité des éléments retenus significatifs, de la même façon que toute définition mesurée d'un phénomène dépend de l'instrument utilisé pour le mesurer. Dans le cas présent, le caractère vétuste et rudimentaire de la nomenclature des formations en 47 groupes (Affichard, 1983) définit des agrégations de diplômes qui accentuent très certainement les effets constatés de diffusion, en particulier dans le champ du travail des métaux. L'utilisation de la nouvelle nomenclature (Nomenclature des spécialités de formation, *Journal Officiel* du 26 juin 1994) sera plus pertinente à l'avenir.

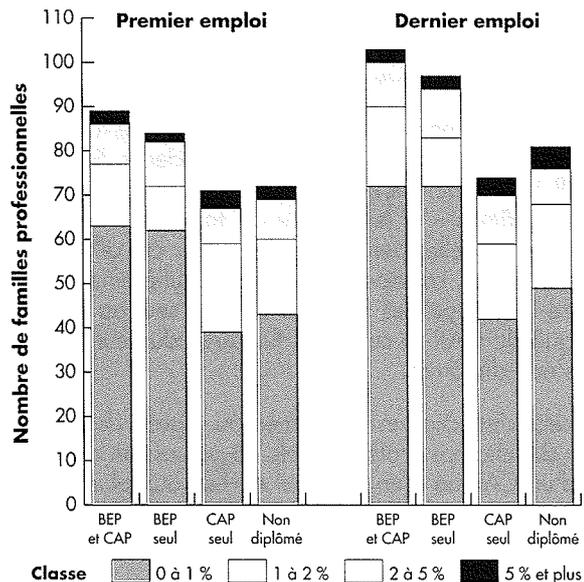
En revanche, l'utilisation de la nomenclature des familles professionnelles offre des possibilités d'analyse plus développées que celles conduites ici. C'est ainsi qu'une comparaison avec une démarche identique conduite à partir de PCS (esquissée à titre de vérification) permettrait de vérifier les regroupements proposés par les familles professionnelles et d'affiner l'analyse des mobilités constatées. Par ailleurs, la spécification de chaque famille professionnelle selon la fonction et le domaine offre la perspective d'une analyse plus fine visant à dégager le poids spécifique de la première et du second à la lumière des différents indicateurs utilisés.

Enfin, une interrogation focalisée sur la relation entre emploi et formation et non plus entre formation et emploi pourrait être conduite selon des principes identiques.

répartissent quasiment toutes en trois groupes : le plus important est celui des emplois d'ouvriers et d'employés qualifiés de différentes spécialités, le deuxième celui des travailleurs indépendants, le troisième celui du personnel d'encadrement et des techniciens, ces derniers étant toutefois peu nombreux.

En conclusion de cette présentation concernant l'ensemble de la population étudiée, le lien entre formation et emploi est caractérisé par une forte dilution dans un nombre important et croissant de familles professionnelles. L'hypothèse d'un ciblage progressif qui se traduirait par une concentration sélective sur certaines de ces familles professionnelles n'est pas vérifiée. En revanche, la transformation du champ professionnel est marquée par l'accès à des catégories d'emplois qualifiés et d'encadrement ainsi qu'au statut de travailleur indépendant.

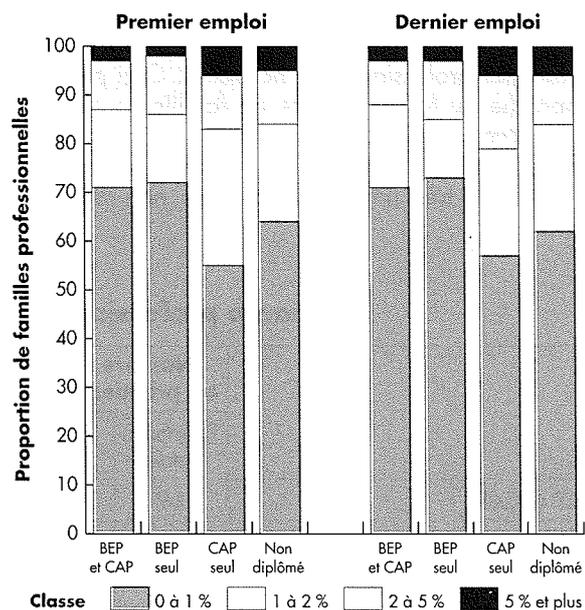
Graphique 1
Diffusion par famille professionnelle
selon le type de certification (effectifs)



Exemple : au premier emploi, les titulaires du BEP et du CAP se répartissent dans 89 familles professionnelles : 63 en accueillent moins de 1 %, 14 de 1 à 2 %, 9 de 2 à 5 % et 3 plus de 5 %.

(Source : Fichier transversal - Céreq)

Graphique 2
Diffusion selon la famille professionnelle
et le type de certification (%)



Exemple : au premier emploi, les titulaires du BEP et du CAP se répartissent dans les familles professionnelles : 71 % en accueillent moins de 1 %, 16 % de 1 à 2 %, 10 % de 2 à 5 % et 3 % plus de 5 %.

(Source : Fichier transversal - Céreq)

LA CERTIFICATION : UN EFFET DE SIGNAL

Les caractéristiques du **champ professionnel** et son mode d'expansion varient selon la nature de la certification (tableau 2) :

- on trouve un lien entre la hiérarchie de la certification – évaluée par le fait de posséder le BEP et le CAP, le seul BEP, le seul CAP ou de n'avoir aucun de ces diplômes – et le nombre de familles professionnelles auxquelles permettent d'accéder ces différentes certifications. La séparation est particulièrement nette entre le groupe des titulaires du BEP seul ou accompagné du CAP et celui des titulaires du seul CAP et des non-diplômés.
- cette distinction est confirmée au regard de l'évolution des champs professionnels. La possession d'un BEP et d'un CAP ou d'un BEP seul est liée aux plus faibles disparitions et aux plus fortes apparitions de familles professionnelles au cours de la période d'observation ;
- la possession du seul CAP est liée au phénomène inverse, même si le nombre de familles professionnelles nouvelles reste supérieur au nombre de celles qui disparaissent, mais le champ professionnel de cette population est celui qui connaît la plus faible extension ;
- les non-diplômés, et plus particulièrement les non-diplômés mobiles se caractérisent par l'importance du nombre de familles professionnelles disparues et de familles professionnelles nouvelles. Ceci peut être rapproché du faible nombre de familles professionnelles accessibles à ces mêmes non-diplômés lors du premier emploi. Le champ professionnel va donc en s'élargissant très nettement pour les non-diplômés,

l'acquisition d'une expérience compensant pour partie l'absence de diplôme pour accéder à des nouvelles familles professionnelles, ce qui les distingue fortement des sortants avec le seul CAP.

En termes de **diffusion** les graphiques 1 et 2 confirment la distinction entre ceux qui ont au moins le BEP et ceux qui ne l'ont pas : les premiers se répartissent en plus petites proportions dans un plus grand nombre de familles professionnelles. La possession de ce diplôme se traduit donc par un élargissement du spectre professionnel accessible, alors que son absence se traduit par son rétrécissement. La possession du BEP joue comme un signal global d'accès aux emplois disponibles, quels qu'ils soient, alors que sa non-possession confine dans un espace professionnel réduit. L'apparition de **nouvelles familles professionnelles** s'inscrit dans le même clivage, au sens où ceux qui possèdent un BEP ou un BEP associé à un CAP étendent leur champ professionnel vers des familles d'agents de maîtrise, de travailleurs indépendants, d'ouvriers et d'employés qualifiés et – à un degré nettement moindre – de techniciens, alors que l'extension des champs professionnels des titulaires de CAP et des non diplômés repose essentiellement vers des emplois ouvriers et d'employés. On constate même, pour les titulaires de CAP, la disparition d'emplois indépendants occupés en tout début de vie professionnelle.

La possession du BEP constitue un élément fort qui, du point de vue des destins professionnels, sépare la population des sortants à ce niveau de formation. Il y a un effet de signal du diplôme : l'extension du champ professionnel des titulaires de BEP se fait selon un principe d'accès à de nouvelles familles professionnelles, globalement plus élevées dans la hiérarchie des statuts et des activités, avec une faible élimination des familles professionnelles de premier accueil, l'asso-

Tableau 2
Du champ professionnel selon la nature de la certification

	Nombre de FP au premier emploi		Nombre de FP au dernier emploi		Nombre de FP disparues		Nombre de nouvelles FP	
	Population totale	Individus mobiles	Population totale	Individus mobiles	Population totale	Individus mobiles	Population totale	Individus mobiles
BEP et CAP	89	79	103	96	2	5	16	22
BEP	84	76	97	91	3	6	16	21
CAP	71	64	74	67	8	12	11	15
Non diplômés	72	60	81	74	4	8	13	22

FP : familles professionnelles.

Source : Fichier transversal – Céreq.

Tableau 3
Les champs professionnels : quatre types d'évolution

Spécialités de formation	Nombre de familles professionnelles d'accueil	Nombre de familles professionnelles à la dernière observation	Nombre de familles professionnelles disparues	Nombre de nouvelles familles professionnelles
4. Génie civil, Travaux publics (30 ; 254)	14 ⁽¹⁾	15	5	6
5. Construction du bâtiment (42 ; 747)	13	15	5	7
6. Couverture, Plomberie (42 ; 802)	19	20	5	6
7. Peinture en bâtiment (27 ; 231)	14	17	5	8
8. Fonderie, Moulage, Laminage (18 ; 78)	13	12	7	6
9. Forge, Chaudronnerie (93 ; 1835)	33	32	5	4
10. Mécanique générale (335 ; 10883)	54	57	8	11
11. Électricité, Électrotechnique (441 ; 10 914)	54	69	3	18
12. Électronique (111 ; 1404)	43	40	14	11
14. Photographie, Industrie graphique (67 ; 319)	18	14	7	3
16. Chimie, Physique, Biochimie (19 ; 96)	13	13	5	5
19. Autres spécialités alimentation (60 ; 2411)	8	15	4	11
20. Textiles : peignage, filature (20 ; 64)	9	10	5	6
21. Habillement, Travail des étoffes (50 ; 3182)	17	20	3	6
23. Travail du bois : scierie, menuiserie (38 ; 1717)	16	17	4	5
25. Autres formations secteur industriel (96 ; 530)	30	31	7	8
26. Dessinateur du bâtiment Travaux publics (142 ; 576)	33	37	7	11
27. Dessinateurs industriels (54 ; 446)	33	28	8	3
29. Techniques administratives (147 ; 15337)	31	34	6	9
30. Secrétariat, Dactylographie (189 ; 16761)	29	36	6	13
31. Techniques comptables (291 ; 17041)	44	49	9	14
33. Commerce et distribution (405 ; 7289)	50	60	5	15
37. Santé, paramédical et social (304 ; 8110)	29	39	3	13
39. Hôtellerie et collectivités (32 ; 2241)	6	10	1	5

⁽¹⁾ Il y a par exemple, quatorze familles professionnelles différentes dénombrées lors du premier emploi pour des jeunes de niveau BEP ayant la spécialité de formation « génie civil ». En outre, l'échantillon utilisé contient 30 jeunes dont le groupe de spécialité de formation est « Génie civil », soient 254 personnes en données pondérées.

Source : Fichier transversal – Céreq.

ciation du BEP et du CAP mettant en évidence le phénomène. La non-possession du BEP s'inscrit davantage dans un principe de substitution de nouvelles familles professionnelles aux anciennes, par rapport à un champ professionnel moins étendu dès l'origine. La possession du seul CAP tend à accroître cette tendance. Ce diplôme prend donc un sens opposé selon son association ou non au BEP : dans le premier cas, il en maximise les potentialités, dans le second il en stigmatise l'absence.

UNE FORTE DIFFÉRENCIATION SELON LES SPÉCIALITÉS DE FORMATION

Le tableau 3 permet de classer les groupes de spécialité selon la stabilité, l'accroissement ou la diminution de leur champ professionnel :

- huit sont relativement stables, c'est-à-dire qu'elles conservent le même nombre de familles professionnelles à une près, en plus ou en moins ;
- trois connaissent une réduction de ce nombre. Il s'agit de l'« électronique », de la « photographie, industrie graphique » et du « dessin industriel » ;
- treize, à l'inverse accroissent leur champ professionnel, dans des proportions parfois considérables, le groupe « santé, paramédical et social » passe de vingt-neuf à trente-neuf familles professionnelles, et celui de « électricité, électrotechnique » de cinquante-quatre à soixante-neuf.

Toutefois, ce premier constat fondé sur la comparaison des effectifs des familles professionnelles dans lesquelles se répartissent les sortants d'une spécialité donnée de formation ne permet pas de déduire que ces familles sont identiques. Des substitutions ont pu se produire, introduisant un renouvellement important sans altérer les nombres observés. C'est la raison pour laquelle nous avons été conduits à caractériser chaque groupe de spécialités selon un indicateur d'ancrage et un indicateur de renouvellement² (voir encadré Méthode) :

- l'indicateur d'ancrage correspond au rapport entre le nombre de familles professionnelles présentes au

premier et au dernier emploi observés et le nombre de familles professionnelles présentes au premier emploi observé. Il permet d'apprécier l'effet de « fixation » des familles professionnelles correspondant au premier emploi par rapport à la spécialité de formation. Plus concrètement, un ancrage fort signifie qu'au-delà des aléas de l'insertion professionnelle, la nature du premier emploi occupé s'inscrit dans une relation relativement pérenne avec la spécialité suivie ;

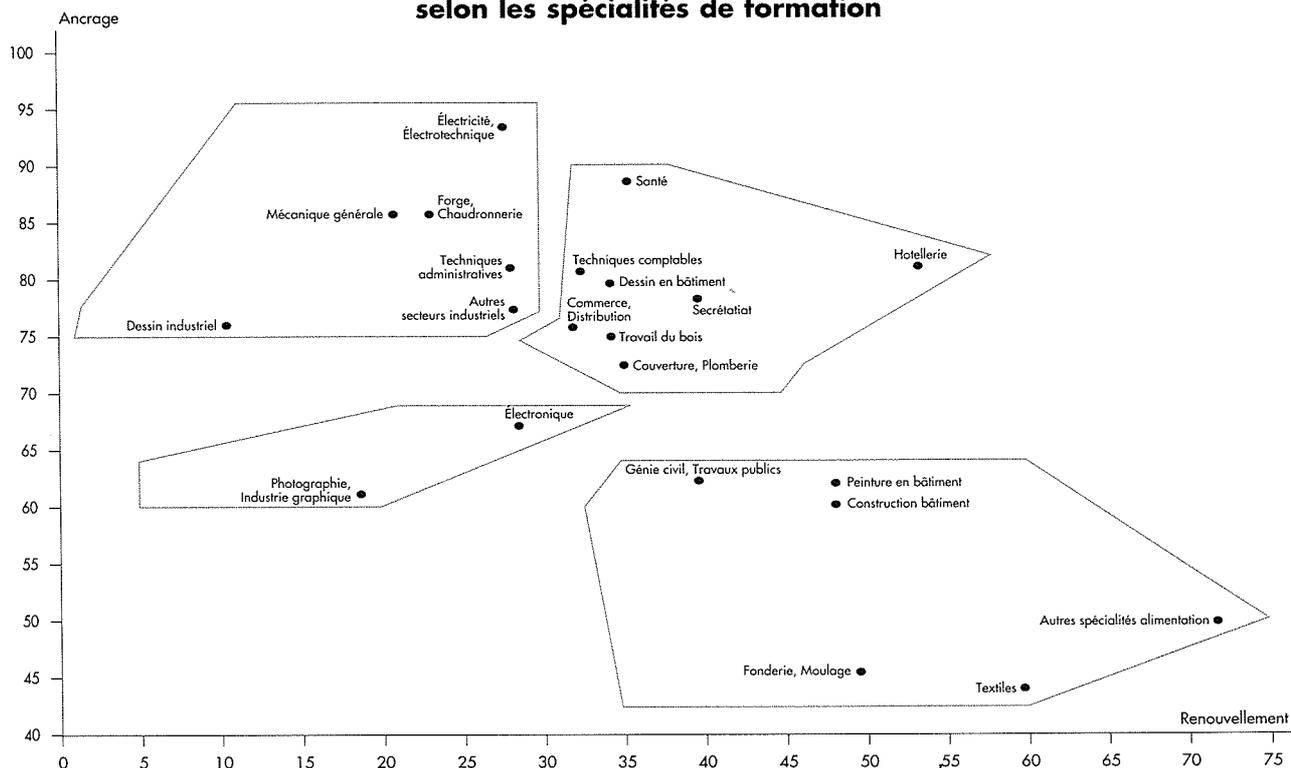
- l'indicateur de renouvellement correspond au rapport entre le nombre de familles professionnelles nouvelles au dernier emploi et le nombre de celles présentes au premier et au dernier emplois. Il fournit une indication pondérée sur les capacités d'ouverture professionnelle offerte par les différentes spécialités au-delà du premier emploi.

Le croisement des deux indicateurs permet de répartir les groupes de spécialités de formation selon quatre pôles (graphique 3 p. 39) :

- fort ancrage et faible renouvellement. L'exemple extrême en est fourni par la « forge chaudronnerie », la « mécanique générale » et le « dessin industriel ». On y trouve aussi l'« électricité-électrotechnique », les « autres formations du secteur industriel » et « les techniques administratives » ;
- fort ancrage et renouvellement moyen avec les groupes de spécialités « couverture, plomberie », « habillement, travail des étoffes », « travail du bois, scierie, menuiserie », « dessin du bâtiment, TP », « secrétariat-dactylographie », « commerce et distribution », « santé, paramédical et social » et « hôtellerie et collectivité », ce dernier groupe se caractérisant par un renouvellement relativement important. Dans ce cas, les spécialités orientent vers des familles professionnelles stables dès le premier emploi et connaissent plus tard un accroissement de leur champ professionnel ;
- ancrage moyen et renouvellement faible, exprimant une concentration sur un nombre limité des familles professionnelles présentes dès le premier emploi. On y retrouve deux des trois spécialités dont le champ professionnel s'est réduit sur la période d'observation, à savoir « électronique » et « photographie, industries graphiques » ;
- ancrage moyen ou faible et fort renouvellement, où il est possible de distinguer les spécialités dont le champ professionnel est particulièrement volatil (« fonderie, moulage, laminage », « autres spécialités de l'alimentation », « textiles : peignage, filature ») et d'autres plus stabilisées (« génie civil, travaux publics », « construc-

² Les traitements qui suivent portent sur des groupes de spécialités suffisamment représentés (effectifs non pondérés variant de 11 à 347. Ont été exclus de ce fait les groupes de spécialités « mines, carrières, travail de la pierre » (3), « verre et céramique » (13), « boulangerie, pâtisserie » (17), « abattage, travail des viandes » (18), « travail des cuirs et peaux » (22), « conduite d'engins terrestres » (24), « traitements de l'information » (32), « arts et arts appliqués » (36), « soins personnels » (38).

Graphique 3
Ancrage* et renouvellement* dans les familles professionnelles
selon les spécialités de formation



Source : Fichier transversal - Céreq.

NB : Lecture du graphique p. 39.

* Signification des termes dans l'encadré p. 32, 2^e colonne.

tion en bâtiment », « peinture en bâtiment », « chimie, physique, biochimie »).

L'analyse de l'évolution des champs professionnels fait donc apparaître des spécificités importantes selon les groupes de spécialités de formation. On y retrouve par exemple le rôle redistributeur des spécialités du bâtiment et de l'alimentation, signalé par Amat et Géhin (1985) à partir d'une étude de l'insertion des jeunes sur la période 1975-1982, ce qui tend à prouver une forme de pérennité de la représentation et de l'usage des dites spécialités.

DIFFUSION . REDISTRIBUTION DANS UN CHAMP PROFESSIONNEL STABLE

Les indicateurs d'ancrage et de renouvellement calculés par rapport à la diffusion précisent ces informations (graphique 4, p. 40) :

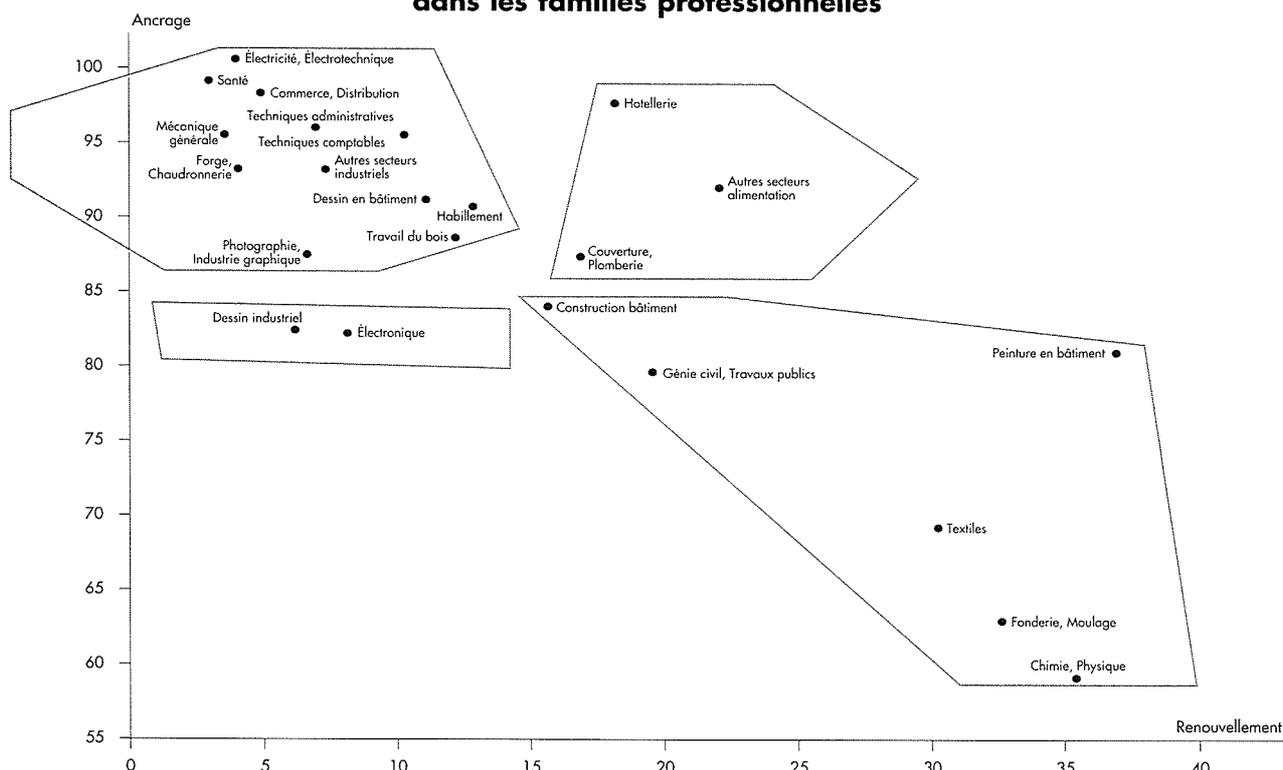
- le groupe d'ancrage moyen ou faible et de renouvellement fort se trouve confirmé, à l'exception des

« autres spécialités de l'alimentation » pour lesquelles les transformations observées en matière de champ professionnel affectent une proportion relativement faible des sortants de la spécialité ;

- les spécialités caractérisées par un ancrage fort en termes de champs professionnels le sont également en termes de diffusion, si bien que les phénomènes d'extension des premiers affectent une très faible proportion d'individus. Deux spécialités échappent à cette constatation et connaissent une proportion relativement importante de personnes occupant de nouvelles familles professionnelles, la « couverture-plomberie », qui se rapproche ainsi des spécialités du bâtiment, et l'« hôtellerie et collectivités ».

Deux groupes de spécialités présentent un profil très particulier d'ancrage moyen et de faible renouvellement, celui du « dessin industriel » et de l'« électronique ». Il s'agit de deux des trois spécialités qui se caractérisent par une réduction de leur champ professionnel entre le premier et le dernier emploi observé.

Graphique 4
Ancrage* et renouvellement* par rapport à la diffusion* des spécialités de formation dans les familles professionnelles



Source : Fichier transversal – Céreq.

NB : Lecture du graphique p. 40.

* Définition des termes dans l'encadré p. 32, 2^e colonne.

APPARITION ET DISPARITION DE FAMILLES PROFESSIONNELLES : UN EFFET DE NORIA

L'examen de l'apparition des familles professionnelles entre le premier et le dernier emploi en tenant compte des spécialités de formation fait apparaître deux choses :

- le cumul des situations observées pour chaque spécialité aboutit au constat de disparition de soixante-deux familles professionnelles et à l'apparition de quatre-vingt-dix-neuf. Or le même calcul pour l'ensemble de la population, toutes spécialités confondues (tableau 1, p. 34) permet de conclure à la disparition de six familles professionnelles et à l'apparition de dix-neuf. L'écart s'explique par le fait que ces mouvements de transformation des champs professionnels selon les spécialités entretiennent des relations complexes : sur les soixante-deux familles professionnelles disparues, cinquante et une réapparaissent et cinq appartiennent aux familles professionnelles stables d'autres spéciali-

tés. Réciproquement, sur les quatre-vingt-dix-neuf familles apparues, vingt-neuf appartiennent aux familles professionnelles stables d'autres spécialités. On assiste ainsi à des permutations remarquables : par exemple, la famille professionnelle « entretien, diagnostic – mécanique générale et spécialisée » disparaît des spécialités « construction en bâtiment » et apparaît dans « peinture en bâtiment », alors que la famille professionnelle « acheminement, livraison, conduite – engins terrestres » connaît le mouvement inverse ;

- ces mouvements d'apparition et disparition relient dans la grande majorité des cas un ensemble de familles professionnelles à un ensemble de groupes de spécialités et certaines familles professionnelles sont, plus que d'autres, sensibles à ce mécanisme : « entretien général des bâtiments », « assemblage de fabrication – mécanique générale et spécialisée », « entretien, diagnostic - mécanique générale et spécialisée », « transformation de la matière et de l'énergie – chimie, industries chimiques » y appartiennent et concernent à un titre ou à l'autre sept groupes de spécialités ou plus.

En fait, si l'on rapproche ces constatations de la relative faiblesse des effectifs concernés par les transformations des champs professionnels, tout se passe comme si, par rapport à un ensemble stable de familles professionnelles spécifique à chaque spécialité, il existait une sorte de « pot commun » d'autres familles accueillant et redistribuant les individus selon des principes dont l'explication échappe aux variables que nous observons et serait peut-être à rechercher dans les modalités de déroulement des destins individuels. En tout état de cause, cette analyse des disparitions et apparitions de familles professionnelles selon les spécialités de formation contredit elle aussi le modèle d'un ajustement progressif au fil du temps : les premiers emplois occupés préfigurent assez fortement le champ professionnel propre à chaque spécialité, dans la mesure où une majorité d'entre elles se caractérisent par la stabilité de ce champ. C'est donc essentiellement par rapport à ce champ professionnel stable que s'agence la relation entre formation et emploi.

Pour répondre à la question relative aux spécialités de BEP conservant une professionnalité et méritant à ce titre d'être favorisées en matière de développement des périodes de formation en entreprise, il semble naturel de placer en premier celles qui se caractérisent par la force de leur ancrage, dans la mesure où ce dernier traduit une reconnaissance des compétences acquises. A l'inverse, les spécialités à faible ancrage et fort renouvellement rendent dubitatif quant à la valorisation de ces périodes, en dehors d'un apport peu différencié de socialisation professionnelle. Reste à analyser la valeur de cette hypothèse à la lumière des liens précis entre familles professionnelles et spécialités de formation.

STABILITÉ DU CHAMP PROFESSIONNEL ET REDISTRIBUTION INTERNE

Le champ professionnel propre à chaque spécialité de formation se caractérise par un ensemble de familles professionnelles, ce qui exclut a priori toute hypothèse de relation biunivoque entre formation et emploi. Il n'en reste pas moins que cette relation peut être plus ou moins dense. Pour la caractériser dans ce registre, deux indicateurs ont été retenus :

- celui de diffusion maximale, correspondant à la proportion la plus élevée de sortants d'une spécialité dans une famille professionnelle donnée ;
- celui d'extension relative, fourni par le nombre minimum de familles professionnelles accueillant 50 % ou plus des sortants d'une spécialité. On élimine

ainsi les effets d'éparpillement lié à la présence d'un très petit nombre d'individus, voire d'un seul, dans une famille professionnelle.

La comparaison de la diffusion maximale au premier et au dernier emploi observé est visualisée dans le graphique 5, p. 43. Elle permet de distinguer quatre groupes qui se distinguent également par leur extension relative.

Le premier (tableau 4, p. 42) est marqué par l'intensité de sa relation avec une famille professionnelle. Il est composé de deux sous groupes :

- un pour lequel la diffusion maximale est supérieure ou égale à 50 % au premier comme au dernier emploi observé. On remarquera que cette relation forte, la plus proche du modèle biunivoque, est exceptionnelle et concerne des groupes de spécialités que caractérise par ailleurs un renouvellement important. Tout se passe en fait comme si ces spécialités se trouvaient « captives » d'une famille professionnelle. Les périodes de formation en entreprise s'inscrivent dans l'exclusivité de ce lien, mais on peut alors se demander si la dimension « plurifonctionnelle » des BEP est réelle ou si ce diplôme ne remplace pas en fait le CAP dont la vocation correspondrait plus à cette relation très ciblée ;
- un autre qui connaît un mouvement de polarisation vers une famille professionnelle, par mobilité en provenance d'une seconde famille professionnelle, plus importante lors du premier emploi. Dans ce cas, les périodes de formation en entreprise pourraient permettre une meilleure connaissance de ce diplôme par les professionnels et éviter un passage par des familles professionnelles dont le lien avec la spécialité de formation est loin d'être immédiatement évident. Il n'en reste pas moins que dans ce cas encore, le BEP semble utiliser comme un substitut du CAP.

Le second (tableau 5, p. 42) présente une diffusion bipolaire, avec une famille professionnelle dominante et une seconde plus discrète, et un maintien de cette répartition dans le temps. Trois groupes de spécialités : « photographie, industries graphiques », « travail du bois : scierie, menuiserie », « génie civil, travaux publics » permettent d'envisager une organisation des formations et des stages en entreprise sur le constat d'une certaine polyvalence. Pour les deux autres, « couverture-plomberie » et « dessin du bâtiment, TP » la seconde famille professionnelle appartient au « pot commun » précédemment évoqué, si bien que là encore on peut s'interroger sur la spécificité de vocation du BEP par rapport au CAP.

Un troisième groupe (tableau 6, p. 43) se caractérise par un nombre relativement important de familles pro-

Tableau 4
Premier groupe : intensité forte de la relation avec une famille professionnelle

Diffusion maximale supérieure ou égale à 50 % au premier comme au dernier emploi		Mouvement de polarisation vers une famille professionnelle, par mobilité en provenance d'une seconde famille professionnelle, plus importante lors du premier emploi		
Groupe de spécialité	Famille professionnelle	Groupe de spécialité	Famille professionnelle d'arrivée	Famille professionnelle quittée
Textile, peignage et filature	Production – textile, habillement, cuir	Autres spécialités alimentaires	Fabrication polyvalente à caractère artisanale – Alimentation et agro-alimentaire	Service polyvalent d'hébergement – hôtellerie, habitat
Hôtellerie et collectivités	Service des repas-hôtellerie, habitat	Autres formations du secteur industriel	Transformations de la matière et de l'énergie – chimie, industries chimiques	Nettoyage assainissement hôtellerie, habitat
Construction en bâtiment	Assemblage de construction, installation – bâtiment, génie civil, mines et carrières			

Tableau 5
Deuxième groupe : diffusion bipolaire

Groupe de spécialité	Première famille professionnelle	Deuxième famille professionnelle
Photographie, industrie graphique	Reproduction, duplication – imprimerie édition	Mise en forme et communication de données – imprimerie édition
Travail du bois : scierie, menuiserie	Assemblage de construction, installation – bois	Production – bois
Génie civil, travaux publics	Études – aménagement, urbanisme, topographie	Assemblage de construction, installation – bâtiment, génie civil, mines et carrières
Couverture, plomberie	Assemblage de construction, installation – structures métalliques	Magasinage, tri, répartition – logistique
Dessinateurs du bâtiment, travaux publics	Études – bâtiment, génie civil, mines et carrières	Magasinage, tri, répartition – logistique

professionnelles nécessaires pour que plus de la moitié des sortants soit concernée, d'autant plus que la diffusion maximale est supérieure lors du premier que lors du dernier emploi. Cela se traduit en général par l'obtention de l'extension relative avec deux familles professionnelles lors du premier emploi observé, et l'adjonction d'une troisième lors du dernier emploi observé. Les groupes de spécialités appartenant à ce groupe appellent plusieurs remarques :

- la proximité des familles professionnelles concernées par les spécialités « techniques administratives »,

« secrétariat, dactylographie » et « techniques comptables » pose la question de l'intérêt de les distinguer³ ;

- les familles professionnelles liées aux spécialités « peinture en bâtiment » et « habillement » suggèrent

³ On notera la difficulté d'identifier précisément les premiers emplois occupés par des sortants des spécialités du tertiaire de bureau ou commercial. Ce constat est à rapprocher des analyses récentes d'Olivier Liaroutzos et Sylvie-Anne Mériot (au sujet des emplois tertiaires administratifs) en la matière, qui décrivent un emploi type de base de traitement et de transmission de l'information échappant aux distinctions traditionnelles de secrétariat, comptabilité ou administration.

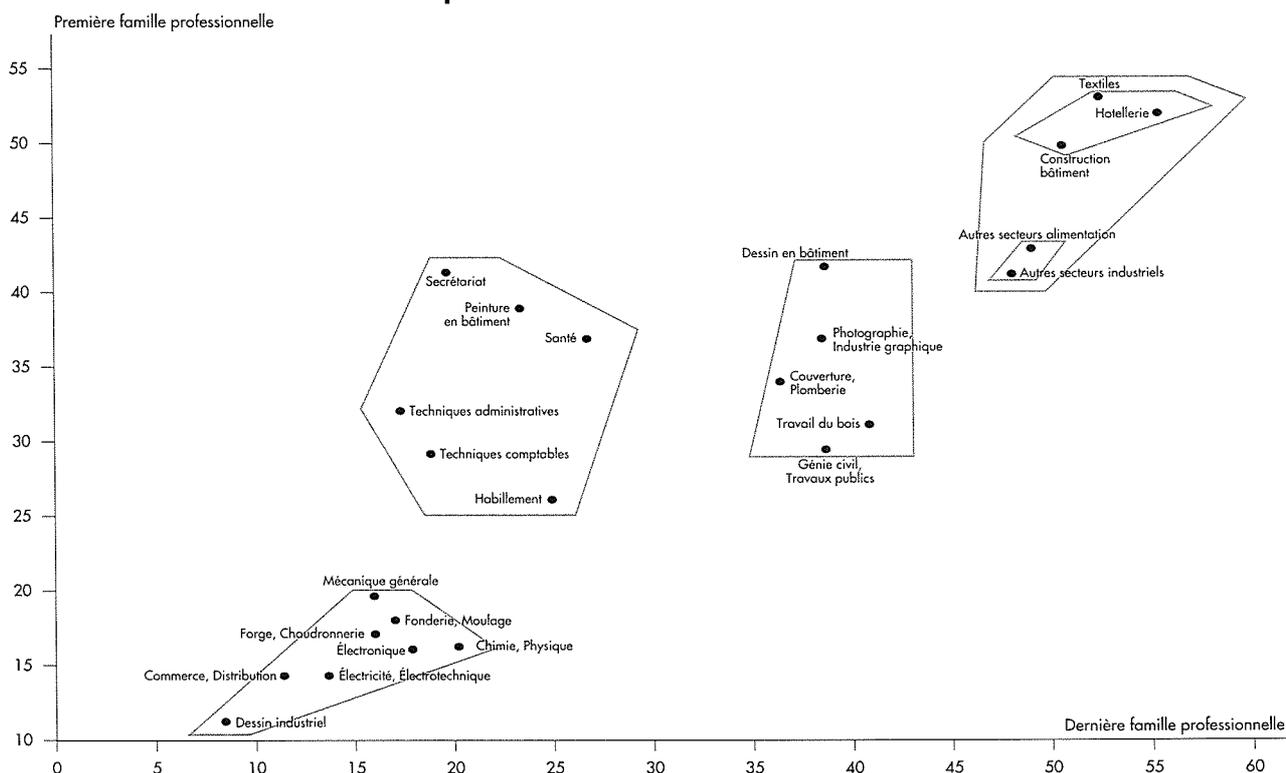
Tableau 6

Troisième groupe : augmentation du nombre de familles professionnelles

Groupe de spécialité	FP au premier emploi	Autre FP au premier emploi	FP supplémentaire au dernier emploi
Peinture en bâtiment	Finition – bâtiment, génie civil mines et carrières	Transformation de la matière et de l'énergie – chimie, industries chimiques	Manutention, levage – logistique
Habillement	Assemblage de fabrication – textile habillement, cuir	Service polyvalent d'hébergement hôtellerie, habitat	Vente en magasin – commerce de biens d'équipement des personnes ou du foyer
Techniques administratives	Traitement de l'information – non identifiable	Mise en forme et communication des données – secrétariat, dactylographie	Service polyvalent d'hébergement – hôtellerie, habitat
Techniques comptables	Traitement de l'information – non identifiable	Instruction de dossier – comptabilité, fiscalité gestion comptable	Service polyvalent d'hébergement – hôtellerie, habitat
Santé, paramédical et social	Service polyvalent d'hébergement – hôtellerie, habitat	Administration de soins – biologie, santé	Soins aux enfants et aide à domicile – pédagogie, puériculture, science de l'éducation

FP : famille professionnelle.

Graphique 5
Première et dernière famille professionnelle : diffusion maximale*



Source : Fichier transversal – Céreq.
* Définition et lecture p. 41

des proximités (industries chimiques pour les premières, sachant que la fabrication de peinture appartient à ce secteur, vente en magasin pour les secondes) qui permettent d'envisager une diversification des lieux de stage, et peut-être une ouverture des formations ;

- avec l'apparition au dernier emploi d'une famille professionnelle nouvelle, le groupe des spécialités « santé, paramédical et social » manifeste une

forme d'évolution promotionnelle, comme si les conditions statutaires d'organisation de la profession permettaient d'organiser un accès progressif à des activités de plus en plus qualifiées, à l'instar de ce que signalent Fourcade *et al.* (1978) pour les formations des télécommunications.

Le dernier groupe (tableau 7) se caractérise par l'importance du nombre de familles permettant d'arriver

Tableau 7
Quatrième groupe : grand nombre de familles professionnelles associées

Sous-groupe 1 : Les mouvements observés entre le premier et le dernier emploi occupés sont essentiellement constitués par des redistributions dans un groupe stable de familles professionnelles	
Groupe de spécialité	Familles professionnelles
Forge, chaudronnerie	Fabrication polyvalente à caractère artisanal – structures métalliques Assemblage de fabrication – structures métalliques Assemblage de construction – structures métalliques Magasinage, tri, répartition – logistique
Mécanique générale Électricité, électrotechnique	Entretien, diagnostic – mécanique générale et spécialisée Mise en forme – mécanique générale et spécialisée Manutention, levage – logistique Magasinage, tri, répartition – logistique Assemblage de construction, installation – électricité, électronique, automatismes Assemblage de fabrication – électricité, électronique, automatismes Entretien, diagnostic – électricité, électronique, automatismes Magasinage, tri, répartition – logistique
Commerce et distribution	Traitement de l'information – non identifiable Service polyvalent d'hébergement – hôtellerie, habitat Vente en magasin – commerce de biens d'équipement des personnes ou du foyer Magasinage, tri, répartition – logistique
Sous-groupe 2 : Des substitutions beaucoup plus importantes des familles professionnelles constitutives de l'extension relative	
Groupe de spécialité	Familles professionnelles
Fonderie, moulage, laminage	Transformation de la matière et de l'énergie – métallurgie et matériaux et « non-identifiable » présentes au premier et au dernier emploi Fabrication polyvalente à caractère artisanal – bois et vente en magasin – commerce de biens d'alimentation se substituant à d'autres au dernier emploi
Électronique	Assemblage de fabrication – électricité, électronique et entretien, diagnostic – électricité, électronique, automatismes présentes au premier et au dernier emploi, les autres très dispersées
Physique, chimie	Transformation de la matière et de l'énergie – chimie, industries chimiques, présente au premier et au dernier emploi, les autres étant très dispersées
Dessinateurs industriels	Dispersion et substitution de familles professionnelles très fortes entre le premier et le dernier emploi

à l'extension relative de son champ professionnel. Il est composé de deux sous groupes :

- l'un dans lequel les mouvements observés entre le premier et le dernier emploi occupés sont essentiellement constitués par des redistributions dans un groupe stable de familles professionnelles. Dans ce cas, la dimension polyvalente ou plurifonctionnelle du BEP semble respectée et incite à envisager une diversité des lieux de stage pour un formé. Par ailleurs, ce groupe pose clairement la question du rôle joué par la famille professionnelle « magasinage, tri, répartition-logistique » qui apparaît pour toutes les spécialités : peut-on la considérer comme permettant d'exercer les compétences acquises en formation en fonction de la spécialité suivie ou comme un point d'accueil de « seconde zone » par rapport auquel le diplôme représenterait un signal d'adaptation générale ? La consultation des professionnels permettrait d'opter pour l'une ou l'autre de ces hypothèses et de conclure selon les réponses pour chaque spécialité à une intégration de ce type d'activité dans la formation ;
- l'autre se caractérise par des substitutions beaucoup plus importantes des familles professionnelles constitutives de l'extension relative. Dans ce cas, la finalité professionnelle du diplôme est à redéfinir, ou à exclure pour lui donner une finalité résolument pépédeutique.

A travers cette présentation transparaissent des **rapports d'exclusivité** et d'autres, dont on ne sait s'il faut les qualifier de **proximité ou de concurrence**, entre spécialités de formation ou familles professionnelles. C'est ainsi que les spécialités « photographie, industrie graphique », « textiles, peignage, filature » ou « hôtellerie et collectivités » entretiennent des relations d'exclusivité avec des familles professionnelles à l'égard desquelles leur taux de diffusion est le plus fort, s'inscrivant pour le coup dans une forme de relation formation/emploi que les théories adéquationnistes utiliseraient pour prouver leur bien fondé.

Certaines autres familles professionnelles (tableau 8) s'alimentent en exclusivité auprès de certaines spécialités de formation, mais cette exclusivité n'est pas réciproque : par exemple la famille professionnelle « études - aménagement, urbanisme, topographie » a pour vivier privilégié les spécialités « génie civil, travaux publics » qui alimentent également la famille professionnelle « assemblage de construction, installation-bâtiment, génie civil, mines et carrières ».

Dans d'autres cas (tableau 9), ce rapport exclusif est marginal par rapport aux principales diffusions de la spécialité de formation dans les familles professionnelles. Il se pose alors la question du mode d'intégration des activités de ces dernières dans la formation.

Tableau 8

Relation d'exclusivité dans le sens familles professionnelles → groupe de spécialité de formation

Famille professionnelle	Groupe de spécialité « vivier »
Études - aménagement, urbanisme, topographie	Génie civil, travaux publics
Finition - bâtiment, génie civil, mines et carrières	Peinture en bâtiment
Fabrication polyvalente à caractère artisanale - bois	Fonderie, moulage, laminage
Fabrication polyvalente à caractère artisanale - structures métalliques	Forge, chaudronnerie
Mise en forme - mécanique générale et spécialisée	Mécanique générale
Fabrication polyvalente à caractère artisanale - alimentation et agro-alimentaire	Autres spécialités alimentation
Assemblage de fabrication - textile, habillement, cuir	Habillement, travail des étoffes
Assemblage de construction, installation - bois	Travail du bois : scierie, menuiserie
Production - bois	Travail du bois : scierie, menuiserie
Administration de soins - biologie, santé	Santé, paramédical et social
Soins aux enfants et aide à domicile - pédagogie, puériculture, sciences de l'éducation	Santé, paramédical et social

Tableau 9
Rapport exclusif marginal

Famille professionnelle	Groupe de spécialité de formation
Méthodes, gestion de production – bâtiment, génie civil, mines et carrières	Construction en bâtiment
Études – mécanique générale et spécialisée	Dessinateurs industriels
Études – électricité, électronique, automatismes	Dessinateurs industriels
Réception vente, conseil commercial – économie finances, banque, assurances, bourse	Techniques comptables
Encaissement – comptabilité, fiscalité, gestion comptable	Commerce et distribution

A l'inverse, enfin, des familles professionnelles telles que « magasinage, tri/répartition - logistique » ou « service polyvalent d'hébergement - hôtellerie, habitat » recrutent dans un grand nombre de spécialités et soulèvent également un problème d'intégration que nous avons précédemment évoqué et dont la réponse repose essentiellement sur l'avis des professionnels.

* *
 *

Compte tenu des nouveaux instruments disponibles et de l'évolution de la réflexion sur le sujet, il paraît possible de reprendre une analyse de la relation formation-emploi tentant d'établir un lien entre spécialités de formation suivies et caractéristiques des emplois occupés. Certes, le chercheur restera insatisfait face à l'empirisme de la démarche qui décrit le comment sans expliquer le pourquoi : pourquoi certaines spécialités ont-elles un champ professionnel plus limité, pourquoi la correspondance semble-t-elle plus nette dans certains cas que dans d'autres ? Autant de questions qui ne sont pas résolues ici. Par contre, ceux qui décident des formations pourront tirer profit de l'apparition de régularités qui, au-delà des effets du marché du travail, des pratiques des entreprises, des hiérarchies du système éducatif ou de l'inscription individuelle d'un diplôme dans un projet individuel et familial permettent de spécifier de façon relativement détaillée des rencontres entre système éducatif et système productif.

Un premier point de conclusion porte sur l'intérêt que semble présenter une telle démarche par rapport à l'identité des formations professionnelles :

- elle fait apparaître la diversité de situation des sortants de BEP sur le marché du travail en fonction des

spécialités suivies et plaide de ce fait pour une prise en considération de la différence de valeur de ce diplôme selon les milieux professionnels qui l'utilisent. Cette question est d'autant plus importante que pour certaines professions, le niveau V de diplôme reste un noyau dur que le système éducatif ne peut ignorer (Fournier *et al.* (1994)) ;

- elle montre que l'intensité du lien entre spécialité de formation suivie et emploi occupé varie très fortement selon les spécialités de formation. Ceci donne une importance très différente à la dimension professionnalisante que l'on peut attacher à une période de formation en entreprise, ou aux questions qui se posent sur la nécessité de diversifier ou non les entreprises d'accueil ;

- elle conduit à s'interroger sur le maintien de certaines spécialités, compte tenu de la faiblesse de ce lien, ou sur leur spécificité, du fait des recouvrements professionnels constatés.

Par rapport à un modèle adéquationniste, cela suppose plusieurs modifications de perspective :

- il s'agit d'abord de sortir d'une interprétation normative des éléments observés pour les envisager dans leur dimension phénoménologique. Si relation formation-emploi il y a, sa réalité s'exprime sur le marché du travail, quelque différente que soit la forme qu'elle y prend par rapport à la forme dans laquelle on voudrait la voir s'inscrire ;

- les relations entre spécialités de formation et familles professionnelles d'accueil définissent un espace réticulaire par rapport auquel il convient de situer les nouveaux projets de formation. Le fait qu'une spécialité donnée débouche sur plusieurs familles professionnelles ou qu'une famille professionnelle accueille des sortants de plusieurs spécialités

pose la question de la transversalité et alimente le débat qui l'entoure par les faits observés ;

• parallèlement certaines conceptions du sens commun se trouvent invalidées. C'est ainsi que certaines spécialités de formation fonctionnent selon un principe d'affectation immédiate et relativement massive qui tend ensuite à se réduire, alors que d'autres procèdent en fonction d'un accroissement progressif de présence dans les emplois correspondants⁴. Cela va à l'encontre de représentations trop exclusives allant dans le sens d'une concentration graduelle sur des emplois de

⁴ On rejoint ainsi les constats établis par Affichard, Combes et Grelet (1994) quant à l'existence de « pôles d'insertion » de configurations et d'évolutions variées.

plus en plus proches de la spécialité de formation suivie, aussi bien que d'une dispersion aléatoire, une fois franchi le seuil de l'accès au premier emploi.

Enfin, les résultats présentés ci-dessus illustrent l'hypothèse du diplôme comme « carte d'entrée » sur un marché du travail non concurrentiel présentée par Vinokur (1995). Ils montrent l'influence que jouent sur cette carte d'entrée la configuration de diplômes obtenus et la nature de spécialité suivie, permettant ainsi d'affiner le rôle discriminant que la certification est de plus en plus amenée à jouer.

Jean-Louis Kirsch et Patrick Werquin
Céreq

Bibliographie

Affichard J. (1983), « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi*, n° 4, octobre-décembre.

Affichard J., Combes M.C., Grelet Y. (1994), « Apprentis et élèves de lycées d'enseignement professionnel. L'insertion dans les entreprises », *Document de travail du Céreq*, n° 93, janvier.

Agulhon C. (1995), « L'enseignement professionnel. Quel avenir pour les jeunes », Éditions de l'Atelier.

Amat F., Géhin J.-P., Germe J.-F. (1985), « Insertion professionnelle des jeunes, mobilité, politique de l'emploi », *Document de travail*, n° 14, Céreq.

Barrat D., Béduwé C., Gensbittel M.-H., Guillet B. et Hillau B. (1993), « Familles professionnelles. Un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité », *Document de travail*, n° 83, janvier, Céreq.

Céreq (1972), « Résultats d'une enquête préparatoire à une étude sur les BEP », Note d'information n° 4, mars.

Defresne F. et Zilberman S. (1993), « Accès à l'emploi et situation des jeunes trois ans après la fin de leurs études », *Document de travail*, Céreq, n° 88, septembre.

Fourcade B., Hermen J.-L., Ricaud Y. de, Vincens J. (1978), « Action de programme DGRST. Formation-Emploi. Rapport de recherche », CEJEE - IEE, Toulouse.

Fournier C., Kirsch E., Kirsch J.-L., Moreno C., Savelli I. et Werquin P. (1994), « L'actualité du BEP et du CAP », *Céreq-Bref* n° 99, juin.

HCEE (1993), « Les périodes de formation en entreprise », Haut Comité Éducation Économie (à paraître à la Documentation française).

Insee (1983) « Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles PCS ».

Kirsch J.-L. et Werquin P. (1994), « La diffusion et la dispersion du niveau V de formation dans les professions et familles professionnelles - Propositions d'indicateurs synthétiques », *Document de travail*, Céreq, à paraître.

Liaroutzos O. et Mériot S.-A. (1995), Tertiaire administratif : les chances de la filière professionnelle de formation, *Bref*, Céreq, n° 109, mai.

Méhaut P., Rose J., Monaco A. et de Chassey F. (1987), « La transition professionnelle », L'Harmattan.

MEN (1993), « Documents méthodologiques pour l'élaboration des diplômes : référentiel des activités professionnelles et référentiel de certification du domaine professionnel », CPC document 93/1, ministère de l'Éducation nationale.

Tanguy L. (1986), « L'introuvable relation formation-emploi », Ouvrage collectif, La Documentation française.

Viney X. (1983), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : les pièges d'une analyse statique et quelques réponses fournies par l'étude des cheminements professionnels », *Formation Emploi* n° 4, octobre-décembre.

Vinokur A. (1995), « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation Emploi*, n° 52, octobre-décembre.

