

Bref

Les multiples **incidences** de la **formation initiale** en début de carrière

Un regard rétrospectif sur les douze premières années de vie active montre que les effets de la formation initiale ne se limitent pas à la phase d'entrée sur le marché du travail. La formation a des incidences en amont en termes d'orientation, et en aval sur le déroulement des parcours professionnels, notamment en cas de mobilité ou de bifurcation. De plus, ses apports ne se réduisent pas au niveau et à la spécialité du diplôme obtenu. La formation initiale procure d'autres ressources telles que des réseaux relationnels, une acculturation professionnelle, une ouverture vers de nouveaux centres d'intérêt... Son importance se manifeste également par défaut, lorsqu'elle a été insuffisante. Autant d'éléments qui contribuent à façonner le déroulement des débuts de carrière.

Le rôle de la formation initiale pour l'accès à l'emploi et en tant que protection contre le chômage a maintes fois été établi. Il est le plus souvent appréhendé à partir d'un petit nombre de critères : le niveau du diplôme obtenu, le caractère général, technique ou professionnel du cursus et éventuellement sa spécialité. Or, l'apport de la formation initiale ne se limite pas à ces dimensions. Il dépend également de la façon dont un individu a été orienté durant son parcours scolaire ou universitaire, dont il s'est approprié la formation et l'a éventuellement utilisée pour se procurer d'autres ressources tels du temps, du soutien, des relations... Qui plus est, certaines de ces ressources peuvent se révéler bien au-delà de l'insertion, pour la gestion des carrières, lors des bifurcations ou des reconversions professionnelles.

Tel est le constat qui ressort de l'examen des douze premières années de vie active d'une soixantaine de jeunes ayant exercé des professions commerciales, hôtelières, artistiques et culturelles ou d'encadrement dans les ressources humaines, pour la plupart issus d'une formation technique et titulaires d'un diplôme professionnel (cf. encadré page 3). Le récit de leur parcours fait apparaître les multiples incidences de la formation initiale sur leur insertion et leur début de carrière.

Différentes logiques d'orientation scolaire et universitaire

Deux facteurs conjugués influencent les parcours en formation initiale : les résultats scolaires et les aspirations des jeunes. Plus ou moins liées à un projet familial, ces aspirations sont tout d'abord fortement tributaires des résultats scolaires qui contribuent à ouvrir, ou non, le champ des possibles. Les récits recueillis montrent que l'orientation s'effectue le plus souvent « chemin faisant », selon des modalités qui varient au fil du temps et selon la spécialité envisagée. L'âge joue un rôle particulièrement important dans le caractère subi ou choisi des orientations, la projection dans l'avenir étant généralement plus hasardeuse à 16 ans qu'à 25.

Ainsi, au niveau CAP ou BEP, l'orientation dans le secteur « hôtels-café-restaurants » s'effectue le plus souvent dans un contexte d'échec scolaire et est vécue comme prématurée. Seuls les jeunes qui ont eu l'occasion d'exercer dans ce secteur au cours de leurs études s'y engagent « positivement » : « *Depuis tout petit, j'ai toujours été un peu dans le snack de mes parents, à travailler un petit peu l'été, tout ça, comme ça. Donc c'est vrai que j'ai toujours [...] été un peu dans le travail* » raconte un serveur de restaurant. Pour les autres, c'est l'enchaînement des redoublements qui accélère l'heure des choix : « *J'ai redoublé ma sixième, ma cinquième, et puis après, j'arrivais à un stade où [...] c'était très restreint comme choix. Il y avait deux choses qui me plaisaient, l'armée et la cuisine.* » Bénéficiant d'attentions dont l'école les avait privés et souvent encouragés à poursuivre jusqu'au bac pro, la plupart des garçons vivent la période de formation professionnelle sur un mode réparateur. Les filles sont généralement orientées vers le service en salle et n'ont guère la possibilité de satisfaire leur souhait éventuel d'intégrer la cuisine. Pour elles, l'enjeu est davantage de s'adapter à une division du travail fortement marquée par des clivages sexuels. « *Au départ, j'étais partie pour faire de la cuisine. Et j'ai atterri en salle. [...] J'avais un prof de cuisine qui était pas non plus très d'accord pour que les filles soient en cuisine. Il m'a un peu permis de prendre ma décision...* » explique l'une d'elles.

Pour les professions artistiques et culturelles, l'orientation en fin de troisième revêt un caractère beaucoup plus volontariste. Parfois contrainte par les résultats scolaires, elle vise ●●●

●●● généralement à concilier une activité de loisirs avec les enseignements obligatoires. Une professeur de danse retrace ainsi son orientation : « *Je me disais "Je préfère consacrer plus d'heures à la danse qu'aux études" et du coup, j'ai pris la filière BEP Bureautique pour qu'au niveau du travail, je sois moins surchargée.* » Mais la formation choisie peut aussi chercher à rapprocher savoirs académiques et talent artistique développé durant le temps libre, comme pour une jeune styliste textile : « *Je faisais du dessin et de la gravure aux Beaux-arts le mercredi... J'aimais bien... En troisième, j'ai eu une prof de dessin [...] qui m'a dit que ça existait [la filière arts appliqués]. Pourquoi pas ? C'est un bac qui prépare à différents trucs : stylisme, archi, design...* » La sensibilité artistique personnelle définit alors un cadre permettant de construire son orientation, que celle-ci intervienne dès l'entrée au lycée ou après le baccalauréat. Les perspectives professionnelles s'élaborent ensuite progressivement au cours de la formation, à travers les options choisies, les domaines d'application expérimentés, puis en fonction des opportunités offertes par le marché du travail.

Une telle orientation, axée sur les contenus enseignés, s'oppose à celle opérée par les commerciaux, qui s'attache davantage aux modalités de la formation. Sortant pour la plupart de DUT ou de BTS, leur choix a été avant tout guidé par la nature courte et professionnalisée des études, garantissant des débouchés. « *J'avais opté pour une filière courte parce que je voulais faire un DUT. Je ne voulais pas faire un cursus forcément long* » déclare une responsable commerciale. Le besoin d'indépendance financière, lié par exemple à un projet d'installation en couple, ou des difficultés scolaires motivent aussi ces orientations. Elles sont choisies la plupart du temps sans vocation a priori ou prédisposition particulière. Elles font toutefois souvent écho à une certaine image de soi. Plusieurs commerciaux soulignent en effet que l'image que leur renvoyait leur entourage – communicatif, dynamique, avec des aptitudes relationnelles... – « collait » avec celle qu'ils se faisaient de la profession. C'est par la suite, durant leur formation, qu'ils envisagent plus concrètement un métier, commercial dans l'immobilier par exemple, et en font leur projet professionnel. Mais cette vocation naissante apparaît relativement plastique au cours du temps en fonction des opportunités trouvées en début de vie active et de la capacité à générer « du chiffre et faire son salaire » dans l'emploi trouvé.

Pour les personnes qui ont suivi des études longues, bac+4 minimum, l'orientation semble davantage répondre à un choix raisonné ou à un processus de maturation d'un projet professionnel. Ainsi, après un début de cursus suivi par intérêt personnel, nombre de cadres en ressources humaines se sont réorientés vers cette filière car elle leur semblait offrir plus de débouchés et ils ont opté pour un DESS, ce diplôme professionnalisé ayant à leurs yeux une bonne réputation sur le marché du travail. D'autres

ont surtout privilégié le contenu de la formation (économie du développement, aménagement du territoire...) sans nécessairement se préoccuper des débouchés professionnels. Enfin, certains ont fait preuve d'un engagement formatif important à partir de bac+5, après avoir profité de leurs quatre premières années dans le supérieur pour mûrir leur projet professionnel. C'est le cas d'un journaliste qui, après une maîtrise de Droit, a réalisé que la presse était le domaine qui l'intéressait vraiment. La réussite au concours d'entrée dans une école de journalisme lui a ensuite permis de se spécialiser dans l'information télévisuelle.

Pour les artistes les plus emblématiques, tels les musiciens, les danseurs ou les comédiens, la formation a servi une vocation précoce, leur cursus se construisant en lien direct avec celle-ci. Tel est le cas par exemple d'un pianiste de variété qui est passé par le conservatoire et plusieurs écoles spécialisées pour acquérir ses connaissances musicales. D'autres ont plutôt eu tendance à instrumentaliser la formation, c'est-à-dire à s'en servir pour accumuler des ressources intellectuelles, symboliques, financières..., qui les ont aidés à consolider leur projet professionnel. Ainsi, dans certains cas, la formation a été simplement le moyen de se conformer à un souhait des parents et, ce faisant, de conserver leur soutien financier afin de pouvoir développer une pratique artistique en accord avec son ambition professionnelle. Un comédien titulaire d'une licence de Lettres modernes et ayant abandonné sa maîtrise pour se lancer professionnellement l'exprime ainsi : « *Quand j'arrive en licence, mes parents me disent "Tu fais quoi après ?". J'ai toujours cette envie d'être comédien... Je crois qu'ils ont peur de ce métier qui ne donne pas de sécurité. Ils commencent à me parler CAPES... Moi ce n'est pas cela que je veux. Là je joue et je leur dis "Si vous me payez encore une année, je fais une maîtrise". Je ne leur dis pas vraiment mais je me dis que c'est l'année où il faut que je trouve du boulot...* »

Ces différentes logiques d'orientation vont ensuite influencer la manière dont la formation va être mobilisée pour accéder à l'emploi puis évoluer professionnellement.

La formation initiale, outil de socialisation et de maturation

La formation initiale peut en effet jouer un rôle essentiel pour l'intégration professionnelle. Elle permet de mobiliser des ressources relevant de différents registres : savoirs et savoir-faire, mais aussi socialisation, acculturation au métier ou consolidation d'une motivation particulière.

Les savoir-faire spécifiques acquis dans le cadre d'une formation professionnelle se révèlent généralement décisifs. Nombre de titulaires de formations professionnelles de tous niveaux s'insèrent dans leur domaine de prédilection. Mais certaines formations, mal positionnées par rapport au mar-

Bac pro • baccalauréat professionnel
 BEP • brevet d'études professionnelles
 BTS • brevet de technicien supérieur
 CAP • certificat d'aptitude professionnelle
 CAPES • certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement de second degré
 CIF • congé individuel de formation
 DESS • diplôme d'études supérieures spécialisées
 DUT • diplôme universitaire de technologie
 VAE • validation des acquis de l'expérience

Regard sur douze ans de parcours professionnels

Afin de mieux comprendre comment se construisent les parcours scolaires et professionnels, le Céreq a conduit en 2004 une série d'entretiens semi-directifs auprès de 61 personnes déjà interrogées dans le cadre de l'enquête « Génération 92 » dont l'objectif était d'analyser les cinq premières années de vie active de jeunes ayant quitté le système éducatif en 1992. Cette réinterrogation permet de retracer les douze premières années passées sur le marché du travail, mais aussi d'analyser les contextes dans lesquels se sont opérés les mobilités professionnelles, les décisions de formation et, plus largement, tous les arbitrages qui contribuent à façonner le parcours professionnel. Elle porte sur des individus qui, en 1997, après cinq ans de vie active donc, exerçaient des professions commerciales, hôtelières, artistiques et culturelles ou d'encadrement dans les ressources humaines. Globalement, ces personnes sont plus souvent issues de spécialités professionnelles et ont un niveau de diplôme plus élevé que l'ensemble de la génération des jeunes qui, comme elles, a quitté le système éducatif en 1992. Ainsi, 30 % sont entrées dans la vie active avec un BTS ou un DUT, et plus de 20 % avec au moins un bac+5, contre respectivement 11 % et 8 % dans l'ensemble de leur génération. Au bout de douze ans de vie active, la majorité d'entre elles était âgée de 32 à 35 ans, 80 % vivaient en couple et près des deux tiers avaient au moins un enfant.

ché de l'emploi, imposent parfois une insertion par défaut. Ainsi une titulaire d'un CAP Employé de bureau est devenue serveuse de restaurant, une activité ouverte aux débutants et peu exigeante sur les profils de formation des postulants. À l'issue d'un cursus général, c'est surtout le niveau de formation correspondant au dernier diplôme préparé qui a un impact. Il permet d'attester d'un certain potentiel, de capacités d'adaptation et d'évolution. Un jeune homme qui, après des études supérieures en aménagement du territoire, est devenu cadre en ressources humaines faute d'avoir pu s'insérer dans sa spécialité, en fournit une illustration.

Parallèlement, la formation initiale produit des effets en termes de socialisation et de maturation qui favorisent aussi, parfois de façon déterminante, l'intégration dans l'emploi. En premier lieu, elle est souvent un excellent vecteur de construction de réseaux, venant compléter les relations familiales. Les relations amicales nouées en cours de formation avec des condisciples sont ainsi parfois mobilisées avec efficacité lors de la recherche d'emploi. Un titulaire d'un BTS Audiovisuel a par exemple trouvé un emploi grâce à un camarade issu de la même promotion. Son entretien d'embauche s'est d'ailleurs déroulé en présence de son ami qui avait été sollicité par le recruteur pour donner un avis sur les compétences du candidat : « *J'ai envoyé mon CV, j'ai été convoqué par le recruteur, et quand je suis arrivé avec mon collègue, le recrutement a duré 30 secondes.* » Mais le plus souvent, ce sont les liens tissés avec des professionnels à l'occasion de la formation qui s'avèrent déterminants. Le stage en entreprise est à cet égard particulièrement efficace, notamment pour les commerciaux. Une assistante marketing a accédé ainsi à son premier emploi : « *Dans le cadre du DUT, il y a un stage de deux mois [...]. J'ai eu 18 à mon rapport de stage et à ma soutenance, c'était la meilleure note de ma promotion. À la fin de mon stage on m'a dit "On envisage l'année prochaine d'étoffer l'équipe. Si cela vous intéresse, n'hésitez pas à nous contacter à l'issue de votre DUT. Cela peut être intéressant pour un premier poste" [...]. L'année d'après, j'ai postulé...* » Autre exemple, un technico-commercial a été recruté par une entreprise cliente du bureau d'études au sein duquel il s'était fait remarquer positivement durant son stage de DUT Génie mécanique. À l'occasion de ce stage, il s'est rendu compte que cette entreprise cliente cherchait « *quelqu'un qui s'y connaissait un peu en structure métallique, et c'est comme cela que la passerelle s'est faite entre génie mécanique et télécommunications* ». Au sortir de ce stage, il a eu un rendez-vous qui a débouché sur une embauche en tant qu'intérimaire. Il est resté quatre ans dans cette entreprise qui lui a permis de faire « *le virage de la mécanique aux télécommunications* », domaine dans lequel il a poursuivi sa vie professionnelle.

La formation initiale favorise parfois également des phénomènes d'acculturation à un milieu pro-

fessionnel. Les stages, mais aussi les contacts avec les enseignants, amorcent l'apprentissage des valeurs et des normes à l'œuvre au sein du métier préparé. Les jeunes assimilent progressivement les attitudes à adopter pour se faire reconnaître au sein du champ professionnel qu'ils souhaitent rejoindre, ce qui facilite ensuite leur intégration dans le monde du travail. Certains commerciaux sortis du système scolaire avec un BTS ou un DUT dans cette spécialité, disent par exemple avoir été sensibilisés, durant leur formation, aux exigences inhérentes à leur activité : horaires décalés, exaltation des valeurs de challenge, de performance et de compétition...

Enfin, la formation peut, notamment dans le cas de cursus longs, contribuer à préciser et à consolider un projet professionnel original et ambitieux. Le contenu, la durée du cursus, mais aussi la confiance en soi que peut conférer le niveau d'étude atteint, permettent à certains de trouver les ressources nécessaires pour surmonter les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de leur projet. Ainsi en va-t-il d'une jeune femme qui a fait un DESS de journalisme bilingue français-anglais. Armée de son diplôme et de sa détermination, elle a traversé trois années de précarité avant d'accéder à la rédaction d'un magazine et de se stabiliser dans son métier de journaliste.

Au-delà du niveau et de la spécialité du cursus suivi, ces différents « bénéfices secondaires » de la formation, plus ou moins nets selon les parcours, contribuent à l'intégration professionnelle. Mais ils peuvent aussi se révéler utiles pour la suite du parcours.

Le diplôme, parenthèse ou empreinte indélébile dans la suite du parcours

Passerelle d'accès à l'emploi, le diplôme acquis en formation initiale constitue également une res-

*Les résultats de la réinterrogation à douze ans de la Génération 92 seront prochainement publiés par le Céreq, dans sa collection RELIEF, sous le titre **Douze ans de vie active et quelles carrières ? Approche comprehensive des parcours professionnels dans quatre familles d'emplois.***

Pour en savoir plus...

Les principaux résultats de l'enquête « Génération 92 », mais aussi des enquêtes « Génération 98 » et « Génération 2001 » réalisées par le Céreq sur les premières années de vie active sont disponibles sur le site www.cereq.fr, rubrique « Bases de données ».

source dont les individus ressentent le manque, ou au contraire la pertinence, à des moments-clés de leur parcours, lorsque l'usure au travail se fait sentir, lors de la mise en couple ou de l'arrivée d'un enfant, mais aussi face à des opportunités ou à des accidents qui nécessitent des mobilités. Il a cependant plus ou moins d'importance selon qu'il s'agit de « faire carrière » dans un métier ou, au contraire, d'en changer.

Pour l'accès à des promotions en début de vie active, l'expérience devient souvent un signal et une ressource qui comptent davantage que le diplôme. Dans l'hôtellerie-restauration traditionnelle notamment, où le turnover est chronique, l'installation durable d'une relation de confiance avec un employeur peut conduire à prendre des responsabilités, comme pour cette jeune femme ayant débuté comme serveuse : « *Mes patrons un jour m'ont dit "On estime que tu mérites autre chose sur ta fiche de paie, donc tu seras chef de rang à partir de maintenant".* » De même, beaucoup de commerciaux attribuent avant tout leur promotion à leur engagement dans le travail, aux performances qu'ils ont réalisées ou au dynamisme de leur secteur d'activité. Souvent, les responsabilités acquises ou le niveau de salaire atteint se doublent, chez eux, de la fierté d'avoir échappé au destin auquel les promettait une expérience scolaire difficile : « *Avec trois terminales, j'étais plutôt mal barré au départ.* » Pour les jeunes cadres ressources humaines, la connaissance approfondie de leur entreprise s'avère également décisive pour leur carrière.

Les retours en formation dans une perspective de carrière apparaissent relativement rares durant les douze premières années de vie active. Ils accompagnent surtout les projets d'évolution des jeunes actifs qui estiment leur niveau de diplôme insuffisant. Ainsi, dans l'hôtellerie-restauration, un titulaire de bac pro, ayant débuté comme serveur dans une chaîne hôtelière, s'est engagé dans un congé individuel de formation d'un an afin d'évoluer vers des fonctions de management : « *Je voulais quitter le terrain une année pour voir les formations de gestion d'entreprise.* » À la suite de cette formation, il est effectivement devenu assistant de direction, puis directeur d'hôtel. La formation peut également être incontournable pour évoluer en entreprise, comme dans les grandes chaînes de restauration rapide, où elle est requise pour chaque changement de grade et où les managers doivent acquérir des « diplômes maison ».

Chez les artistes, les retours en formation, rares, concernent surtout les moins diplômés et visent à asseoir leur légitimité dans le métier. Ils contribuent à consolider une position professionnelle qui demeure incertaine, comme par exemple pour un professeur de danse sans certification. Dans d'autres cas, ils permettent d'acquérir des compétences complémentaires comme l'illustre le cas d'un comédien devenu administrateur d'une compagnie de théâtre. Ayant quitté le lycée en première, il estime que son expérience, acquise au

sein d'une seule structure, ne lui aurait pas permis de bénéficier d'une reconnaissance sur le marché du travail : « *Je pense que c'est un peu vital, mine de rien, d'avoir un diplôme.* » Après l'obtention d'une maîtrise de Droit en VAE, il a été admis en DESS de Gestion des entreprises culturelles.

Mais en règle générale, les formations sont davantage mises au service de projets de reconversion visant à échapper à des conditions de travail pénibles, à pallier des problèmes de santé, des revers professionnels, ou à mieux concilier vies personnelle et professionnelle. Les jeunes actifs qui cherchent à quitter le secteur hôtelier pour échapper à la flexibilité horaire se retrouvent confrontés à la question du diplôme qu'ils ont acquis en formation initiale. Les plus diplômés tentent des concours administratifs pour sécuriser leur vie familiale. Une titulaire de bac pro comptabilité est ainsi devenue employée dans une caisse de retraite après sept ans d'hôtellerie. D'autres, généralement des femmes, s'engagent dans une formation professionnelle longue, sachant que plus leur niveau de diplôme est faible, plus l'investissement en formation s'avère coûteux. Souvent, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP hôtelier se confrontent au côté enfermant de leur diplôme, ce d'autant que l'expérience acquise dans l'hôtellerie-restauration est difficile à valoriser sur le marché du travail. Ils n'ont alors pas d'autre alternative que de se tourner vers des activités, telle la restauration collective où la pénibilité du travail est moindre, de retourner en formation ou de mobiliser leurs réseaux relationnels pour des changements de métier qui peuvent être insolites : de cuisinier à cantonnier, de serveur à ouvrier, de barman à représentant. Certains commerciaux ou cadres en ressources humaines, pour l'essentiel des femmes, justifient leur projet de reconversion avant tout par le besoin de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Pour ce faire, elles sont prêtes à s'engager dans une formation longue pour réaliser des projets qu'elles veulent plus personnels : « *Cela fait un petit moment que j'y songe et là je me suis décidée à le faire, je vais tenter de passer le concours pour devenir professeur des écoles* » confie cette responsable commerciale sur le point de partir en CIF pour préparer ce concours. Ces femmes estiment que leur champ des possibles reste largement ouvert, compte tenu de leur diplôme de niveau supérieur.

Ainsi, selon la façon dont s'est déroulée l'orientation scolaire et dont les études ont été vécues, la formation initiale procure des ressources de plus ou moins longue portée et qui ont de multiples résonances tout au long des débuts de carrière professionnelle. Son influence est d'autant plus significative qu'elle demeure un marqueur puissant des parcours, au point que l'expérience acquise ne suffit pas toujours à la faire oublier.

Jean-Paul Cadet, Laurence Diederichs-Diop,
Arnaud Dupray, Agnès Legay et
Sylvie Monchatre (Céreq).

À lire également...

- *Des formations pour quels emplois ?*, J.-F. Giret, A. Lopez, J. Rose (éd.), La Découverte, collection « Recherches », 2005.
- *80 % au bac et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, S. Beaud, La découverte, 2002.
- « Acquérir un diplôme professionnel en cours de vie active : modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? », F. Berton, *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 29, n° 2, juin 2000.
- « Temporalités de l'insertion professionnelle. Une approche longitudinale », S. Hanchane, H. Eckert, *Formation Emploi*, n° 60, octobre-décembre 1997.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28.
Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq