

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS



*Rénovation du niveau V
de formation*

FORMATION - QUALIFICATION - EMPLOI
COLLECTION DES ETUDES

RENOVATION DU
NIVEAU V
DE FORMATION

Janvier 1987

COLLECTION DES ETUDES N° 29

RESUME

Cette étude rassemble différentes contributions que le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a élaborées, dans le cadre du lancement, par la Direction des Lycées, de la réforme du niveau V à partir du second semestre 1984. Ces contributions concernent les champs professionnels de la mécanique, du tertiaire de bureau et du BTP. Elles sont précédées d'une synthèse qui en retrace l'objectif et la philosophie.

Le travail du CEREQ se plaçait dans l'optique d'un regroupement de l'ensemble des formations de niveau V au sein d'un nombre limité de champs professionnels, en définissant un BEP pour chaque champ, qui deviendrait le diplôme central de la structure des formations à ce niveau, sur lequel s'articuleraient des CAP "satellites".

Il s'agissait en même temps - et les contributions relatives à chacun des champs le précisent - de réfléchir à une rénovation du contenu même des formations, avec la prise en compte d'exigences professionnelles nouvelles : plus forte assise sur la formation générale, ouverture sur la polyvalence, développement de la responsabilité et de l'autonomie dans la prise en charge de situations professionnelles évolutives, plus grande capacité d'adaptation et de mobilité.

Enfin, il convenait de préciser quelle articulation pouvait être trouvée entre les niveaux de formation - et particulièrement entre le niveau V et le niveau IV - de manière à créer des filières qui permettent de "décloisonner" le niveau V et qui offrent à une partie des jeunes la possibilité de progresser dans le contenu de leurs connaissances.

C'est ainsi qu'il est montré que les formations de niveau V, tout en restant centrées sur l'apprentissage de modes opératoires concrets, devaient

- . se référer à une activité professionnelle élargie, en rupture avec la parcellisation et l'étroite spécialisation du travail héritées du taylorisme ;

- . offrir une capacité d'analyse et d'auto-organisation de cette activité professionnelle ;

- . offrir des pré-requis en matière de connaissances techniques de méthodes d'organisation et de positionnement par rapport aux objectifs d'entreprise susceptibles d'ouvrir sur un niveau IV.

Cette structure et ce contenu permettent de maintenir des CAP plus spécialisés, tout en rénovant la formation qu'ils donnent de façon à la rendre cohérente avec l'orientation centrale des BEP.

L'expérimentation de cette réforme dans les domaines de la mécanique, du tertiaire de bureau et du BTP, et les résultats positifs qui en sont ressortis, ont poussé à son extension progressive à l'ensemble des champs, extension en cours de réalisation aujourd'hui.

SOMMAIRE

	Pages
Structure des formations professionnelles de niveau V et contribution du CEREQ..... <i>Par Philippe Zarifian</i> (Juin 1986)	7
1. La définition de la nouvelle structure de BEP-CAP.....	9
2. La définition des champs professionnels.....	10
3. La réorganisation des diplômes et la définition de leur contenu.....	11
4. La souplesse de la structure.....	12
Structure des formations professionnelles et réforme du niveau V : à propos de la contribution du CEREQ..... <i>Par Philippe Zarifian</i> (Juin 1986)	15
Introduction	17
1. La position du problème.....	17
2. La problématique avancée en 1984.....	20
3. La participation du CEREQ à la mise en place de la réforme des niveaux V.....	23
4. La participation du CEREQ à la réflexion sur une structuration transversale des CAP industriels..	38
Conclusion.....	42
La référence à l'emploi dans le processus d'élaboration des formations professionnelles (cas des nouveaux BEP "usinage" et "maintenance")..... <i>Par Bernard Hillau</i> (Mai 1986)	47
1. La référence à l'emploi : quelle cible professionnelle pour les BEP maintenance et usinage ?	51
2. Apports et limites de la référence à l'emploi, dans une économie qualitative de la formation...	57
Annexes.....	64
La redéfinition des diplômes de niveau V dans le tertiaire de bureau..... <i>Par Janine Rannou</i> (Sept. 1986)	71
1. La composition et le fonctionnement du groupe de travail.....	74

2. Présentation des deux "produits" BEP.....	76
3. Problèmes spécifiques soulevés par la rénovation des formations de niveau V.....	91
Les relations formation-emploi dans le tertiaire de bureau. <i>Par Janine Rannou</i> (Juin 1985)	95
1. Un groupe d'emplois en croissance jusqu'au début des années 80.....	100
2. Un groupe d'emplois déjà fortement touché par le chômage.....	103
3. Des politiques de recrutement qui défavorisent les jeunes.....	104
4. Des politiques de recrutement qui élèvent le niveau de formation exigé.....	106
5. Des activités en profonde évolution.....	109
Les formations tertiaires de niveau V : quelques considéra- tions générales..... <i>Par Janine Rannou</i> (Février 1985)	115
Annexes : BEP Administration commerciale et comptable, référentiel de l'emploi...	124
BEP Communication administrative et secrétariat, référentiel de l'emploi.	129
Quel baccalauréat professionnel pour le tertiaire de bureau ? <i>Par Janine Rannou</i> (Février 1986)	137
Annexe I Proposition pour une introduction au référentiel professionnel du bacca- lauréat professionnel bureautique et gestion. Le contexte professionnel.....	145
Annexe II Référentiel professionnel : . Option comptabilité et techniques de gestion.....	150
Annexe III Référentiel professionnel : . Option gestion administrative et secrétariat.....	152
Les formations de niveau V dans le B.T.P : contexte de la réforme..... <i>Par Myriam Campinos-Dubernet</i> (Février 1985)	155
1. Evolution récente des conditions d'usage du travail.....	159

2. Gestion de la main-d'oeuvre, marché du travail et formation initiale.....	168
3. Eléments de propositions.....	179
Conclusion.....	185
Tableaux annexes.....	187

**STRUCTURE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DE NIVEAU V
ET CONTRIBUTION DU CEREQ**

Par Philippe ZARIFIAN

STRUCTURE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DE NIVEAU V ET CONTRIBUTION DU CEREQ

La réorganisation des formations au niveau V et la réduction de leur nombre représentent une question importante, en rapport avec la place que ces formations peuvent occuper au sein des filières éducatives.

Le CEREQ apporte une contribution directe à cette réorganisation, particulièrement depuis la réforme du niveau V entamée au second semestre 1984, contribution dont nous dégagerons ici les grandes lignes.

I - LA DEFINITION DE LA NOUVELLE STRUCTURE DE BEP-CAP

Dans une note en date de juin 1984 (1), le CEREQ fit les propositions suivantes :

- que l'ensemble des formations de niveau V soient regroupées au sein d'un nombre limité de champs (quinze champs professionnels étaient proposés à titre de première hypothèse), en définissant un BEP pour chaque champ, qui deviendrait le diplôme central de la structure des formations à ce niveau.

(1) Michel de Virville : Réflexions sur la structure des formations professionnelles au niveau V. CEREQ. Note ronéo. Juin 1984.

- qu'à chaque BEP ainsi défini soient associés des CAP "satellites" qui permettent de maintenir une certaine spécialisation dans le savoir-faire enseigné (dominante) ;

- que les élèves disposent d'une double possibilité : soit la préparation d'un BEP, donnant droit automatiquement à l'obtention de l'un des CAP satellites, suivant la dominante choisie par l'élève, soit la préparation d'un CAP ouvrant la possibilité, pour le jeune, d'accéder à la préparation du BEP auquel ce CAP est rattaché.

Cette structure, organisée autour de la définition d'un nombre limité de nouveaux BEP, et apte à permettre un cheminement différencié suivant les catégories d'élèves, dépendait d'une **opération essentielle** : l'élucidation des champs professionnels.

II - LA DEFINITION DES CHAMPS PROFESSIONNELS

La notion de champ se voulait explicitement en rupture :

. avec des références étroites aux métiers ou aux postes de travail ;

. avec la référence stricte aux secteurs d'activité économique.

Elle visait à concilier :

. la dispense et la reconnaissance d'un **savoir professionnel**, qui serait toujours articulé sur l'apprentissage d'un **savoir appliqué**, nécessaire à la maîtrise des techniques et de l'environnement immédiat du travail ;

. avec la prise en compte d'exigences nouvelles appelées par l'évolution des situations professionnelles : adaptabilité, mobilité, responsabilité et autonomie, polyvalence.

La volonté de concilier ces deux objectifs a permis de définir la notion de champ, en tant qu'**ensemble homogène** du point de vue :

- * du contenu professionnel de l'activité
- * des conditions d'emploi et d'exercice de cette activité
- * de la mobilité

L'idée était donc qu'un jeune acquière une formation le rendant apte à maîtriser les données relatives à ce champ, en s'appuyant sur un savoir-faire technique élargi, et sur l'appréhension des dimensions organisationnelles, relationnelles et économiques impliquées dans les situations professionnelles correspondantes.

III - LA REORGANISATION DES DIPLOMES ET LA DEFINITION DE LEUR CONTENU

A partir de trois travaux-pilotes, lancés par la Direction des Lycées dans les domaines de la mécanique, du tertiaire de bureau et du BTP, le CEREQ contribua à préciser, par ces exemples concrets, la notion de champ et la façon dont elle pouvait permettre :

- . de regrouper des formations existantes ;
- . de modifier leur contenu ;
- . d'assurer, aux BEP, une finalité professionnelle, tout en les ouvrant à la poursuite d'étude vers le niveau IV.

Si les solutions retenues ne pouvaient être strictement identiques pour chacun des champs, elles relevaient de la même logique.

Elles permirent de mieux préciser les caractéristiques suivantes des formations de niveau V :

- donner au jeune une aptitude à réaliser des interventions physiques dans une activité non parcellisée et donc élargie, mais aussi lui donner une capacité d'analyse de cette activité, qui lui permette de l'organiser et de la faire progresser à son niveau ;

- faire en même temps, de cette capacité d'analyse s'appuyant sur l'apprentissage des méthodes de pensée et d'organisation du travail correspondantes, un pré-requis ouvrant sur le niveau IV où elle serait développée sur une base plus directement scientifique ;

- se référer aux situations professionnelles correspondant à l'activité choisie, aussi bien dans le contenu de la formation que dans sa modalité d'enseignement (alternance) ;

- intégrer, dans le BEP correspondant à chacun des champs, une pluri-disciplinarité, tenant compte de l'imbrication des techniques, mais aussi d'un appui nettement identifié sur les disciplines relevant de la formation générale qui permettent d'assurer le "savoir-analyser" et le "savoir-décider" dont nous avons parlé ;

- maintenir des CAP spécialisés, mais en rénovant leur contenu pour les orienter de plus en plus vers l'accès au BEP.

IV - LA SOUPLESSE DE LA STRUCTURE

L'ensemble de ces réflexions et travaux prennent sens en référence à la forte dégradation de l'insertion des sortants de niveau V et donc à l'urgence de la réforme de ce niveau.

Celle-ci touche les contenus mais elle touche aussi la structure d'ensemble en visant un décloisonnement :

- . entre disciplines ;
- . entre types de diplômes (CAP et BEP) et entre niveaux (V et IV) ;

...tout en assurant le contenu professionnel de l'enseignement qui reste essentiel.

Cette structuration suppose souplesse.

Elle doit maximiser, pour le jeune, les possibilités aussi bien d'insertion professionnelle que de poursuite d'études sans essayer de pré-définir le type de régulation qui finira par s'instaurer.

Autant il apparaît important de définir des principes - autour de la notion de champ et de professionnalisation des jeunes - en se donnant :

- . la capacité de faire évoluer les contenus ;
- . la capacité de développer des contenus communs à plusieurs champs ;
- . de capacité de ré-orienter le jeune en fonction de ses possibilités ;

autant il serait dangereux de vouloir figer la structure en fonction d'une pré-détermination des flux et d'une pré-hiérarchisation des diplômes, qui aurait, pour risque majeur, de disqualifier les formations de niveau V.

* *

*

STRUCTURE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET REFORME DU NIVEAU V :
A PROPOS DE LA CONTRIBUTION DU CEREQ

Par Philippe ZARIFIAN

STRUCTURE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES
ET REFORME DU NIVEAU V :
à propos de la contribution du CEREQ

INTRODUCTION

La question de réduire le nombre de formations dispensées au niveau V et celle d'examiner les éléments qui pourraient être communs à plusieurs formations n'est pas nouvelle. Elle représente une préoccupation permanente du Ministère de l'Education nationale depuis plusieurs années. On en connaît la difficulté. Mais il nous apparaît intéressant de tirer un premier bilan de la réforme du niveau V impulsée par la Direction des Lycées à partir du second semestre 1984 et de la contribution que le CEREQ a fourni à cette occasion car elle nous semble tracer des pistes de solution durablement valables (1).

1. LA POSITION DU PROBLEME

L'on connaît la segmentation et la parcellisation des formations professionnelles de niveau V qui ne sont pas sans rapport avec le système de définition et de listage des "métiers" (dit Parodi) qui, pendant longtemps, a prévalu au sein des entreprises.

(1) Les grandes lignes de cette réforme, et en particulier la nouvelle articulation entre BEP et CAP, ont été définies et impulsées par M. Pair, alors directeur des lycées, dès le mois d'août 1983. Il fit appel au CEREQ pour l'aider à en concrétiser le contenu.

Cette segmentation a pu posséder, pendant une certaine période, une légitimité au sens où :

- elle se référait à la maîtrise d'une "gestuelle" de production, de modes opératoires concrets appliqués au sein d'une situation de travail déterminée, maîtrise qui pouvait apparaître comme un élément central de la qualification, en même temps qu'elle se référait à une certaine approche de la productivité du travail (le temps d'exécution des tâches au niveau de chaque poste de travail) ;

- elle pouvait représenter la facette "avancée" (la détention d'un métier à partir de la formation initiale et sanctionnée par un diplôme) d'un mode de professionnalisation qui était, majoritairement, fondé sur l'acquisition d'une aptitude liée à l'expérience professionnelle et exprimée par l'ancienneté acquise par le salarié au sein de l'entreprise.

Cette segmentation est tout aussi légitimement remise en cause aujourd'hui, mais cela s'exprime beaucoup plus en termes d'exigences que sous la forme de l'apparition d'un nouveau "modèle" (substituable à la définition traditionnelle des métiers) sur lequel existerait un large accord social.

Ces exigences s'expriment en termes :

- . d'adaptabilité et de mobilité ;
- . de responsabilité et d'autonomie dans le mode de réalisation du travail ;
- . de complexification et d'imbrication, tant des technologies que des fonctions ;
- . d'appui de la formation professionnelle sur la formation générale qui serait essentielle pour fonder les capacités de raisonnement et les modes de représentation "élargie" des situations professionnelles ;
- . enfin, de référence au diplôme possédé en tant qu'il devient une condition dominante de professionnalisation.

La traduction de ces exigences en termes de structure des formations de niveau V n'est pas simple car on ne peut pas affirmer qu'elle se substitue totalement, et de façon équivalente dans tous les secteurs, à l'ancienne approche et parce qu'elle se manifeste en même temps qu'un déplacement, dans les références qui y correspondraient, vers le niveau IV, comme si seul ce niveau était suffisant pour les exprimer. Michel de Virville avait déjà souligné l'existence d'une triple contradiction concernant :

"- l'avenir professionnel des jeunes, entre la recherche d'une insertion immédiate et l'exigence d'adaptabilité par rapport aux évolutions ultérieures ;

- la pédagogie, entre une compréhension élargie du champ professionnel visé qui suppose généralisation et donc, pour partie, abstraction et la nécessité d'ancrer celle-ci dans les apprentissages concrets indispensables qui peuvent, dans certains cas, constituer des voies d'accès privilégiées ;

- les titres et les diplômes, entre l'exigence d'un système simple et cohérent qui soit efficace pour la validation des acquis et la demande des partenaires sociaux qui tend souvent, dans les faits, à multiplier des formations proches des réalités socioprofessionnelles particulières" (1).

Cette triple contradiction montre bien que la segmentation n'est pas simplement l'effet des structurations et rigidités internes du système éducatif. Elle exprime en même temps une certaine attitude des partenaires sociaux en ce qu'ils continuent à se rapporter à des situations d'emploi particulières et immédiatement identifiables par eux lorsqu'ils se prononcent sur les formations de ce niveau. Le fait d'anticiper sur cette attitude -qui trouve à s'exprimer dans la structuration même des formations au sein du système des C.P.C. et dans les positions différenciées que, par exemple, les représentations patronales peuvent manifester d'une C.P.C. à l'autre-, et le souci de ne pas compromettre

(1) Michel de Virville : Réflexions sur la structure des formations professionnelles au niveau V. CEREQ. Note ronéo. Juin 1984, page 1.

les chances d'insertion des jeunes incitent incontestablement à une certaine prudence.

Tout le problème est de tenir compte des raisons qui incitent à cette prudence, sans se laisser impressionner par elles : la nécessité d'aller vite dans une réforme profonde du niveau V n'est plus à souligner. La dégradation des conditions d'insertion des sortants (1) à ce niveau ne laisse d'ailleurs pas le choix : à échéances rapides, soit les formations professionnelles de niveau V s'effondreront complètement, soit elles seront profondément renouvelées. La promotion récente du niveau IV ne peut constituer l'essentiel de la réponse car ce niveau est lui-même dépendant de la structure et de la qualité des formations dispensées au niveau V parce qu'il ne peut apporter réponse qu'à une fraction minoritaire des jeunes -au moins pendant toute une période encore- et parce qu'il risque de représenter une échappatoire à une transformation indispensable des structures et des pratiques du système d'enseignement initial dans son ensemble.

La prudence indispensable d'un côté, la nécessité d'aller vite et en profondeur de l'autre expliquent la nature des propositions que le CEREQ avait faites en 1984.

2. LA PROBLEMATIQUE AVANCEE EN 1984

Michel de Virville avait proposé d'articuler deux séries de diplômes :

- les BEP, qui cristalliseraient la volonté de rénovation des formations, et viseraient à répondre aux nouvelles exigences : maîtrise approfondie d'un champ professionnel large, dans une perspective d'adaptabilité ;

- les CAP, qui resteraient plus proches des réalités socioprofessionnelles particulières et plus orientés vers l'insertion professionnelle immédiate.

(1) Françoise AMAT : Emploi des jeunes et politiques de lutte contre le chômage : le cas de la France entre 1975 et 1985. CEREQ, mars 1986.

La proposition principale d'articulation visait à associer, à chaque BEP, plusieurs CAP (CAP "intégrés") avec deux possibilités pour le jeune :

. soit que l'obtention du BEP lui assure automatiquement celle de l'un des CAP intégrés retenu comme dominante ;

. soit que l'obtention directe d'un CAP intégré lui permette d'accéder au BEP.

Cela fait du BEP le diplôme essentiel et central du dispositif, tout en assurant, par la double validation (CAP + BEP), des garanties de reconnaissance par les milieux professionnels et une mixité de compétence entre la connaissance "générale" du champ et son application "particulière" à une sphère de travail.

L'essentiel était donc de définir la liste des BEP au regard des champs professionnels qu'il s'agissait d'identifier, et de travailler sur le contenu de chacun de ces BEP dans un sens innovateur.

La note de 1984 apportait une réponse provisoire au premier problème. Elle dressait une liste des champs professionnels au sein desquels devaient être constituées des formations de type BEP et apportait d'entrée de jeu une double innovation :

- ces champs professionnels étaient numériquement plus réduits que ceux correspondant à la structure existante du système de formation professionnelle initiale, et surtout : ils étaient définis différemment ; quinze champs étaient ainsi proposés ;

- au sein de chacun de ces champs, il s'agissait de définir un BEP comme formation centrale, quitte à moduler la radicalité de ce choix par l'identification de dominantes qui, à la fois, influeraient sur le contenu du BEP dispensé et sur l'obtention simultanée d'un CAP correspondant à cette dominante.

La définition et le choix des champs professionnels se sont faits en faisant apparaître des ensembles d'activités cohérents du point de vue :

- . des contenus et conditions d'exercice de l'activité ;
- . des mouvements des personnes en tant qu'ils s'organisent autour des emplois relatifs à cette activité professionnelle au sens large (l'usinage du métal ou le tertiaire de bureau par exemple).

Le tableau ci-dessous rappelle les champs qui avaient été proposés, à titre de première hypothèse, dans la note de 1984 :

**Proposition d'une liste de groupes sccioprofessionnels
accessibles au niveau V**

1. *Gros oeuvre du bâtiment et travaux publics*
2. *Revêtements-finitions (peinture, plâtrerie, carrelage, etc.)*
3. *Thermique - étanchéité (plomberie, chauffage, froid et climatisation, couverture, etc.)*
4. *Menuiserie - agencements*
5. *Travail des métaux (chaudronnerie, soudure, constructions métalliques, métallerie, etc.)*
6. *Usinage mécanique*
7. *Montage et maintenance mécanique (ajustage, montage, conduite, entretien, réparation)*
8. *Electricité et régulation (fabrication, installation, etc.)*
9. *Electronique, instrumentation et mesures*
10. *Industries graphiques*
11. *Audiovisuel*
12. *Tertiaire de bureau*
13. *Commerce et vente*
14. *Alimentation - cuisine*
15. *Tourisme et collectivités*

Il faut remarquer que cette approche s'écartait aussi bien d'une définition par le métier que d'une définition par le secteur économique et qu'elle était explicitement rapportée à la façon dont une activité professionnelle, au sens large, peut être définie autour de trois variables : 1) la cohérence de son contenu référée aux types de modes opératoires mis en oeuvre et au domaine auxquels ils s'appliquent 2) les conditions homogènes d'exercice de cette activité du point de vue des formes de travail et d'emploi 3) la polarisation des mouvements de personnes sur cette activité.

Le simple listage des champs proposés montre la "petite révolution" qu'apportait une telle approche par rapport à la construction du système éducatif, et en particulier par rapport à la structure des C.P.C.

Le second problème, à savoir le contenu à donner à la réforme des formations, n'était pas directement abordé, sinon à travers le souci, déjà mentionné, de viser, pour les nouveaux BEP, des connaissances généralisables à l'ensemble du champ professionnel et donnant au jeune une "capacité d'adaptation". Seul un travail concret, approfondissant et interrogeant les orientations de la note, pouvait répondre à ce problème.

3. LA PARTICIPATION DU CEREQ A LA MISE EN PLACE DE LA REFORME DES NIVEAUX V

Dans le courant du second semestre 1984, trois groupes de travail ont été lancés, respectivement : dans les domaines de la mécanique, du tertiaire de bureau et du BTP.

Nous dégagerons les principales orientations de la contribution du CEREQ dans ces groupes.

3.1. Les BEP usinage et maintenance en mécanique

Le CEREQ avait proposé de distinguer deux champs différents :

- l'usinage, pour lequel il fallait élaborer une formation qui dépasse les spécialités étroites existantes au niveau CAP (tournage, fraisage) et corresponde en même temps au nouveau profil des opérateurs amenés à piloter le fonctionnement d'un ensemble de machines-outils à commande numérique ;

- la maintenance et le montage d'installations mécaniques, activité pour laquelle n'existait aucune formation réelle au sein du système éducatif initial, alors qu'elle occupait une place grandissante dans les entreprises.

Compte tenu de la nouveauté de la formation à mettre en place, l'intervention du CEREQ (1) se concentra sur l'élaboration du futur BEP Maintenance. Elle mit fortement l'accent sur un certain nombre d'orientations qui semblaient essentielles pour concrétiser les objectifs d'une réforme en profondeur du niveau V.

a) Le problème de la définition du champ professionnel

La définition du champ professionnel apparaissait comme la condition première préalable dans toute réflexion sur l'élaboration d'un nouveau diplôme.

Le CEREQ insista particulièrement sur la nécessité de répondre à cette condition préalable, non seulement pour éviter que le positionnement de cette formation s'opère **a posteriori** au sein de la structure existante des diplômes, sans avoir anticipé sur les nouvelles cohérences qu'il fallait construire (entre BEP et CAP, entre BEP de champs différents et par rapport aux diplômes de niveau IV), mais aussi parce qu'il s'agissait, nous l'avons vu, d'un élément nodal de la réforme des niveaux V.

(1) Assurée par Bernard Hillau, chargé d'études au CEREQ.

Le CEREQ, représenté par Bernard Hillau, fit des propositions précises sur ce point. Le champ professionnel était celui défini par le montage et la maintenance des équipements mécaniques de production dont la cohérence reposait à la fois sur la proximité et la complémentarité des contenus d'activité entre le montage et l'entretien et l'évolution du rôle des ouvriers d'entretien au sein des équipes de production dans l'industrie en fonction du développement d'une optique "maintenance" :

"L'intervention directe sur les organes constitutifs des systèmes mécaniques : pièces finies, sous-ensembles et ensembles, définit en première approximation le champ professionnel du diplôme. Ce type d'intervention s'appuie sur la maîtrise d'un processus opératoire à la fois complexe et bien circonscrit : l'assemblage-montage de ces constituants en vue de réaliser ou de rétablir dans son intégrité un équipement mécanique.

Autour de cette activité qui occupe dans le champ une position centrale, la réalisation concrète du travail inclut d'autres tâches techniques telles que la recherche de pannes, la prise de mesure associée aux réglages et essais, la remise en état de pièces ou de composants" (1).

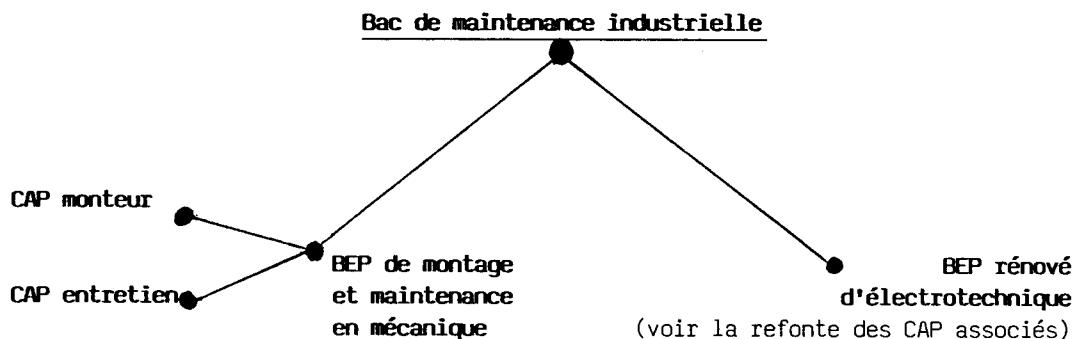
Cette définition du champ avait des implications concrètes. Elle imposait de reconnaître la proximité des activités de montage de fabrication et des activités de maintenance et supposait de prévoir l'articulation du nouveau BEP avec la refonte du CAP ajusteur (pour en faire un CAP de monteur) et celle du CAP d'entretien, qui représentaient chacun l'une des dominantes.

Elle supposait d'intégrer une ouverture des mécaniciens à l'apprentissage d'éléments de connaissance en électricité pour tenir compte du mode d'intégration de techniques différentes dans les équipements industriels et de la constitution "opérationnelle" d'équipes de maintenance à composition pluridisciplinaire

(1) Cf. Bernard Hillau : BEP mécanicien en équipements industriels de production, page 68.

(mécaniciens, électriciens, électroniciens). Cela posait immédiatement le problème des rapports et zones de recouvrement entre le nouveau BEP et le BEP d'électrotechnique (qu'il fallait envisager de rénover dans son contenu).

Elle impliquait, même si ce BEP devait rester centré sur les interventions d'entretien, d'inclure explicitement une formation sur les méthodes d'organisation et de gestion de ce travail d'intervention qui permette de faire le pont avec les méthodes de maintenance dans leurs développements actuels et donc qui offre à l'ouvrier la possibilité de saisir et d'agir sur l'amélioration générale des conditions de fonctionnement des installations. Cela appelait une réflexion sur la définition d'une nouvelle filière, rattachant ce BEP à un futur diplôme de niveau IV dont l'axe central aurait été l'élaboration du diagnostic et le développement des méthodes de maintenance en tant que telles (axées, de plus en plus, sur le préventif). On pouvait concevoir que ce diplôme de niveau IV soit rattaché à la fois au BEP maintenance en mécanique et au BEP d'électrotechnique selon le schéma suivant :



Elle ouvrait enfin sur un débat à mener sur les modalités de prise en compte de la multiplicité des secteurs industriels dans lesquels devait pouvoir intervenir le titulaire du BEP. En effet, sa définition professionnelle était explicitement trans-sectorielle. Une voie possible pour préparer l'élève à une insertion sectorielle aurait été de rattacher au BEP des CAP sectoriels existants ou, mieux encore et à moyen terme, de repenser les CAP sectoriels pour qu'ils intègrent explicitement la prise en

compte du premier niveau de maintenance (qui est, de plus en plus, pris en charge par les ouvriers de fabrication) et donc comportent des éléments d'enseignement empruntés au BEP et cohérents avec lui (1).

b) Le problème de la définition du contenu

La définition précise du champ fournit l'essentiel des éléments permettant de penser le contenu du point de vue du ciblage professionnel. Nous ne développerons pas cet aspect, sinon pour souligner l'insistance mise par le CEREQ pour que l'on opère une rupture avec une vision taylorienne du rôle de l'ouvrier qualifié, insistance se concrétisant sur deux points :

- préparer l'ouvrier qualifié à développer une capacité d'auto-organisation de son travail, en lui donnant accès aux langages formalisés de définition du travail et en le sensibilisant aux problèmes de gestion que cette organisation doit contribuer à résoudre ;

- lui donner donc des éléments d'appréciation sur les objectifs visés et les moyens de les atteindre dans le double domaine de la maîtrise des coûts générés dans les secteurs de production et de la qualité du produit final.

3.2. Les BEP du tertiaire de bureau

Bien que partant d'une même orientation générale quant à la réforme du niveau V, l'analyse menée dans le tertiaire de bureau ne pouvait être strictement identique à celle développée dans le domaine de la mécanique et cela pour trois raisons :

- le nombre de spécialités offertes, en regard de la diversité des activités couvertes et des effectifs concernés, est peu élevé. Le problème d'un regroupement de formations trop étroitement spécialisées ne se posait donc pas ;

(1) Ce point est développé plus avant dans cette note.

- le rapport entre disciplines générales et disciplines professionnelles est, traditionnellement, beaucoup plus étroit dans le tertiaire que dans l'industrie et c'est moins l'introduction que l'orientation donnée aux enseignements généraux qui peut être interrogée ;

- la différenciation entre niveaux (V, IV, III) est beaucoup moins nette qu'elle n'a pu l'être dans l'industrie, et en particulier on ne peut pas identifier une catégorie d'emplois spécifiques que l'on pourrait caractériser d'"emplois de niveau V" (l'équivalent des emplois ouvriers traditionnels) (1). D'où un difficile problème de positionnement des niveaux, les uns par rapport aux autres.

Ces différences de départ peuvent être relativisées dans la mesure où, nous le verrons, une certaine convergence sur la nature des problèmes actuels s'est manifestée lorsqu'on compare l'élaboration dans la mécanique et dans le tertiaire de bureau. Ces remarques incitent cependant à préciser un point méthodologique tout à fait important :

autant il est possible de raisonner sur une réforme des structures de l'enseignement professionnel de niveau V en termes d'orientations générales, autant il est indispensable, dans la démarche et la méthode adoptées, de tenir compte des spécificités relatives à chaque champ professionnel, en recherchant des convergences. Sauter par-dessus ces spécificités nous semble dangereux car source d'erreurs potentielles graves dans l'analyse et les solutions proposées.

La question première à laquelle il fallait s'affronter, dans le domaine du tertiaire de bureau, était donc d'examiner comment l'on pouvait à la fois préciser les champs professionnels **et** délimiter le rôle et la finalité de chaque niveau de formation. Cette question était particulièrement sensible dans la mesure où

(1) Voir Janine Rannou : Les formations tertiaires de niveau V, dans ce dossier.

une série d'indicateurs (1) témoignait, dans ce domaine, d'une forte détérioration des possibilités d'embauche pour les jeunes diplômés de niveau V.

Les propositions du CEREQ, développées par Janine Rannou, visaient à cerner conjointement les champs professionnels et les filières de formation proposées au sein de chacun de ces champs.

a) **Le problème de la définition des champs professionnels**

La "consistance" professionnelle est moins évidente et structurée dans le tertiaire qu'elle ne peut l'être dans l'industrie, et ce, d'autant plus que les situations de travail se caractérisent, depuis le développement de l'informatisation, par une assez forte instabilité.

Il fallait donc se demander si l'on pouvait repérer et construire une (des) cohérence professionnelle et le premier apport -décisif sur ce point- du CEREQ fut de répondre positivement à cette question.

Une certaine stabilité fut identifiée au travers de deux grandes composantes :

- . les finalités de l'activité professionnelle et la nature des problèmes qu'il faut résoudre au sein de cette activité ;
- . les techniques opératoires de base mises en oeuvre au sein des ces activités (techniques analysées à partir de la nature des informations à traiter, du type d'équipement utilisé, des techniques, règles et procédures à solliciter).

Cette relative stabilité et permanence du contenu professionnel fut vérifiée par l'étude des politiques de recrutement et

(1) Voir la note de Janine Rannou : Les relations Formation-Emploi dans le tertiaire de bureau, dans ce dossier.

des itinéraires professionnels qui représentaient une reconnaissance implicite de la "professionnalité".

Deux champs furent ainsi distingués :

- . le champ du **secrétariat** qui s'articulait aux techniques de traitement des données textuelles ;
- . le champ de la **gestion comptable** au sens large, s'articulant aux techniques calculatoires appliquées au traitement des données quantitatives.

Cette approche s'apparente, par bien des côtés, à celle développée dans le domaine de la mécanique et manifeste sur ce point une convergence. En effet :

1. Ce n'est pas une approche sectorielle qui prime mais une approche qui identifie une structuration professionnelle transversale aux secteurs et que l'on pourrait -dans ce sens- qualifier de fonctionnelle ;

2. C'est une approche qui combine la connaissance de techniques et de modes opératoires spécifiques avec la maîtrise d'un domaine d'application qui se distingue par ses finalités et son objet sociaux ("assurer le secrétariat", "mettre et maintenir les équipements industriels en état de fonctionnement").

Même s'il n'y avait pas -et ne pouvait y avoir- une totale identité d'approche, on retrouve la même orientation. Elle était d'autant moins évidente à développer dans le tertiaire de bureau que le renouvellement des outils techniques (la "bureautique") aurait pu laisser penser à une modification du sens de l'activité professionnelle (certains avançant l'idée de l'apparition d'un "nouveau métier" : le technicien de bureautique...), conception que les études du CEREQ avaient infirmée.

b) Le problème de la définition du contenu

Identifier le champ et cerner les facteurs qui assurent sa relative stabilité ne signifie pas qu'il ne se transforme pas.

L'étude de l'évolution actuelle des modes d'organisation du travail, des méthodes de réalisation du travail administratif, des pratiques de sollicitation et de mobilisation des individus faisait voir une évolution assez profonde (1).

On pouvait, en effet, observer dans les années 70 une partition entre des activités supposant essentiellement du "savoir appliquer" (niveau V) et des activités requérant des capacités d'analyse ou d'interprétation (niveaux IV et III). Or, ce mode de partition commence à changer : la généralisation et la banalisation de l'usage de l'outil informatique ont été l'occasion :

- . d'une diffusion des dimensions d'auto-organisation et de gestion de son propre travail ;
- . d'une importance particulière accordée à la capacité à se situer dans un cadre informationnel et procédurier qui évolue et vis-à-vis duquel il faut témoigner d'une aptitude à innover dans les méthodes de résolution des problèmes, quitte à pouvoir mieux identifier les finalités de son activité (par rapport à une situation où il s'agirait simplement d'"appliquer des recettes").

On retrouve là aussi une certaine convergence avec l'analyse développée pour les BEP de la mécanique qui, nous l'avons vu, mettait elle aussi l'accent sur les facultés et les connaissances nécessaires à une prise en charge active de l'organisation de son travail, ressitué dans un cadre plus global où se structure l'identification des finalités poursuivies.

(1) Janine Rannou : Les Formations tertiaires de niveau V, dans ce dossier.

Dans le cas du tertiaire de bureau, cette évolution rendait encore plus floue qu'auparavant la distinction entre niveaux de formation.

c) Le problème de la cohérence des niveaux de formation

Pour définir une cohérence de la filière de formation et, parallèlement, se donner les moyens d'affronter les changements intervenus dans les politiques de recrutement des entreprises (qui privilégient désormais de façon nette le niveau IV) sans pour autant pénaliser lourdement les jeunes formés au niveau V, le CEREP fit les deux propositions suivantes :

La première était de définir une logique de progression dans les connaissances dispensées entre le niveau V et le niveau IV, avec une articulation forte entre les deux niveaux, dans la mesure où le niveau IV devenait un niveau privilégié d'insertion professionnelle :

"L'ensemble des individus est concerné par une complexification des circuits et des réseaux informationnels, par le caractère évolutif des procédures, par la nécessité de prendre en compte dans son activité les critères de qualité, délai, coût, par les nouvelles formes de sollicitation et de mobilisation. Tout ceci conforte les positions des formations de niveau IV et III sur le marché du travail" (1).

Cette articulation distinguerait :

- un centrage des deux BEP sur l'apprentissage des techniques opératoires de base appliquées à des champs professionnels larges. Ceci permettrait donc de définir :

(1) Janine Rannou : Quel baccalauréat professionnel pour le tertiaire de bureau ?, dans ce dossier.

- * un BEP centré sur les techniques de traitement des données textuelles et de communication ;
- * un BEP centré sur les techniques calculatoires (comptables et commerciales) ;

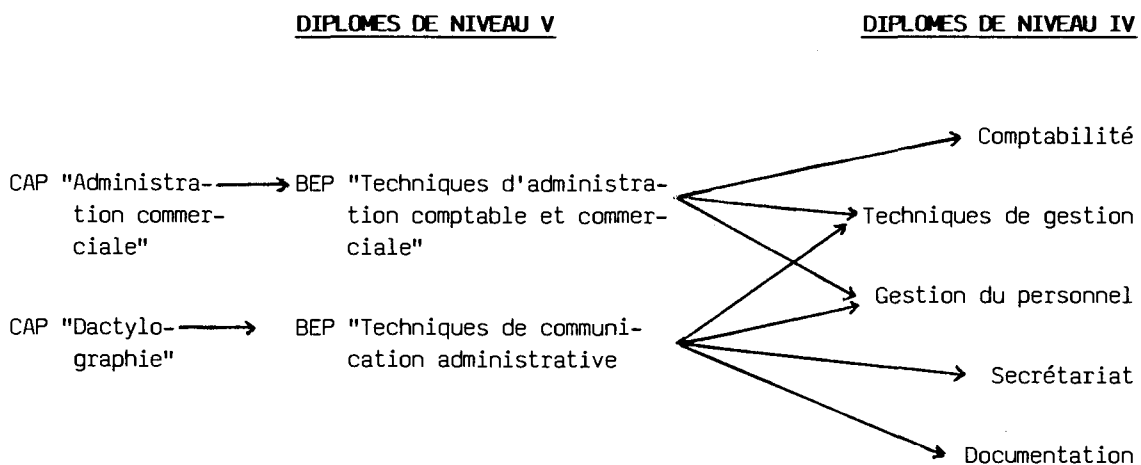
tout en créant une plage commune de formation entre ces deux diplômes pour ce qui concerne les disciplines générales et l'ouverture à l'organisation et aux finalités des activités dans le tertiaire de bureau ;

- la création de deux diplômes de niveau IV :

- * l'un centré sur le secrétariat
- * l'autre sur la comptabilité

en faisant de la formation liée à ces diplômes un moment d'apprentissage ciblé sur la connaissance approfondie de la spécialité professionnelle correspondante.

La question restait ouverte d'une plus forte diversification des diplômes de niveau IV selon le schéma suivant par exemple :



La seconde proposition était de maintenir, parallèlement, une finalité professionnelle aux BEP, de sorte que les jeunes formés à ce niveau aient déjà une compétence technique suffisante et cohérente en elle-même pour être validée sur le marché du travail.

On constate que la solution proposée ici est sensiblement différente de celle faite dans la mécanique car, à l'inverse de l'état de segmentation des formations "ciblées" qui existe dans le domaine industriel, il s'agit ici d'accentuer, au niveau IV, le caractère professionnel des diplômes (choix renforcé par le relatif échec des bacs G).

Il existe cependant une convergence dans la progression pédagogique puisque, pour le tertiaire de bureau comme pour la mécanique, le niveau V reste centré sur l'apprentissage des modes techniques de réalisation "opérateur" de l'activité, tout en ouvrant sur des connaissances et des pratiques organisationnelles et gestionnaires qui sont développées au niveau IV.

3.3. Les formations de niveau V dans le B.T.P.

L'analyse et les propositions développées par Myriam Campinos-Dubernet, au nom du CEREQ, dans le secteur du B.T.P., partent d'une orientation de fond identique à celle avancée dans les deux cas précédents ; orientation qui met en relief la "professionnalité" comme composante de base de la réflexion sur la définition des champs professionnels et l'établissement de la relation formation-emploi.

"La maîtrise des savoirs professionnels indispensable à la variété des situations tant organisationnelles que techniques nécessite l'acquisition de la "professionnalité". Elle comporte non seulement des connaissances générales et théoriques, mais des savoir-faire pratiques et empiriques. Elle ne conduit pas à être simplement capable de reproduire l'existant, mais de résoudre des problèmes, d'agir sur le réel. Elle n'est pas seulement connaissance, elle est action. Elle permet de situer un travail particulier dans un processus d'ensemble auquel ce travail coopère. Et enfin une professionnalité réelle et

suffisante doit permettre une progression professionnelle, l'élargissement de la compétence ouvrière, à la fois dans la technicité des problèmes à résoudre et dans le degré d'autonomie (1).

Nous sommes donc très proches ici de l'analyse développée dans la mécanique et le tertiaire de bureau, cette notion de "professionnalité" condensant en quelque sorte l'axe d'orientation de la réforme proposée par le CEREQ.

Toutefois, les conditions spécifiques du B.T.P. vont aboutir à des propositions quant à la structure du système de formation initiale différentes des deux cas précédents.

a) Les caractères particuliers de la définition des champs professionnels

La formation dans le B.T.P. a été traditionnellement fondée sur la définition de métiers correspondant à une segmentation relativement forte de l'activité. Or, après la période de spécialisation, on se situe actuellement dans une phase d'élargissement des compétences professionnelles.

Une question essentielle est de savoir dans quel sens s'effectuera cet élargissement. Le risque n'est pas mince qu'il s'opère par simple regroupement d'activités banalisées, en "fusionnant" en quelque sorte des ensembles de tâches correspondant à des corps de métiers différents. Non seulement cela ne résoudrait pas les problèmes de qualification sur le fond, mais cela conduirait à ne pas favoriser les tendances existantes qui visent à un approfondissement réel des compétences.

La proposition du CEREQ fut donc que l'élargissement du champ professionnel se fasse à partir d'une professionnalité de base qui servirait à établir un développement des compétences, en

(1) Myriam Campinos-Dubernet : Les formations de niveau V dans le B.T.P. : contexte de la réforme, dans ce dossier.

évitant de "sauter" à une formation d'emblée très large sans ancrage professionnel solide. Il s'agirait donc, non pas de nier les spécialisations attachées aux métiers, et moins encore de les additionner, mais d'examiner comment les élargir dans leur contenu interne, en faisant du regroupement et de la diminution du nombre de spécialisations, un effet de cet examen.

Cette "prudence" dans la démarche s'imposait d'autant plus, dans le cas du B.T.P., que c'est un secteur qui accueille, en formation initiale (LEP et CFA), une proportion importante des jeunes en situation de difficultés scolaires, pour lesquels l'acquisition d'un **savoir-faire** précis est une condition d'assimilation de l'enseignement et d'accès à un premier emploi.

b) Les propositions avancées

Deux grands types de propositions ont été faites : l'une prenant en compte les dimensions de gestion de la main-d'oeuvre concerne l'application globale de la réforme aux activités de B.T.P., l'autre fondée sur la notion de professionnalité s'applique à la transformation des diplômes proprement dite.

- Compte tenu du double phénomène de hiérarchisation des emplois et des filières éducatives et en conséquence des caractéristiques des jeunes qui sont orientés vers le B.T.P., il paraît **préférable d'éviter à son sujet une application trop brutale de la réforme.** Deux raisons fondent cette proposition :

La **première** repose sur l'analyse que la réforme privilégie dans les mécanismes de formation l'**antériorité d'acquisition des savoirs abstraits théoriques sur ceux qui sont issus de la connaissance empirique, savoirs particuliers concrets, savoir-faire.** Cette antériorité peut être parfaitement fondée dans certaines activités, particulièrement celles qui sont d'apparition récente. Il se trouve que dans le B.T.P., ceci traduit une rupture avec les modes traditionnels d'acquisition des savoirs, mode

d'acquisition qui se révèle très adapté à des jeunes qui sont fréquemment en situation de refus du système scolaire et qui développent des conduites d'échec.

Le second argument est relativement proche du précédent. Il consiste à admettre que l'incidence de cette réforme repose de fait sur une hypothèse implicite de prolongement de la scolarisation. Or, pour le type de jeunes concernés, ce prolongement ne paraît pas constituer la solution actuellement la plus adaptée leur permettant les meilleures conditions d'acquisition d'un bagage professionnel. Elle suppose en effet comme préalable que soit résolu le problème de l'échec scolaire et donc la réforme du premier cycle.

En conséquence, il paraît extrêmement important de recommander le développement d'une souplesse effective des cursus scolaires, donnant aux jeunes le maximum de possibilités quel que soit le rythme de leur progression.

- Le second type de recommandation concerne les diplômes proprement dits. La définition des champs professionnels qui les fondent doit permettre l'acquisition d'une véritable professionnalité (cf. définition supra).

Dans cette optique la formation professionnelle doit donc plutôt partir de ce qui constitue le noyau des formations au CAP pour déboucher sur des diplômes de BEP, plutôt que d'articuler des CAP comme moyen d'adaptation à l'emploi de BEP généraux (1). Ceci conduit à éviter les deux écueils que constituent à la fois une trop grande spécialisation ou, à l'inverse, un regroupement trop large d'activités. C'est bien dans ce cadre que s'inscrit la réforme proposée au niveau BEP.

. Il serait cependant indispensable de considérer également le problème des **CAP relatifs à la fonction de finition**. Ils sont actuellement au nombre de quatre et définissent des champs

(1) Cf. P.P. Valli "La modernisation des formations : de nouveaux objectifs pour la formation professionnelle" in L'évolution des systèmes de travail dans l'économie moderne. Actes des journées nationales d'études DGRST-CEREQ-CNRS 1, 2, 3 décembre 1980. Ed. du CNRS 1980, p. 231.

extrêmement étroits à savoir : carreleur-mosaïste, plâtrier, peintre applicateur de revêtement, solier moquettiste. Il serait souhaitable au niveau même du CAP de les regrouper par deux de manière à ne faire que deux CAP.

. Le champ professionnel ne doit pas non plus en contrepartie être une sorte de fourre-tout sans consistance professionnelle. Une formation de poseur polyvalent au niveau CAP paraît à cet égard irrecevable. On peut également ajouter dans cet ordre d'idée, le caractère beaucoup trop large d'un **BEP d'équipement du bâtiment** qui regrouperait en plus du sanitaire et thermique, l'électricité d'équipement.

4. LA PARTICIPATION DU CEREQ A LA REFLEXION SUR UNE STRUCTURATION TRANSVERSALE DES CAP INDUSTRIELS

Ultérieurement aux travaux développés dans les trois groupes de travail visant à proposer une réforme pour les fonctions de la mécanique, du tertiaire de bureau et du BTP, le CEREQ fut sollicité pour examiner comment donner aux CAP un contenu plus transversal et favoriser leur regroupement dans le domaine industriel.

Il s'agissait ici d'un nouvel angle d'attaque.

Rappelons en effet que dans la structure proposée initialement par le CEREQ, la refonte des CAP, l'élargissement de leur contenu et la réduction de leur nombre devait s'opérer d'abord dans le cadre des nouveaux champs professionnels définis et en relation avec les BEP.

Mais il pouvait être intéressant de **combiner** -nous insistons sur le mot : combiner- une approche qui cerne les éléments de transversalité susceptibles d'être développés dans la majorité, sinon l'ensemble des CAP industriels.

Deux sollicitations furent adressées au CEREQ dans ce sens, qui se conclurent l'une de façon négative, l'autre de façon positive.

4.1. Le CAP de conduite de machines automatisées de transformation

L'objectif de créer un nouveau CAP qui soit conçu immédiatement comme "trans-sectoriel" donna lieu à la consultation du CEREQ et à un travail réalisé par celui-ci (1), travail qui aboutit à émettre les plus grandes réserves sur la pertinence de la démarche développée pour construire ce diplôme.

Nous ne reprendrons pas ici l'ensemble de la réflexion développée par le CEREQ. Nous nous contenterons de souligner trois points essentiels :

- la cohérence professionnelle d'un diplôme ne peut pas être définie en s'appuyant sur le seul examen des contenus d'activité relatifs aux postes occupés par des conducteurs de machine. Les conditions d'exercice de ces activités et les pratiques de gestion de main-d'oeuvre interviennent de façon tout aussi importantes et l'étude menée par le CEREQ sur quatre secteurs pour lesquels le nouveau diplôme était sollicité montra une forte hétérogénéité des types de main-d'oeuvre et des fonctions réellement exercées sur les postes de conduite de machines entre les secteurs, hétérogénéité beaucoup trop forte pour ne pas en tenir compte dans la réflexion ;

- à se limiter aux seuls contenus d'activité, il apparaissait qu'on ne pouvait dissocier de façon radicale : connaissances et aptitudes liées à la conduite d'une machine d'une part, connaissance du matériau, de son processus de transformation et des objectifs "produit" visés d'autre part. L'automatisation conduisait, non pas à faire disparaître la nécessité de la connaissance du produit et du matériau, mais à modifier (et dans bien des cas, approfondir) son approche.

(1) Catherine Peyrard avec la collaboration d'Elisabeth Serfaty - Ce travail est exposé dans : Les conducteurs de machines automatisées. CEREQ, Collection Document de travail n°4. Octobre 1984.

Il fallait donc tenir compte de l'unité de ces deux dimensions du savoir professionnel indispensables pour occuper ces emplois ;

- enfin, la proposition fut faite par le CEREQ d'aborder le problème en ne se limitant pas au simple phénomène d'automatisation mais en cherchant à repérer, dans le système industriel, les transversalités qui concernent les processus de production en tant que tels (1) (et non pas simplement les caractéristiques techniques des machines).

4.2. L'élaboration d'une maquette transversale pour la refonte des CAP industriels

Une seconde sollicitation fut adressée au CEREQ pour examiner, de façon transversale, les différentes fonctions qu'il fallait prendre en compte pour redéfinir le contenu des CAP.

Il ne s'agissait donc pas ici de définir **directement** un CAP transversal mais d'élaborer une maquette qui homogénéise, dans les différents champs professionnels, les dimensions de l'activité prises en compte en s'appuyant sur des facteurs de transversalité déjà identifiés.

La proposition du CEREQ, discutée en décembre 1985 en lien avec le travail développé par le DAPED de la Direction des Lycées, fut de prendre en compte cinq domaines d'intervention pour définir le référentiel d'emploi des CAP :

- . le réglage
- . la conduite
- . l'entretien préventif
- . l'entretien curatif
- . le contrôle

(1) Voir Catherine Peyrard et Elisabeth Serfaty, op. cit. p. 57.

Cette proposition était modeste puisqu'elle se limitait à identifier et mettre en rapport des dimensions fonctionnelles de l'activité dont le contenu devait être précisé dans chaque champ professionnel. **Mais ce pouvait être un pas en avant tout à fait important pour :**

- * faire disparaître un ensemble de CAP encore "ciblés" sur l'une de ces fonctions (les CAP de réglage par ex.) et promouvoir des formes d'organisation, dans l'industrie, qui privilégient la réunion de ces fonctions à l'intérieur d'une même qualification ;
- * faire progresser l'idée de CAP de **production** (à la place de CAP de fabrication) pour "visualiser" l'objectif ainsi poursuivi ;
- * pouvoir comparer les contenus de formation et réfléchir aux éléments de transversalité grâce à une élaboration homogène de ces contenus.

Cette proposition, faite pour le CEREQ par Philippe Zarifian, commence d'être appliquée. IL faudrait en apprécier les effets.

Elle n'est pas exclusive, mais au contraire complémentaire de la démarche développée autour de la notion de champ professionnel.

* *
*

CONCLUSION

Les éléments de synthèse proposés ici ne concernent pas l'ensemble des interventions opérées par le CEREQ dans le cadre de la rénovation du niveau V, mais ils illustrent bien, à partir des travaux directement axés sur la réforme, quelques orientations qui peuvent fonder la démarche.

On peut en tirer des éléments simples de réflexion :

1. L'importance de la notion de champ professionnel

Cette notion est centrale pour penser la restructuration des formations et ne s'identifie ni à celle d'emploi, ni à celle de secteur d'activité économique (même si elle les prend en compte). Cette notion s'articule sur :

. le contenu de l'activité professionnelle, et en particulier distingue les éléments qui fondent et stabilisent dans la durée cette activité de ceux qui modifient la façon dont elle est exercée. Cette dimension reste essentielle pour toute réflexion sur la formation ;

. les conditions d'exercice de cette activité, et en particulier les formes organisationnelles et les formes d'emploi;

. les phénomènes de polarisation des mobilités autour de ce champ qui lui assurent une certaine cohérence de ce point de vue.

Des acquis substantiels existent déjà pour concrétiser cette notion mais elle reste à étendre à l'ensemble de la structure éducative de niveau V et à projeter dans l'avenir. On peut parfaitement concevoir des étapes dans la délimitation des champs pour tenir compte -comme l'illustre le cas du BTP- des transitions

à opérer. On ne peut passer immédiatement d'une structure ancienne des formations à une structure radicalement nouvelle mais on peut avancer de façon importante dans ce sens.

2. Les homogénéités de contenu des formations de niveau V

A travers les contributions du CEREQ se dégage une certaine "image" du contenu du niveau V. Cela reste, incontestablement, un niveau centré sur l'apprentissage d'un "savoir-faire", un "savoir-appliquer" qui permet de réaliser des interventions physiques dans la production au sens large, qu'il s'agisse d'une production industrielle ou tertiaire.

Cette dimension reste indispensable pour fonder la validité professionnelle de ces formations et, en même temps, tenir compte des caractéristiques des jeunes qui les suivent.

Mais elle suppose trois développements essentiels.

Le premier consiste dans l'élargissement du domaine où se réalisent ces interventions, par rapport à la parcellisation et à la segmentation qui caractérisaient à la fois le travail et la formation à ce niveau.

Cet élargissement est donné par la notion même de champ professionnel qui fournit un référent beaucoup plus large que celui indiqué par le "métier" ou par "l'occupation d'un emploi". Mais il est donné également par l'intégration de plusieurs fonctions (conduite, entretien, réglage, contrôle par exemple) qui, pour une large partie au moins des formations industrielles, vient enrichir et complexifier le "savoir-faire" que le jeune doit acquérir.

Le second, plus important encore à notre avis, concerne ce que l'on pourrait appeler un "savoir-analyser" qui deviendrait une composante essentielle des activités professionnelles

correspondant au niveau V en ce qu'elle guiderait la capacité d'auto-organisation et de prise de décision dans des situations de travail qui ne peuvent être strictement définies et réglées à l'avance.

Ce "savoir-analyser" suppose une approche plus abstraite et conceptuelle des disciplines requises par le champ professionnel d'intervention. Il implique en même temps l'acquisition de méthodes d'analyse et d'organisation, préfigurant un contenu de formation qui se trouverait développé et élargi aux niveaux supérieurs.

Le troisième, qui explique le second, a trait à l'acquisition par le jeune, d'une capacité de base à situer son travail dans le cadre d'une activité d'ensemble qui l'oriente et lui donne sens. La formalisation, dans l'enseignement, de l'acquisition de cette capacité peut être centrée sur l'explicitation des objectifs qui vont finaliser l'activité professionnelle (par exemple des objectifs de coût, qualité, délai) et une première ouverture aux "outils" qui vont permettre de gérer concrètement l'appréhension de ces objectifs au sein de la situation professionnelle.

Au total, il nous semble important de souligner le fait qu'en précisant de cette façon le contenu général des formations de niveau V, on aboutit à la fois à les élargir (et à réduire substantiellement leur nombre) **et** à les homogénéiser dans leur construction, étape indispensable pour faire apparaître et se développer, d'une façon qui ne soit pas artificielle, les éléments de transversalité.

3. La souplesse de la structure

La structure des formations professionnelles de niveau V nous semble pouvoir concilier deux objectifs : celui d'établissement d'une cohérence d'ensemble dans le contenu attaché aux différents diplômes, celui d'une possibilité de progresser dans la

filière de formation, offerte à tout jeune, où qu'il se trouve au sein de la structure.

L'atteinte de ce double objectif se précise sur :

- l'articulation entre CAP et BEP. Elle serait fondée, dans son principe général, sur le rattachement des CAP au BEP représentatif de chaque champ professionnel et pourrait être abordée, soit pour un titulaire de BEP, comme une spécialisation illustrant la dominante qu'il a prise (par choix ou par nécessité), soit pour un titulaire de CAP, comme une possibilité d'accès au BEP auquel ce CAP est rattaché. L'exemple du BTP a illustré l'importance de ce second cas de figure, particulièrement pour les jeunes qui sont orientés vers l'apprentissage et devraient pouvoir accéder à la formation dispensées par le BEP ;

- l'articulation entre BEP et diplôme de niveau IV. Cette articulation pourrait être systématisée, en direction des baccalauréats professionnels comme des bacs de techniciens. Elle suppose le développement d'une cohérence dans les contenus de formations dont nous avons précisé l'orientation. Mais -et l'exemple du tertiaire de bureau est là pour l'illustrer- la progression "cognitive" qui peut être instaurée entre niveau V et niveau IV ne doit pas sacrifier la finalité professionnelle des diplômes de niveau V.

C'est pourquoi, dans les propositions que nous avons faites, nous avons recherché systématiquement :

- . une cohérence interne **propre** à la formation de niveau V et qui soit validable sur le marché du travail ;
- . une logique de progression entre les deux niveaux, systématisée sous la forme d'un **recouvrement partiel** des contenus enseignés (c'est le cas de l'approche analytique qui commencerait d'être enseignée au niveau V pour être élargie et approfondie au niveau IV).

Cette structuration suppose donc souplesse. Elle doit maximiser, pour le jeune, les possibilités aussi bien de poursuite d'étude que d'insertion professionnelle, en **n'essayant pas de pré-définir le type de régulation qui finirait par s'instaurer**. On ne peut pas strictement prédéterminer l'orientation des flux au risque de bloquer l'ensemble du système (alors qu'il est urgent de l'assouplir compte tenu des incertitudes de l'insertion).

* *
*

**LA REFERENCE A L'EMPLOI DANS LE PROCESSUS
D'ELABORATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES
(CAS DES NOUVEAUX B.E.P. "USINAGE" et "MAINTENANCE")**

Par Bernard HILLAU

LA REFERENCE A L'EMPLOI
DANS LE PROCESSUS D'ELABORATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES
(cas des nouveaux BEP "Usinage" et "Maintenance")

A l'occasion de ce bilan sur la création des nouveaux diplômes de niveau V dans la mécanique, nous essaierons de dépasser l'aspect factuel de la nature du diplôme, pour s'interroger sur le sens d'une démarche de "référence à l'emploi" dans le processus d'élaboration de la formation.

Dans une première partie, l'on essaiera de montrer l'utilité d'une telle référence, à partir du "référentiel de l'emploi" tel qu'il a été construit, et qui dénote d'une certaine conception de la "cible professionnelle" visée par la formation. Définie de façon claire, cette cible permet au non spécialiste (du travail), qu'il soit formateur ou autre, de se faire une idée sur l'environnement professionnel et sur le rôle qu'aura à jouer le titulaire du diplôme dans cet environnement. Elle permet en outre de pouvoir juger, dans un avenir plus ou moins proche, de la valeur d'actualité du diplôme, par rapport à l'évolution des professions.

Dans une seconde partie, on s'interrogera plus largement sur le sens de la démarche qui consiste, pour créer une formation nouvelle, à se référer à l'emploi, tel qu'il existe ou tel qu'on le projette dans l'avenir. On s'efforcera de montrer que le sens de cette démarche se définit dans une "économie

qualitative" de la formation : selon le contenu, général et professionnel, que l'on donne, on joue sur un équilibre entre "profondeur" et "étendue" du métier appris. Notre hypothèse est qu'il existe à travers la diversité des emplois et des professions des points d'équilibre optimaux, en fonction desquels la technicité acquise (la "structure de savoir") constitue le noyau nécessaire à la tenue de toute une gamme d'emplois.

La recherche de ces points nodaux doit se faire concrètement au fur et à mesure des formations créées, mais elle peut être utilement préparée, avec l'apport des réflexions sur les savoirs, et leurs modes de structuration dans l'espace professionnel. Nous avons montré par ailleurs, mais il serait utile d'y revenir plus précisément, que l'identification de ces points nodaux peut se référer utilement à une grille analytique mettant en relations les systèmes de produits et les systèmes de fonctions.

1 - LA REFERENCE A L'EMPLOI : QUELLE CIBLE PROFESSIONNELLE POUR LES BEP MAINTENANCE ET USINAGE ?

Chaque groupe de travail devait respecter plusieurs étapes dans la définition du diplôme, selon une procédure "normalisée" et commune à l'ensemble des groupes : définir le référentiel professionnel, en essayant de ne pas introduire de considérations pédagogiques à ce niveau de définition ; dégager ensuite un référentiel de diplôme proprement dit ; enfin fournir des procédures d'évaluation.

A travers le premier de ces documents, transparaît une conception professionnelle du diplôme, autrement dit une conception du rôle que doit jouer le titulaire du BEP dans le contexte technique et organisationnel de l'entreprise.

1.1. Conception de l'organisation du travail dans l'entreprise

Les deux référentiels d'emplois (1) sont relativement homogènes et marquent une conception "décloisonnée" des services notamment de la fabrication vis-à-vis des autres services.

Le BEP usinage est défini dans le contexte du "décloisonnement méthodes-atelier" et le titulaire doit effectuer, outre la mise en oeuvre de l'usinage proprement dit, une préparation décentralisée des processus opératoires ainsi qu'une "maintenance de premier niveau"...

Le référentiel du BEP maintenance évoque "la transformation hiérarchique dans les services, le développement des relations liées au découloisonnement entre production et entretien, les besoins accrus de saisie et de traitement des informations de base...".

Il découle de cela une conception active du rôle de l'ouvrier qualifié, en fonction des nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises. L'ouvrier qualifié prend part à la préparation de son propre travail, il doit être à même de communiquer aussi bien dans le contexte du

(1) Le BEP maintenance des systèmes mécaniques de production - Référentiel de l'emploi - Document dactylographié - Ministère de l'Education nationale. Mai 1985.
Le BEP usinage - Opérateur-régleur en systèmes d'usinage - ibidem.

travail en équipe, que selon des procédures formalisées de relations entre les services. Enfin, il prend en compte, de lui-même, les facteurs économiques associés à la réalisation du travail : temps, coûts, qualité etc...

Cette conception définie dans la présentation générale des deux diplômes se retrouve dans le descriptif détaillé des tâches à accomplir et des "connaissances associées", avec semble-t-il une meilleure articulation entre la dimension technique et les dimensions économique-sociales du travail, dans le BEP usinage.

Cette définition du rôle de l'ouvrier qualifié correspond bien à l'image que nous donnent les entreprises des transformations en cours lors de nos enquêtes sur le terrain ; elle n'est pas fondamentalement originale compte tenu de la "demande" adressée à l'Education nationale par les partenaires sociaux.

Pourtant elle n'est pas totalement admise par tous dans la mesure où une disparité des choix organisationnels demeure dans les entreprises (certaines continuent d'appliquer le modèle taylorien pourtant fortement remis en cause aujourd'hui), d'autre part la difficulté à définir un diplôme tel que le B E P maintenance sur le plan des "technologies" pouvait faire passer au second rang les préoccupations "organisationnelles" qui étaient nôtres.

1.2. La conception de l'évolution technologique

La conception générale de la technologie affichée dans les référentiels est celle d'une évolution vers "les processus de fabrication automatisés", soit des cellules de machines à commande numérique dans le cadre du BEP usinage, soit un éventail beaucoup plus large d'équipements de production en continu ou en discontinu pour la maintenance.

Dans le cas de l'usinage, l'évolution vers des systèmes tels que les centres d'usinage (au niveau de la machine elle-même) ou que les cellules d'usinage (au niveau d'un ensemble de machines assurant des fonctions complémentaires), tend à remettre partiellement en cause la spécialisation traditionnelle entre tourneurs, fraiseurs, rectifieurs etc... et il est prévu de

donner au diplômé une formation de base couvrant l'exploitation des différents types de machine. En revanche, une spécialisation acquise sur cette base commune est possible avec une sanction par le CAP tourneur ou fraiseur.

Autre conséquence de l'évolution technologique, le poids du travail en commande numérique s'accroît dans la conception de la formation : formation à la programmation manuelle et à la conduite sur pupitre de commande.

Dans le cas de la maintenance, l'automatisation des équipements de production se traduit par une imbrication de plus en plus forte des technologies mécanique, hydraulique, pneumatique et électrique-électronique auxquelles l'agent de maintenance a à faire face. Cette évolution pose le problème de la polyvalence technologique de l'agent de maintenance, face à d'autres considérations comme le niveau de formation visé et le type de population à scolariser.

Ce problème a constitué d'emblée l'un des axes principaux de définition du diplôme, avec comme objectif de donner une base technologique solide ancrée sur la mécanique, sans négliger une ouverture vers l'électricité-électronique.

1.3. La conception du métier

Donner le jour à des formations de base entièrement nouvelles, telles que les BEP d'usinage et de maintenance, c'est au-delà des implications scolaires redéfinir un espace professionnel au niveau ouvrier qualifié dans la mécanique.

Si en effet, on conçoit l'analyse du travail dans les entreprises dans toute son amplitude, l'on est forcé de prendre en compte, au-delà de la transformation des emplois, celle des métiers et des compétences, c'est-à-dire des conditions de formation du savoir dans l'entreprise qui s'appuient de façon indissociable sur la formation du savoir scolaire. Cette approche de la construction de l'espace professionnel met en perspective les contenus de formation et les situations professionnelles ultérieures dans une logique de filières.

Dans cette optique, il nous était possible d'apporter un certain nombre d'éclairages sur les orientations du diplôme qui se dessinaient progressivement dans le groupe de travail, et sur leur impact possible dans le modelage d'un espace professionnel nouveau ou, pour reprendre un terme moins abstrait, d'un métier nouveau.

Nous cernerons la conception du métier telle qu'elle se dégage du diplôme à partir de différents indicateurs :

- le champ d'intervention : sectoriel, fonctionnel et technologique ;
- le niveau d'intervention, et le potentiel d'évolution de carrière, par ouverture de l'activité vers d'autres niveaux d'intervention dans l'entreprise.

a) Le champ d'intervention

La caractéristique nouvelle des deux BEP est de donner une formation à un champ professionnel homogène mais plus large que ne le faisaient les CAP existants :

- le BEP usinage couvre l'ensemble de la fonction usinage et n'introduit pas de spécialisation entre les divers procédés tournage, fraisage, rectification etc... En revanche, il présente une homogénéité de par le procédé général de l'usinage par enlèvement, commun aux différents types de machine ;
- le BEP maintenance a une vocation multi-sectorielle, tout en étant centré sur la fonction maintenance et, d'un point de vue technologique, sur les systèmes mécaniques. Le champ technologique est défini par un ordre de priorité : du point de vue de la connaissance des systèmes (et du degré d'intervention). Par priorité décroissante : systèmes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques, enfin électrotechniques.

Il n'y a pas d'ouverture sensible sur l'électronique.

Cette définition du BEP maintenance peut être qualifiée de fonctionnelle dans la mesure où les tâches correspondent d'assez près à l'intitulé de "fonction maintenance".

b) Le niveau d'intervention et l'ouverture aux évolutions de carrière

La conception initiale était d'asseoir le niveau V sur un rapport spécifique, immédiat, aux équipements : intervention directe et physique sur les machines, pour fabriquer ou pour réparer.

Cependant, les choses étaient moins claires pour définir jusqu'à quel point d'autres tâches ou d'autres relations, moins directement liées à l'équipement, pouvaient être introduites dans la définition du diplôme.

Le fonctionnement du groupe "maintenance" a ainsi oscillé entre deux positions : l'une consistant à dire, "il ne faut surtout pas former des préparateurs ou des techniciens", l'autre consistant à dire "il faut donner à l'ouvrier qualifié les connaissances organisationnelles qui lui permettent de se situer et d'évoluer dans l'organisation".

Ces positions ne sont pas forcément contradictoires, dès lors que l'accord était fait sur l'assise "opératoire" du diplôme et qu'il s'agissait d'inclure ou non dans le diplôme des éléments d'organisation et de gestion.

L'on a précisé plus haut comment ces éléments ont été pris en compte dans le produit final.

En ce qui concerne le potentiel d'évolution de carrière, le point n'est pas explicitement abordé dans la définition du diplôme, on note toutefois une définition de la compétence à atteindre qui dépasse semble-t-il le cadre de l'insertion immédiate, pour un but à plus longue échéance.

A travers le BEP maintenance on recherche "un potentiel accru d'initiative, de communication et de participation à la définition des interventions" (1).

(1) BEP Maintenance..., op. cit. p. 1.

Avec le BEP usinage, il est stipulé (1) que "sa culture technique doit lui permettre d'accéder à la compréhension globale des processus de fabrication automatisée, d'avoir accès au programme... de comprendre les contraintes économiques ainsi que les contraintes de qualité et de productivité de l'entreprise".

L'on retrouve ici les composantes sur lesquelles s'appuie l'activité de réalisation concrète du travail : auto-organisation de l'activité (processus opératoire, aménagement du poste) prise d'information et échanges avec d'autres personnes (équipe) ou d'autres services, prise en compte des questions de coût et de qualité. Outre leur importance dans l'acte de production immédiat, ces composantes constituent la base indispensable d'une évolution professionnelle dans la hiérarchie des services.

(1) BEP Usinage..., op. cit. p. 7.

2 - APPORTS ET LIMITES DE LA REFERENCE A L'EMPLOI, DANS UNE ECONOMIE QUALITATIVE DE LA FORMATION

2.1. Les limites d'une référence exclusive à l'emploi

La construction d'un diplôme professionnel suppose une référence à l'emploi, dans son état actuel et dans ses évolutions prévisibles, afin de fonder la formation comme véritable préparation à la vie professionnelle.

La volonté du ministère de constituer une référence explicite s'est traduite dans les groupes de travail par la définition d'un "référentiel d'emploi" comme étape distincte et préalable à la définition du diplôme.

L'on verra que si une prise en compte de l'emploi est indispensable elle ne va pas sans poser de problèmes surtout lorsqu'elle se veut séparée dans le temps d'une définition de la formation.

a) La nécessaire référence aux conditions de base de la formation

La difficulté à définir un champ professionnel pour la formation est double : la première et la plus apparente est d'anticiper sur les évolutions qualitatives du travail (organisation, technologie...), la seconde est de délimiter la cible professionnelle correspondant à une formation dont certaines conditions sont connues : âge des élèves, niveau de formation générale à l'entrée du cursus, type de population lié au processus d'orientation etc...

Un des premiers enseignements que nous avons tirés de cette expérience est qu'en effet la référence à l'emploi s'appuie implicitement sur les conditions de formation incontournables, liées à la nature même du diplôme.

Dans le cas du BEP, l'on sait notamment qu'il y a des limites à fixer du point de vue des tâches à réaliser et de l'ouverture disciplinaire.

b) Le niveau visé pèse sur les possibilités de polyvalence et l'ouverture de spécialité

Deux types de limites sont alors fixées : limites de niveau d'intervention (tâches qui devront rester en deçà d'un seuil fictif de technicien), limites de polyvalence de spécialité.

Ces limites renvoient en fait à ce qui peut être raisonnablement demandé en deux ans de formation (donc en un cycle court) à des élèves ayant reçu une formation générale moyenne de type fin de troisième.

Ici l'expérience des enseignants rejoint celle de "l'analyse du travail" à savoir que l'étendue de polyvalence des études comme des activités de travail semble en partie liée au niveau de formation de base : une polyvalence forte entre mécanique et électricité effective chez certains techniciens supérieurs apparaît comme difficilement transmissible à des élèves de BEP dans les conditions du cursus. C'est ce que traduit le choix d'asseoir le BEP maintenance sur le "noyau dur mécanique" avec ouverture, mais ouverture limitée à l'électricité.

c) Dépasser une vision "adaptative" de la formation à l'emploi

Si l'on pousse à l'extrême la référence à la formation, l'on aboutit très vite à une position d'immobilisme : on se réfère à un existant (type de cursus , type de population etc...) que l'on risque fort de reproduire. La référence à l'emploi permet d'éviter cet écueil, en recherchant les capacités professionnelles porteuses à introduire dans la formation pour la moderniser. Mais à son tour la référence exclusive à l'emploi s'avère impossible, comme on l'a montré ci-dessus.

La solution passe nécessairement par une définition conjointe de la formation et du champ professionnel visé, compte tenu d'un cursus de formation fixé dans ses grandes lignes. Il s'agira donc de préciser progressivement ce champ non pas comme un "donné absolu" auquel la formation doit s'adapter, mais comme quelque chose à constituer. Il s'agit donc de passer d'une attitude de pure adaptation (de la formation à l'emploi) à une attitude de définition - construction d'un espace professionnel, tel que l'on souhaite qu'il soit développé de l'intérieur par ceux qui auront à l'assumer.

En définitive, c'est en donnant aux élèves un certain type d'équipement cognitif que l'on est en mesure d'orienter la construction dans l'entreprise d'un espace professionnel entrevu, anticipé et recherché.

2.2. L'identification des "structures de savoir" comme condition à une "économie qualitative" de la formation

La création de tout diplôme repose à chaque fois la même question fondamentale : faut-il préserver une certaine technicité de métier en préparant l'élève à un emploi précis mais au risque de limiter son potentiel de changement et d'adaptabilité professionnelle ? Ou bien faut-il au contraire préparer l'élève à s'insérer et à évoluer dans un champ professionnel élargi, mais au risque cette fois de perdre en approfondissement des compétences ce que l'on gagne en élargissement ?

La solution idéale serait de rechercher un équilibre entre ces deux pôles, c'est-à-dire de conférer par la formation une technicité homogène, applicable à des situations professionnelles nombreuses.

Cet équilibre entre la possession d'une technicité effective et l'étendue du champ des emplois accessibles ne peut se trouver qu'en tenant compte des caractéristiques de la population à former et des moyens pédagogiques à mettre en oeuvre.

C'est en quelque sorte cette recherche d'une optimisation d'un ensemble de facteurs qui constitue l'"économie qualitative" de la formation.

La question de la compétence professionnelle, de la technicité de métier... et de leur rapport aux débouchés professionnels, renvoie in fine à la question du détachement et de l'autonomisation sous forme de savoir de caractéristiques transversales de l'activité professionnelle elle-même. Le détachement est un processus largement utilisé pour la construction des formations professionnelles, mais il est opéré empiriquement le plus souvent, sous la forme d'une définition de groupes de tâches que l'étudiant aura "capacité-à" réaliser.

Ce que fait concrètement tout formateur ou groupe de formateurs lorsqu'il fait référence à l'emploi, se ramène en définitive à rechercher le meilleur "équipement" transmissible afin de rendre l'élève apte à trouver sa place dans l'appareil de production.

Or cet équipement -ce bagage à dégager par une analyse de l'emploi pour le transmettre -correspond bien à un objet particulier, intermédiaire entre l'objet-formation et l'objet-emploi.

Il est défini :

- comme objet transmissible, en fonction des capacités d'assimilation de la population scolaire et des capacités de transmission par le système éducatif (enseignants, techniques éducatives etc...) ;
- comme instrument d'action, délivré à l'élève au cours du cycle éducatif, et qui sera mis en pratique dans l'activité de production ultérieure.

Cette double caractéristique (objet transmissible, instrument d'action) permet d'identifier la nature de cet objet. Dans sa forme la plus traditionnelle, il s'agit du "métier" défini comme ensemble de règles transmissibles (le métier possédé) et comme "occupation", c'est-à-dire comme exercice effectif de ces règles repéré dans l'activité de travail.

Dans sa forme actuelle, on appellera cet objet "structure de savoir". Il s'agit bien toujours d'un ensemble de règles mais que l'on ne peut plus associer terme à terme à un emploi occupé, défini isolément.

De par l'évolution technique et sociale dans l'entreprise, le caractère transversal des activités oblige à reconsidérer le rapport entre l'espace des "règles" d'une part (la technicité à délivrer), et celui de l'"effectuation" d'autre part (une emploi particulier).

Plus précisément, cet espace des règles ou "structure de savoir" combine deux systèmes croisés : celui des règles d'action, qui recoupe assez

largement mais non mécaniquement un découpage des fonctions (étude, entretien, usinage...), celui des corpus de connaissances (scientifiques et techniques) auxquels réfèrent les outils utilisés et les produits fabriqués (1).

Il y a loin d'un repérage classique des métiers, système unilinéaire qui correspondait historiquement à un découpage des corporations, à un système croisé, où les savoirs se réfèrent à la fois à des fonctions "transversales" et à des connaissances spécifiques des technologies de produits et d'équipements.

Il convient donc aujourd'hui de se référer non plus au métier ou à l'emploi, mais à un espace professionnel, d'en dégager les structures telles que soit obtenue une économie maximale dans le rapport : effort de formation/ champ d'intervention et de cheminement.

Cela suppose de partir d'une bonne connaissance à la fois de l'espace professionnel (non pas d'une connaissance descriptive mais analytique) et des cursus de formation et des possibilités pédagogiques.

Il faut en définitive opérer un rapprochement construit et progressif entre l'espace professionnel et les filières de formation en sorte de passer d'un langage de tâches à un langage de potentiel professionnel.

b) La question des limites : transversalité et spécificité des structures de savoir

Avec l'élaboration d'un diplôme tel que le BEP maintenance, se trouve directement posée la question des limites du champ de technicité que l'on veut donner à l'élève, dans la meilleure "économie" de la formation : technicité homogène pour la transmettre dans un laps de temps relativement court (deux ans) mais technicité offrant si possible le plus large potentiel d'insertion professionnelle.

(1) Cette distinction d'un système d'actions et d'un corpus de connaissances, recoupe d'une certaine manière l'opposition entre savoir-faire et savoir qui nous paraît cependant beaucoup plus vague.

Pratiquement, la "maintenance" apparaît au départ comme plus problématique que "l'usinage". Autant la situation d'usinage apparaît comme bien ciblée techniquement et socialement (secteur, fonction, équipement, niveau hiérarchique etc...), autant celle de "maintenance" laisse place à un flou important : multiplicité des secteurs industriels d'application, multiplicité technique, chevauchement des niveaux d'intervention etc...

Posons d'emblée l'avantage de la notion de "structure de savoir" par rapport à celle d'"emploi" dans un cas comme la maintenance. Si les emplois sont divers, la structure, elle, est relativement stable.

On la définit globalement par ses deux dimensions croisées : le champ des connaissances (il s'agit ici du champ des technologies mécanique et électronique), le champ des classes opératoires (il s'agit ici du montage - de réparation - et du diagnostic de panne) (1).

C'est à l'intérieur de ce vaste ensemble "opérativo-cognitif" que va devoir s'opérer le choix d'une structure plus ciblée correspondant au niveau BEP.

Par rapport à la dimension opératoire, on considère empiriquement (et ici encore l'expérience pédagogique rejoint l'analyse du travail) que l'intervention manuelle sur les systèmes, par le démontage et le remontage de réparation, correspond bien au niveau visé et peut constituer une assise pour évoluer ultérieurement vers le diagnostic.

Par rapport à la dimension "connaissances" on considère qu'il est difficile de faire acquérir simultanément une bonne connaissance des systèmes mécaniques et une bonne connaissance des systèmes électriques-électroniques. D'où l'option d'un noyau mécanique avec ouverture nécessaire, mais limitée, à l'électricité.

(1) Les "règles d'action" dont on a parlé tout à l'heure, inhérentes à des tâches stabilisées et transversales : montage, contrôle-mesure, diagnostic etc...

Mais à ce point de l'analyse, changeons de perspective. Considérons la structure ainsi définie par les deux dimensions : connaissances à la mécanique avec ouverture à l'électricité, mode opératoire de montage-démontage avec ouverture au diagnostic, et interrogeons-nous sur le champ d'application de cette "structure de savoir" dans l'univers des emplois. Constatons alors qu'elle correspond non seulement à des emplois de maintenance stricto sensu dans les secteurs utilisateurs d'équipements, mais aussi à des champs d'activité autres que la maintenance, notamment dans la construction mécanique : montage unitaire final, essais, mise au point, service après-vente etc.

Dans cette nouvelle perspective qui consiste à identifier, à partir d'une structure donnée, le champ des emplois accessibles, on aperçoit une étendue plus large de ce champ. Partant d'un champ défini comme "l'ensemble des emplois de maintenance stricte dans tous secteurs utilisateurs", on aboutit à un champ plus large : "emplois de maintenance stricte tous secteurs, plus emplois périphériques à la fabrication mécanique".

C'est à ce niveau d'analyse que la notion d'économie qualitative de la formation prend tout son sens. Moyennant un aménagement optimum de la formation associant le "montage unitaire de fabrication" au "montage de réparation" (qui sont très voisins sur le plan des ressources pédagogiques nécessaires et de l'activité elle-même), on accroît sensiblement le potentiel d'insertion du diplôme dans les entreprises de la mécanique.

Dans cette perspective, on en arrive à un découpage des champs professionnels très homogène et très large en même temps, on atteint une "économie" maximale du savoir.

En définitive, c'est tout le problème de la délimitation des formations, en termes de niveaux et de spécialités qui est posé. D'où l'importance du rôle que peut jouer une investigation préalable sur les champs professionnels, c'est-à-dire sur la construction d'un référentiel par familles de professions qui prenne en compte les structures de savoir telles que nous avons essayé de les cerner ici.

ANNEXE 1

GRUPE DE TRAVAIL BEP "MAINTENANCE"

*Les éléments d'organisation et de gestion
associés aux activités d'exécution dans la maintenance*

L'objectif de cette note est de souligner une évolution observable dans les entreprises concernant le travail des ouvriers qualifiés et leur place dans le fonctionnement général de l'entreprise.

La définition du travail dans ses implications de coût, de délais et d'intégration dans un collectif organisé pénètre de plus en plus le travail direct et demande de plus en plus d'initiative et de capacité gestionnaire de la part de l'ouvrier de production mais aussi de maintenance. Elle demande de plus en plus de recul vis-à-vis des prescriptions formelles (games ; instructions diverses) ce qui ne signifie pas l'abandon des méthodes de préparation du travail, mais une optimisation de ces méthodes tenant compte de contraintes qui ne peuvent être perçues que dans l'exercice du travail par l'intervenant lui-même.

Il s'agit donc de considérer l'ouvrier qualifié non pas comme un exécutant passif mais comme un des pivots essentiels (et actifs) de l'organisation des interventions.

Cette participation nécessaire de l'ouvrier à la définition du travail résulte des limites apparues dans l'organisation du travail par des services extérieurs tels que les "méthodes" et dans l'application réelle de telles procédures.

La recherche de nouvelles modalités de définition du travail plus proche de l'exercice réel du travail direct s'appuie donc sur la place spécifique d'exécutant de l'ouvrier qualifié et son contact direct avec les matériaux et les équipements. Dans ce contexte précisément défini et à l'intérieur de certaines limites qui restent à fixer concrètement, l'ouvrier qualifié est lui-même à la source d'une certaine forme d'organisation et de gestion du travail.

De façon très large il doit être capable de :

- > Participer à la définition d'un cadre d'action formalisé, lorsque celui-ci est donné, avec les éléments d'information que le titulaire possède de façon privilégiée de par son rapport direct (d'exécution) aux équipements, aux outillages, aux matériaux constitutifs (détail d'une gamme avec le contremaître par exemple...)* ;

- > Définir pour lui-même un cadre d'action dans les circonstances où celui-ci n'est pas établi par d'autres en référence à des considérations d'efficacité de durée et de coût ;*

- > Juger et expliciter l'inadéquation d'un cadre d'action donné avec les conditions de mise en oeuvre concrète.*

Eléments d'organisation et d'explicitation associés aux différentes tâches d'exécution.

I - Montage d'éléments finis :

S'informer : s'assurer de la faisabilité du travail

Evaluer, corriger : proposer et justifier des modifications simples de méthodes ou d'organes (à partir des problèmes ou des facilités de mise en oeuvre) * oralement
* par modification de gamme

II - Entretien préventif :

Préparer : Participer (avec son supérieur hiérarchique ou le service des méthodes) à la programmation de l'entretien préventif (périodicité et ampleur des révisions et changements de pièces)

III - Dépannage :

III 1 - Evaluer, informer : Evaluer l'ordre d'importance de la réparation et juger de l'opportunité d'une intervention immédiate ou différée. Apprécier les moyens généraux à mettre en oeuvre : manutention, outillage, etc... et un délai minimal de remise en état.

III 2 - Définir un processus opératoire rationnel d'essai sur banc d'un sous-ensemble et d'essais en production sur le site.

ANNEXE 2

**B.E.P. MECANICIEN EN EQUIPEMENTS INDUSTRIELS
DE PRODUCTION**

Proposition de définition du référentiel professionnel

Face à l'évolution technologique et organisationnelle dans les entreprises, les interventions humaines sur les constituants des équipements mécaniques de production perdurent et se transforment.

L'association des activités d'assemblage, de réglage et de traitement des pannes pour la mise ou la remise en état de fonctionnement des équipements, constitue le noyau de ces interventions, aussi bien lors de la réalisation finale et de l'installation de ces équipements par les entreprises de la construction mécanique, que pour la maintenance de ces équipements dans les entreprises utilisatrices de tous secteurs.

Avec l'évolution technologique et notamment l'automatisation de fonctionnement, les équipements de production incorporent de plus en plus de composants hydrauliques, pneumatiques, électriques et électroniques.

D'autre part, la place même de l'agent d'intervention dans le collectif de travail évolue ainsi que les sollicitations dont il est l'objet dans les nouvelles formes d'organisation du travail de fabrication et d'entretien.

La définition du B.E.P. Mécanicien en Equipements Industriels de Production traduit cette évolution et porte sur les principaux points suivants :

- le champ professionnel du diplôme dont la maîtrise constitue la compétence de base utile à l'insertion professionnelle ;
- les conditions de progression professionnelle avec l'approfondissement des compétences techniques et l'évolution dans un collectif de travail ;
- l'ouverture professionnelle du diplôme aux principaux types de services, d'entreprises et de secteurs d'activités.

I - CHAMP PROFESSIONNEL DU DIPLOME

1 - L'intervention directe sur les organes constitutifs des systèmes mécaniques : pièces finies, sous-ensembles et ensembles, définit en première approximation le champ professionnel du diplôme. Ce type d'intervention s'appuie sur la maîtrise d'un processus opératoire à la fois complexe et bien circonscrit : l'assemblage-montage de ces constituants en vue de réaliser ou de rétablir dans son intégrité un équipement mécanique.

Autour de cette activité qui occupe dans le champ une position centrale, la réalisation concrète du travail inclut d'autres tâches techniques telles que la recherche de panne, la prise de mesure associée aux réglages et essais, la remise en état de pièces ou de composants.

2 - La maîtrise du champ professionnel passe à la fois par la capacité à réaliser ces tâches dans leurs contraintes propres mais aussi à les relier à une rationalité globale d'intervention dans le fonctionnement du service.

Pour chacune d'entre elles (pouvant être effectuées en des lieux différents), l'intervenant doit être capable :

- d'organiser son cadre de travail du point de vue de la succession des opérations et des moyens appropriés ;
- de rendre compte de façon formelle et avec les outils de communication appropriés des informations qu'il est seul à pouvoir apporter de par le rapport direct aux équipements qui le caractérise.

3 - Avec l'évolution des équipements mécaniques, le champ des technologies auquel le mécanicien doit se référer dans l'exercice de son travail s'élargit. Il doit avoir recours pour ses interventions et de façon accrue aux technologies de l'hydraulique, de la pneumatique et jusqu'à un certain point de l'électrotechnique. Les limites assignées à cet élargissement sont fixées dans la description détaillée des tâches à réaliser et des composants sur lesquels le mécanicien est apte à intervenir.

II - CONDITIONS DE PROGRESSION ET APPROFONDISSEMENT DES COMPETENCES

La progression professionnelle s'accomplit par accroissement de la compétence selon deux dimensions complémentaires :

- la compétence technique fondée sur la connaissance de systèmes de plus en plus complexes, qui conduit à l'autonomie de diagnostic et d'essais ;
- la compétence à se situer et à situer autrui dans l'organisation du travail et dans le fonctionnement technique et économique des services.

1 - Accroissement de la compétence technique :

La capacité à réaliser le diagnostic du fonctionnement d'un système requiert une connaissance approfondie de ce système, connaissance qui ne s'acquiert dans bien des cas qu'avec une longue pratique professionnelle.

Cette progression va d'une recherche de panne limitée, dans le cadre d'un pré-diagnostic déjà réalisé, jusqu'à un diagnostic à réaliser de façon autonome sur un équipement complexe. L'ouverture du diplôme aux technologies voisines déjà énumérées permet l'évolution au cours de la vie professionnelle vers le diagnostic autonome et plus large pouvant inclure des composants non mécaniques.

2 - Evolution dans l'organisation de l'entreprise

Les nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises nécessitent des capacités accrues à la prise en compte des objectifs économiques (coûts, délais, charges de travail...) dans les modalités d'intervention concrète, à l'identification du rôle propre de l'intervenant dans le collectif de travail, à la communication dans le service et avec des personnes d'autres services.

Evaluer la charge de travail que représente une intervention, en termes de durée, voire en termes de coûts, planifier les interventions, décider de la nature des travaux à partir de critères économiques (réparer ou changer un composant...) sont des tâches qui vont bien au-delà de la compétence de base requise. Pourtant, c'est bien dans le contexte de ces évolutions et de ces décisions que le mécanicien doit exercer son activité et évoluer. Cette évolution sera facilitée s'il possède dès le départ les éléments utiles au repérage de sa propre activité dans le contexte technico-économique de fonctionnement du service.

III - OUVERTURE DU DIPLOME AUX SERVICES, ENTREPRISES ET SECTEURS

D'ACTIVITE

Les interventions de mécanicien telles qu'elles sont définies ci-dessus comme associant de façon homogène, montage-réglages et diagnostic mécanique, sont mises en oeuvre, d'une part, dans les entreprises de la construction mécanique pour de multiples fonctions (fabrication, essais-contrôle, entretien), dans les entreprises utilisatrices de sous-secteurs et dans les entreprises prestataires de services pour la fonction maintenance.

1 - Dans les entreprises de la construction mécanique :

- montage de fabrication à l'unité ou en petite série d'équipements industriels (avec évolution possible vers le montage de prototypes) ;
- contrôle et essais de fonctionnement dans les mêmes conditions, production unitaire ou petite série ;
- entretien des équipements de fabrication mécanique (machine-outils etc...) ;
- service après-vente (maintenance des équipements fabriqués).

2 - Dans les entreprises utilisatrices de sous-secteurs :

- services d'entretien centraux ou sur site.

3 - Dans les entreprises prestataires de service :

- sous-traitance d'entretien auprès des entreprises utilisatrices.

LA REDEFINITION DES DIPLOMES DE NIVEAU V
DANS LE TERTIAIRE DE BUREAU

Par Janine RANNOU

LA REDEFINITION DES DIPLOMES DE NIVEAU V
DANS LE TERTIAIRE DE BUREAU

Ce texte a pour objet de dresser un bilan de la participation du CEREQ à un groupe de travail mis en place par la Direction des lycées et chargé de faire des propositions concernant la rénovation des formations du tertiaire de bureau de niveau V.

Cette participation nous a permis de suivre de bout en bout le processus, au sein du ministère de l'Education nationale, de confection d'un diplôme. Elle nous a permis, en particulier, de constater que ce processus n'était pas stabilisé, que les modalités d'approche se diversifiaient d'un groupe à un autre, et que le travail méthodologique restait largement à faire.

Ceci nous interpellait particulièrement car nous nous sommes sentis à la fois fort sollicités et fort mal assurés méthodologiquement pour passer de ce que nous connaissions sur l'évolution de l'emploi et des qualifications, sur les conditions d'insertion professionnelle, à la définition des objectifs et des contenus de formation. Cette carence méthodologique, nous la ressentions de manière d'autant plus forte que nous avions des idées empiriques sur "ce qui ne va pas" dans les formations actuellement dispensées et même sur "ce qu'il faudrait faire".

L'objet de cette note est d'une part de dresser un bilan des travaux, des objectifs définis, de la logique retenue, d'autre part de faire apparaître les points sur lesquels nous avons progressé méthodologiquement et les points qui restent encore largement interrogatifs.

1 - LA COMPOSITION ET LE FONCTIONNEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail était animé par Melle VUILLET, inspectrice générale, et était composé de :

- 4 IPET ou IET (1) ;
- 4 professeurs d'ENNA (2 pour la comptabilité, 2 pour le secrétariat) (2) ;
- 1 collaborateur du Département des actions pédagogiques en développement (Direction des lycées) et un chargé d'études du CEREQ.

S'y sont adjoints deux proviseurs de LEP et, lorsque nous en sommes arrivés aux contenus de formation, des enseignants de LEP des sections de secrétariat et de comptabilité.

La quasi-totalité des enseignants ou inspecteurs avait déjà collaboré à l'élaboration des précédents référentiels de CAP et de BEP dans l'esprit des unités capitalisables. Les premières réunions ont été fortement marquées par ce précédent travail collectif commun : il s'agissait de personnes qui savaient travailler ensemble mais qui avaient déjà leurs méthodes de travail collectif, méthodes qui tendaient à "s'imposer" au groupe.

Par ailleurs, le poids des enseignants ou "para-enseignants" dans le groupe a pesé fortement sur le sens des discussions.

Tout sujet tendait à être traité ou ramené au système éducatif, à sa construction, à ses contraintes, avec, sous-jacente, l'évocation, quasi mythique, des "réalités professionnelles" auxquelles il faudrait "adapter" les formations.

(1) IPET : Inspecteur principal d'enseignement technique.

IET : Inspecteur d'enseignement technique

(2) ENNA : Ecole normale nationale d'apprentissage

Le CEREQ était le garant de cet éclairage sur les réalités professionnelles sans que soit explicitement défini "l'usage" que l'on doit en faire.

A ce propos, et nous y reviendrons ultérieurement car nous sommes mal armés pour y répondre, la tentation est grande de définir des diplômes qui "répondent aux besoins des entreprises", tentation renforcée par les informations que nous apportons sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et particulièrement des jeunes les moins formés ; les théories de l'adéquation sont ainsi encore implicitement très présentes.

Les diplômes et les formations proviendraient ainsi d'un compromis :

- entre les besoins et les contraintes du système éducatif ;
- et les "besoins" exprimés par les entreprises dont on ne sent pas toujours le caractère daté et ponctuel.

Nous avons pour notre part défendu une triple approche professionnelle :

- l'analyse des tendances actuelles d'évolution tant quantitatives que qualitatives afin de clarifier les choix éducatifs ;
- la détection, à travers l'analyse de ces tendances, des éléments essentiels à définir pour permettre aux jeunes de s'insérer professionnellement mais aussi de développer leur devenir professionnel ;
- la définition des conditions d'utilisation de l'approche professionnelle pour armer professionnellement mais aussi plus largement intellectuellement et culturellement des jeunes mis en situation d'échec dans le système de formation générale.

L'approche professionnelle devient ainsi autant un objectif éducatif qu'un moyen pédagogique.

La démarche de travail retenue a consisté à partir de l'analyse de l'emploi et des professions et de leur évolution afin de définir l'architecture des formations du tertiaire de bureau et d'aboutir aux référentiels professionnels des diplômes proposés.

2 - PRESENTATION DES DEUX "PRODUITS" BEP

2.1. REPERAGE DU PROBLEME A TRAITER

Contrairement à ce qui s'est passé pour le groupe mécanique où le titre et la spécialité du diplôme étaient pré-fixés, dans le tertiaire de bureau aucune limite, aucune contrainte n'étaient explicitement pré-déterminées. Le premier travail a donc été un travail de repérage et d'identification de la question posée :

- qu'appelle-t-on les "emplois du tertiaire de bureau" ?
- quelles sont les formations existantes relevant du "tertiaire de bureau" ?
- comment se caractérisent les relations formation-emploi dans le domaine du tertiaire de bureau ?

Après nous être posé ces questions, nous avons proposé un schéma global d'architecture des formations du tertiaire de bureau. Ce schéma global insistait sur les nécessaires cohérence et continuité entre les formations de niveau V et les formations de niveau IV. Si l'on compare, à cette étape du travail, les propositions auxquelles le groupe a abouti, à celles avancées par les deux autres groupes, on peut constater que les éléments d'informations fournies par rapport aux trois questions posées permettaient d'identifier le point névralgique de réflexion.

C'est ainsi que le groupe BTP a opté pour une entrée par les CAP et que le groupe mécanique a considéré que le BEP présentait un bon point d'entrée dans la réflexion sur les formations et diplômes professionnels.

Pour notre part nous avons situé le centre essentiel de réflexion sur l'articulation entre le niveau V et le niveau IV. Les nouveaux diplômes de niveau V sont ainsi à lire dans la logique d'une filière de formation où les BEP seraient à la fois des diplômes de sortie et une étape vers une formation ultérieure. Nous reviendrons plus loin, quand nous analyserons la question de la spécialité professionnelle, sur cette nécessaire articulation. Celle-ci nous l'avons argumentée à la fois par rapport à l'évolution du travail administratif et par rapport aux pratiques de recrutement et de gestion de main d'oeuvre telles qu'elles nous apparaissent tant à travers les données d'insertion, que les données de mobilité.

2.1.1. Qu'appelle-t-on "emplois du tertiaire de bureau"

A la suite d'une relecture des cahiers du RFE, nous avons retenu sous cet intitulé les emplois administratifs non cadres que l'on peut regrouper dans les trois ensembles suivants :

- emplois administratifs des entreprises industrielles et commerciales participant aux fonctions d'administration et de gestion (fonction financière et comptable, personnel, administration des ventes et des achats, administration générale...) ;

- emplois de production de services en particulier emplois spécifiques de la banque et des assurances, emplois administratifs liés à l'exploitation des transports... ;

- emplois administratifs de la fonction publique.

Première question posée à l'intérieur du groupe : que savons-nous de ces emplois et de leur évolution ? En particulier quelles sont les tendances d'évolution susceptibles d'intéresser l'appareil éducatif soit parce qu'elles permettent de définir des champs professionnels et des niveaux de diplômes (à partir des niveaux d'exigence ?), soit parce qu'elles supposent des modes d'apprentissage (à la fois contenus et méthodes pédagogiques) renouvelés ?

Pour entamer cette analyse des emplois et de leurs évolutions, il nous a été demandé de présenter les principaux résultats de notre étude sur les nouvelles formes d'informatisation des activités tertiaires en les illustrant sur l'exemple de la comptabilité.

Auparavant nous nous étions livrés à une analyse systématique des Cahiers du RFE correspondant aux trois ensembles retenus, nous avons ainsi pu noter une homogénéité relativement forte des résultats sur deux points au moins :

- une certaine "formalisation" et "normalisation" des filières professionnelles sur la base de grandes spécialités professionnelles qui apparaissent de plus en plus cloisonnées ;

- l'émergence d'une bi-polarisation à l'intérieur du groupe d'emplois. Nous trouvons ainsi, par une lecture transversale des Cahiers du RFE :

- . d'une part les emplois "d'employés" qui étaient déjà, au moins dans les grandes entreprises, largement concernés par la première phase d'informatisation marquée par la mise en oeuvre de principes d'organisation inspirés par le taylorisme (parcellisation, multiplication des contrôles, perte d'autonomie, répétitivité...)

- . d'autre part un ensemble intermédiaire entre les cadres et les employés qui se définissait par une "technicité" plus grande identifiée par la prise en charge de "cas complexes" qui se situaient dans un environnement moins prescrit.

Par rapport à ces deux points, quelles sont les tendances actuelles que nous pouvons dégager ? Sur le premier point, nous observons une double tendance très complémentaire : les activités tendent à se décroisonner mais requièrent pour chacun une maîtrise approfondie de son domaine de spécialité. Sur le second, nous pouvons constater qu'actuellement ce qui change le plus, ce sont les conditions de réalisation des activités. Les deux sous-groupes sont confrontés à la diffusion massive de l'outil informatique et à la

multiplication de ses utilisations. Les deux sous-groupes sont concernés par une tendance à "plus d'informationnel" et surtout à "plus de relationnel".

Les deux sous-groupes s'inscrivent dans de nouvelles formes d'organisation de travail où les modes de mobilisation des individus ne se définissent plus par le "savoir appliquer" par rapport à des procédures de traitement et de contrôle bien stabilisées. Souplesse, caractère évolutif des procédures et des systèmes d'informations requièrent de nouvelles formes de savoirs que l'on retrouve dans les discours des responsables d'entreprises à travers les expressions "curiosité", "initiatives", "plus de savoir être que de savoir faire" et qui touchent à la fois à des comportements (moins passifs ?) mais surtout à des capacités d'analyses, d'anticipation et de contrôle par rapport à une question administrative à résoudre, jamais la même, ou n'exigeant pas toujours la même solution.

La tendance à la bi-polarisation telle qu'elle s'exprime à travers le RFE semble ainsi donc être remise en cause.

On peut faire l'hypothèse que de nouvelles strates vont se former, elles ne se définiront plus sur les mêmes critères ; elles pourront, peut-être, s'appuyer par exemple, sur la capacité des individus à s'appropriier les changements, qu'ils soient technologiques, organisationnels ou procéduriers.

Ces deux constats ont incité le groupe de travail à proposer des diplômes répondant à une spécialité professionnelle identifiée, supposant des modes d'acquisition des connaissances permettant de mobiliser les acquis de base (nous y reviendrons) liés à cette spécialité professionnelle dans des contextes technico-organisationnels très divers et très changeants.

2.1.2. Quelles sont les formations concernées ?

Les formations actuelles susceptibles d'être pour tout ou partie remises en cause par la définition de nouveaux diplômes

sont :

- le BEP**
- d'agent administratif
 - d'agent des services administratifs et informatiques
 - de sténodactylo-correspondancière
 - de comptabilité
 - de commerce (BEP à 2 options : avec une option "employé des services commerciaux"
 - d'agent de transport
 - de professions de l'assurance, de la banque et de la bourse
- le CAP**
- d'employé de comptabilité
 - d'employé de bureau
 - de sténodactylographe

Ces diplômes ont pour la plupart d'entre eux été redéfinis dans le cadre de la mise en oeuvre du contrôle continu par unités capitalisables. L'un d'eux, le BEP ASAI (1) est de création récente (1978). Il est très marqué par l'idée, dominante à l'époque, de la banalisation du travail tertiaire liée à la diffusion massive d'un outil lui-même banalisé.

Il s'identifie plus en termes de mise en oeuvre d'une technologie que par rapport à un champ professionnel bien défini.

2.1.3. Comment se caractérisent les relations formation emploi dans le "tertiaire de bureau"

Le tertiaire de bureau se caractérise d'abord par son effet "masse" tant au niveau des emplois (plus de trois millions selon le dernier recensement de la population, 17 % de la population active), qu'au niveau des jeunes en formation. Bien qu'en croissance ralentie, voire en légère régression ces dernières années, les emplois du tertiaire de bureau offrent par leur masse un débouché important pour les jeunes formés et en particulier pour les jeunes fil-

(1) ASAI : Agent des services administratifs et informatiques.

les. Selon le dernier bilan formation-emploi, 32,8 % des jeunes filles qui s'insèrent dans la vie active s'insèrent dans un emploi de bureau.

Deuxième caractéristique des relations formation emploi dans le tertiaire de bureau : les taux de chômage, très élevés pour les jeunes sortant des formations de niveau V, touchent plus durement les CAP (en forte diminution pourtant au niveau des flux) que les BEP et, à l'intérieur de chacune des catégories de diplômes, atteignent plus largement le diplôme le moins finalisé professionnellement (CAP employé de bureau, BEP agent administratif).

Troisième caractéristique qui éclaire en partie la seconde : dans le tertiaire de bureau le lien entre niveau d'emploi et niveau de formation est extrêmement flou ; contrairement à ce qui se passe dans les secteurs industriels nous ne pouvons identifier des emplois de niveau V, de niveau IV et de niveau III et pourtant nous devons définir des diplômes de niveaux V, IV, III, qui vont donc se trouver en situation de concurrence sur le marché du travail ; concurrence d'autant plus forte :

- que l'offre se réduit ;

- que les pratiques de recrutement se transforment ; on recrute de moins en moins pour un poste de travail, mais pour une activité en devenir ;

- que les formes de travail se réfèrent à d'autres compétences que le "savoir appliquer" qui marque fortement les formations actuelles de niveau V.

Quatrième caractéristique : les exigences professionnelles s'expriment dans le tertiaire de bureau autant en termes de culture générale qu'en termes de savoir-faire professionnel.

L'ensemble de ces éléments (évolution du travail, difficultés d'insertion, spécification du tertiaire de bureau en matière de relation formation-emploi) a conduit le groupe de travail à définir dans le cadre d'une filière de formation professionnelle V, IV, deux BEP spécifiés par leur champ professionnel propre. La construction de ces deux BEP vise à la prise en compte :

- d'un nécessaire décloisonnement de spécialités professionnelles (idée de noyau commun) ;
- de la maîtrise des nouvelles technologies ;
- de la capacité à s'insérer dans des formes de travail plus actives.

2.2. LA DEFINITION DU CHAMP PROFESSIONNEL PROPRE A CHACUN DES DEUX BEP

Les premières discussions dans le groupe de travail ont été fortement marquées par "l'esprit" de la rénovation des diplômes précisé par la Direction des lycées : aller vers une diminution du nombre des spécialités de diplômes pour sortir de l'addition de formations professionnelles très étroites adaptées à un type de poste de travail, à un type d'équipement, à un type de produit.

Mais en fait, ceci se référait bien plus à la situation des formations actuelles dans les sections industrielles qu'à la situation des formations tertiaires. Le nombre de spécialités en regard de la diversité des activités couvertes est dans le tertiaire de bureau très limité ; ce qui pose problème, c'est moins leur nombre que leur reconnaissance professionnelle.

Cette reconnaissance qui a été forte dans les années 70 (pour entrer dans un service comptable il vous était demandé d'être titulaire d'un CAP d'aide-comptable) semble être en régression. Les recrutements se font par niveau plus que par spécialité dit-on, le niveau devenant un garant de formation générale suffisant-

te, et donc d'adaptabilité. Cependant au niveau III en particulier, on observe une large reconnaissance de la spécificité professionnelle. Est-ce que cela voudrait dire que seuls les emplois les plus qualifiés se caractérisent par la spécialité professionnelle, les autres se trouvant largement banalisés ?

Il s'agit là d'une hypothèse difficile à confirmer d'autant que les emplois d'insertion ne sont pas si différents pour des titulaires de diplômes de niveaux V, IV, III.

Ce que l'on peut dire sans doute, c'est que les entreprises éprouvent actuellement des difficultés à identifier leurs besoins à venir et fixent donc, en privilégiant le niveau du diplôme "un seuil supposé de compétence détenu par l'individu" (P. ZARIFIAN).

Le recrutement par niveau est ainsi considéré comme un moyen de garantir "l'adaptabilité" des personnes, à un moment où les situations de travail se caractérisent par leur instabilité. Les entreprises expriment cette "adaptabilité" en termes de "savoir être" ("curiosité-initiative"-réceptivité aux changements...) faisant un lien immédiat entre ce "savoir être" et le niveau de formation générale.

De ce constat, on tire souvent très rapidement une double déduction :

- les entreprises recrutent sur le niveau, c'est donc qu'elles ne reconnaissent pas la spécialité professionnelle ;

- les entreprises recrutent sur le niveau, c'est donc qu'elles privilégient la formation générale par rapport à la formation professionnelle.

Ce double passage étant ensuite utilisé pour justifier une formation dite "polyvalente" qui répondrait "à une plus grande polyvalence des activités". Polyvalence d'autant plus avancée que seules, actuellement, les petites entreprises s'inscriraient, selon certains, dans un processus de recrutement.

Nous avons ainsi une double logique qui se développe parallèlement et qui tend à occulter la "professionnalité": une logique "polyvalence" qui s'opposerait à l'approche par spécialité professionnelle, une logique "connaissances générales" qui s'opposerait au développement des connaissances professionnelles.

1ère idée : Si l'on pose le problème de rénovation des diplômes de niveau V en termes de concurrence "connaissances générales/connaissances professionnelles" on les positionne, par nature, en situation très défavorable sur le marché du travail.

2ème idée : Dans le tertiaire l'approche professionnelle peut être un moyen de récupérer des lacunes accumulées par des enfants non adaptés à notre système d'enseignement basé sur l'abstrait.

3ème idée : Si nous analysons ce qui se passe au niveau de l'évolution du travail, apparaissent ce que l'on pourrait intituler des éléments stables de la qualification ; et l'analyse de ces éléments stables montre qu'ils peuvent être en partie acquis dans la cadre d'une formation de niveau V.

4ème idée : Ces éléments stables relèvent de champs professionnels différents sur lesquels il est nécessaire d'appuyer nos diplômes professionnels.

Ces champs professionnels s'organisent autour de deux "dominantes" que l'on définit par l'objet principal d'intervention :

- les données d'une part, nécessitent essentiellement les traitements de type calculatoire ;
- les textes d'autre part.

Par l'approche en termes de "dominante" nous tentons de répondre à la fausse opposition spécialité/polyvalence.

La définition d'une dominante nécessite une ouverture sur les autres spécialités professionnelles, mais aussi un certain nombre de "compétences" (1) spécifiques. Le traitement de l'objet suppose, en effet, la maîtrise d'outils et de méthodes propres que nous intitulerons les techniques opératoires de base, afin d'aboutir à des produits spécifiques (une pièce comptable ou commerciale, une paye, une lettre dactylographiée).

Le niveau V devrait permettre l'acquisition de la maîtrise de ces techniques opératoires de base appliquées à des domaines professionnels relativement larges. Les diplômes de niveau V correspondraient ainsi à des situations de travail plus "polyvalentes" que l'on trouve essentiellement dans les PME-PMI, ou à des organisations plus contrôlées. Le niveau IV articulé sur ce niveau V devrait permettre de les approfondir sur 4 dimensions :

- la dimension fonctionnelle ou procédurière. C'est elle qui va spécifier la formation, comme nous pouvons dire qu'elle spécifie l'emploi puisque par rapport à ce dernier elle détermine la part de transformation de l'information que l'individu qui l'occupe aura à prendre en charge directement. Actuellement dans les organisations importantes au moins, les activités liées à certaines procédures fonctionnelles (nous citerons la comptabilité par exemple), requièrent des spécialités de haute technicité qui relèveraient d'un niveau IV au moins ;

(1) Pour notre part nous avons retenu la compétence autant en termes de "savoir être en situation professionnelle" que "d'acquisitions professionnelles et générales" et nous l'avons ainsi distinguée de la capacité qui serait une sorte "d'en-soi" pré-existant à la mise en situation. Les deux aspects, ouverture et compétences spécifiques qui doivent être présentes tant au niveau V qu'au niveau IV, nous avons tenté de les faire apparaître aux différentes étapes de la confection du diplôme. Le verbe "tenter" n'est pas anodin ; en effet après avoir cru bien définir la méthode et la démarche, nous arrivons actuellement à un résultat qui est, comme par le passé, trop marqué par le "apprendre à savoir appliquer des recettes", avec des connaissances dont il ne subsiste que l'aspect professionnel et dans lesquelles on ne retrouve plus la dynamique complémentaire et en grande partie intégrée connaissances générales/connaissances professionnelles.

- la dimension technologique. Nous avons fixé comme objectif sur cette dimension au niveau V, la capacité à utiliser les outils informatiques et bureautiques, à s'inscrire dans un système organisationnel, à gérer de petites fichiers transactionnels sur systèmes autonomes.

Au niveau IV sans doute faudrait-il viser une capacité à programmer en langage simple de programmation, à concevoir et à monter des petits fichiers :

- la dimension relationnelle ;
- la dimension organisation-gestion.

2.3. LA CONSTRUCTION DES DEUX BEP

2.3.1. L'articulation commune des deux référentiels professionnels

Le référentiel professionnel apparaît comme une étape importante dans la définition des nouveaux diplômes.

Il ne s'agit pas de se calquer sur les besoins des entreprises mais plutôt de raisonner en termes d'attendus professionnels qui supposent la mise en oeuvre de connaissances tant générales que spécifiques.

Les deux référentiels sont bâtis selon la même structure :

- la définition du contexte professionnel actuel en insistant sur les nouvelles modalités de réalisation ;
- le positionnement professionnel par rapport à quatre critères de repérage :

- . l'objet d'intervention
- . le produit ou le service résultant
- . les techniques et procédés utilisés
- . les équipements mis en oeuvre

- une description d'activité.

La définition du contexte

Formule souple d'introduction du référentiel professionnel, elle nous permet d'insister particulièrement sur les tendances d'évolution, et de faire apparaître les points forts des modifications actuelles dans les modalités de réalisation du travail. Dans cette partie se trouve inscrit "ce qui bouge".

Les activités

Au contraire, là, sont fixés les éléments les plus stables. Les points de référence sur lesquels nous allons pouvoir bâtir notre diplôme. Si le contexte s'exprime à peu près dans les mêmes termes pour les deux "dominantes", les activités, elles, diffèrent, sinon nous n'aurions défini qu'un BEP. Cependant dans un souci de ne pas figer les différences, de tenir compte du décroisement des activités et de la nécessaire ouverture sur un ensemble de domaines administratifs, le groupe a volontairement choisi d'identifier les mêmes cinq grands domaines en les pondérant différemment dans les deux référentiels.

Données calcul	Texte
1 - Traitement d'informations dans le cadre d'applications diverses	1 - Communications interne et externe au service
- 1.1. Administrations commerciales : (achats - ventes - stocks)	2 - Organisation et suivi de l'activité du service
1.2. Comptabilité	3 - Traitement d'informations dans le cadre d'applications diverses
1.3. Administration du personnel	3.1. Administration du personnel
2 - Organisation et suivi de l'activité du service	3.2. Administration commerciale (achats - ventes - stocks)
3 - Communications interne et externe au service	3.3. Comptabilité

Les critères de repérage

Ils permettent, comme les activités, de faire apparaître les éléments communs et les aspects spécifiques à chacun des diplômes.

Ils ne permettent pas de retrouver les axes "relationnel" et "efficacité-coût" que l'on a dégagés dans le contexte professionnel. Ils seront très utiles pour repérer de façon schématique les deux dominantes mais seront insuffisants pour la définition du référentiel du diplôme.

	DOMINANTE Données - calcul	DOMINANTE Textes
Nature des informations à traiter	Données de types comptables	Informations textuelles
Equipements utilisés	<u>Tout équipement de bureau classique</u>	
	et en particulier, - équipement de gestion (terminal, micro-ordinateur) - tout logiciel de gestion administrative	et en particulier, - machine à écrire - matériel mettant en oeuvre des logiciels de bureautique (intégré ou non) - tout logiciel de traitement de texte et de gestion fichier
Techniques opératoires à mettre en oeuvre	<u>Techniques de classement</u>	
	- Techniques d'analyse de calcul et de contrôle en référence à des règles de traitement et de circulation générales internes à l'entreprise	- Technique de dactylographie (composition, présentation) - technique de reproduction - techniques de prise rapide de la parole - techniques de transmission (téléphone, télécopie, télex, courrier électronique)
Services résultants	- Réalisation de tâches administratives, commerciales et comptables	- Communication interne et externe au service - saisie mise à jour, consultation d'informations nécessaires au fonctionnement d'un service ou d'une unité.

2.3.2. L'articulation entre le référentiel professionnel, le référentiel de diplôme et le dossier d'évaluation

Le référentiel de diplôme qui suit le référentiel professionnel dans la définition des diplômes actuels, nous l'avons coupé en deux parties. Une partie où se trouvent identifiées les compétences générales, et une deuxième partie où ces compétences se trouvent appliquées aux différents domaines professionnels.

La définition des compétences générales

Elle découle de l'énoncé du contexte professionnel. Il s'agit de définir la démarche intellectuelle générale liée à l'acte administratif. Les compétences générales sont ainsi l'explicitation des différentes approches logiques que devra développer un titulaire de BEP par rapport à la matière première à traiter "l'information" et par rapport aux outils et méthodes pour la traiter. L'énoncé des compétences générales induit moins l'identification de connaissances spécifiques (on les trouvera au niveau des domaines d'application) que la définition de modes d'apprentissage visant à développer chez les jeunes, des facultés d'analyse, de raisonnement, d'esprit critique, d'innovation dans le cadre même des apprentissages professionnels.

La définition de ces compétences générales est commune aux deux BEP de même que l'énoncé du contexte professionnel est proche. Ce qui va les distinguer, c'est l'application de ces compétences générales aux cinq grands domaines professionnels que nous avons identifiés dans le référentiel professionnel et repris comme bases d'architecture du référentiel des diplômes permettant ainsi une articulation forte entre le référentiel professionnel et le référentiel du diplôme.

Par grand domaine, le référentiel du diplôme précise, par rapport aux activités, la démarche intellectuelle qui va permettre de prendre en charge "ce qui doit être réalisé" indépendamment des technologies diversifiées mises en oeuvre ou des procédures propres à chaque entreprise.

A partir de l'identification de ces compétences appliquées aux différents domaines sont décrites les connaissances requises et les conditions de leur évaluation. Là nous rencontrons deux problèmes :

- le premier que nous avons signalé plus haut : apparaissent exclusivement les connaissances professionnelles avec le risque de réduire considérablement l'objectif de récupération d'un niveau de formation générale ;

- le deuxième est que, cette partie du référentiel ne pouvant être remplie que par des enseignants, ceux-ci ont eu tentance à essayer de retrouver ce qui existait déjà et on aboutit à un redécoupage des référentiels antérieurs plus qu'à la définition d'un nouveau diplôme.

3 - PROBLEMES SPECIFIQUES SOULEVES PAR LA RENOVATION DES FORMATIONS DU NIVEAU V

3.1. LE PROBLEME DU NIVEAU DU DIPLOME

Dans la mesure où la hiérarchie des activités est moins codifiée que dans les activités industrielles, l'identification des niveaux de diplôme à définir devient extrêmement difficile. Et une fois le diplôme fixé, c'est l'identification du niveau d'exigence par rapport à celui-ci qui relève de l'empirisme.

3.2. LE PROBLEME DU CAP

Les CAP du tertiaire ont vu leurs effectifs décroître sensiblement.

De nombreuses sections ont été fermées. Les conditions d'insertion sont très mauvaises. Les représentants patronaux dans diverses instances affirment haut et fort que les CAP "ne correspondent plus à leurs besoins". L'objectif général d'élévation de la formation devrait tendre petit à petit vers la disparition des CAP.

Nous sommes en difficulté pour définir des activités qui relèveraient d'une formation de niveau CAP en 3 ans après la 5ème. Et pourtant la suppression du CAP peut avoir des effets pervers sur l'ensemble de la chaîne des diplômes, dans l'état actuel de l'échec scolaire :

- multiplication des sorties sans diplôme alors que celles-ci sont déjà bien trop nombreuses ;

- effet de dévalorisation des BEP qui devraient accueillir une population qui se trouvait auparavant orientée en CAP.

Par rapport à ces risques, l'existence de 4ème et 3ème expérimentales, si elle atteint ses objectifs, devrait permettre de "récupérer" un certain nombre d'élèves en BEP.

Cependant, en l'état actuel des choses, sans évaluation suffisamment fiable de ces 4ème et 3ème expérimentales, le groupe s'oriente vers la définition d'un CAP qui serait appuyé sur les aspects les plus concrets des domaines professionnels du tertiaire de bureau.

Il n'en reste pas moins que la définition de ce CAP pose des problèmes particuliers : il ne ressort pas de l'analyse et de la cohérence de l'ensemble des dimensions formation-emploi. Sa création est induite exclusivement par la prise en compte d'un seul de ces éléments, la situation d'échec scolaire à l'intérieur du système éducatif.

3.3. L'APPROCHE EN TERMES DE FILIERE

L'un des objectifs du schéma global des formations auquel a abouti le groupe de travail était l'articulation des diplômes les uns par rapport aux autres dans le cadre d'une filière de formation s'appuyant sur un champ professionnel. Ceci signifie que du CAP au baccalauréat professionnel, en passant par le BEP, on se situe dans une double démarche éducative, démarche professionnelle, démarche cognitive, totalement imbriquée, puisque la définition même des objectifs professionnels nous permet de passer du plus concret au plus abstrait.

Dans ce cadre, chacun des diplômes doit avoir la double finalité sortie de l'appareil scolaire/poursuite d'études. Ceci pose des problèmes de construction et d'articulation des formations, l'histoire montrera s'ils ont été ou non résolus.

Par ailleurs, le "bagage" entre les niveaux de formation apparaît comme cumulatif, ce qui risque de rendre très défavorable, dans la situation de concurrence entre niveaux, la position des formations inférieures. La justification des filières semble bien résider dans la recherche d'une poursuite massive post-CAP et post-BEP.

LES RELATIONS FORMATION-EMPLOI
DANS LE TERTIAIRE DE BUREAU



Par Janine RANNOU

LES RELATIONS FORMATION-EMPLOI DANS LE TERTIAIRE DE BUREAU

Une réflexion sur les formations professionnelles du tertiaire de bureau, sur leur restructuration, sur leur rénovation, nécessite une analyse des spécificités que présentent les relations formation-emploi dans ces domaines, tant en ce qui concerne la situation de l'emploi et du marché du travail, que les caractéristiques des actifs occupant ces emplois, les pratiques d'insertion et l'évolution des activités professionnelles.

En termes d'emplois et d'activités professionnelles nous nous intéresserons ici à tout ce qui concerne les emplois administratifs non cadres, que l'on peut regrouper dans les trois ensembles suivants :

- emplois administratifs des entreprises industrielles et tertiaires participant aux fonctions d'administration et de gestion, fonctions financière et comptable, personnel, administration des ventes ou des achats, administration générale... ;
- emplois de production de services, en particulier, emplois spécifiques de la banque et des assurances, emplois administratifs liés à l'exploitation des transports... ;
- emplois administratifs de la fonction publique.

L'ensemble de ces emplois regroupe, selon le dernier recensement de la population de 1982, un effectif de 3 500 000 personnes, soit 16,2 % de l'ensemble des actifs occupant un emploi.

Ils se répartissent dans la nouvelle nomenclature PCS (Profession - catégorie socio-professionnelle) comme suit :

- Professions intermédiaires (1) administratives de la fonction publique	213 620 pers.
- Professions intermédiaires (1) des entreprises	408 420 pers.
- Employés administratifs de la fonction publique	860 940 pers.
- Employés administratifs d'entreprise	1 990 100 pers.

Cet ensemble a connu une évolution divergente de celle des emplois industriels puisqu'il a continué à croître jusqu'à ces dernières années, alors que les emplois industriels, ouvriers en particulier, connaissent une baisse sensible.

Parallèlement, du côté du système éducatif, les sections tertiaires, peu nombreuses en nombre de spécialités offertes en regard des spécialités industrielles, accueillent des effectifs massifs, présentent des flux de sortie importants qui connaissent des conditions d'insertion professionnelle de plus en plus difficiles, excepté au niveau III.

Il s'agit donc d'un ensemble tout à fait intéressant à étudier de par les masses qu'il regroupe tant au niveau de l'emploi que de l'appareil de formation.

(1) Sont appelés "professions intermédiaires" les emplois situés entre les cadres et les employés, tels que la maîtrise ou les techniciens administratifs.

EMPLOIS TERTIAIRES DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS

Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	213.620
Professions intermédiaires administratives des administrations	408.420
Employés administratifs de la fonction publique	860.940
Employés administratifs des entreprises	1.990.100
TOTAL	3.473.080

Source : Recensement de la population - 1982 -

1. UN GROUPE D'EMPLOIS EN CROISSANCE JUSQU'AU DEBUT DES ANNEES 80

Malgré le développement de la crise, le groupe des emplois tertiaires de bureau a connu une croissance importante. Globalement en volume, entre les deux recensements de 1975 et 1982, la croissance a été de 11,1 %, soit un taux de croissance annuel moyen d'un peu plus de 1,4 %.

Cette croissance semble avoir favorisé plutôt les emplois les plus qualifiés puisque par exemple, dans ce groupe d'emplois, les emplois de bureau non qualifiés n'ont augmenté que de 1,1 %, quand dans le même temps les employés de bureau qualifiés (qui regroupent en particulier les employés de banque, les employés d'assurance, les employés administratifs des entreprises - non comptables et non secrétaires -), connaissent une croissance de 40 %. Les secrétaires de direction augmentent de 17,8 %, pendant que la croissance des secrétaires dactylos n'atteint que 4,8 %.

Ce maintien de la croissance de ces emplois trouve en partie son explication dans leur répartition par secteur.

Comme le montre le tableau ci-contre la part des secteurs industriels passe, entre 1975 et 1982, de 25,7 % à 21,7 %, alors que la part des secteurs tertiaires de 54,4 % à 56,2 % et celle de l'administration passe de 19,3 % à 21,7 %. Le groupe des employés de bureau a donc bénéficié de sa forte implantation dans des secteurs créateurs d'emplois.

Par ailleurs, comme le montre F. AUDIER (1), dans les secteurs industriels eux-mêmes les emplois tertiaires résistent mieux que les emplois de production et voient donc leur part augmenter par rapport à l'ensemble des emplois industriels.

(1) F. Audier : "L'emploi tertiaire de l'industrie : quels changements ?" in : **Formation Emploi** n° 9, janv. mars 1985.

EVOLUTION DES EMPLOIS DE BUREAU ENTRE 1975 ET 1982

	1975	1982	EVOLUTION	
81 EMPLOIS DE BUREAU	2.583.360	2.878.900	+295.540	+11,1
81.02 Employés de bureau non qualifiés	649.940	657.620	+ 7.680	+ 1,1
81.03 Adjoints administratifs	75.000	86.220	+ 11.220	+14,9
81.04 Secrétaires-dactylos	724.700	759.300	+ 34.600	+ 4,8
81.05 Secrétaires de direction	78.300	92.220	+ 13.920	+17,8
81.06 Encaisseurs	26.980	24.280	- 2.700	-10,0
81.07 Caissiers	66.140	78.100	+ 11.960	+18,0
81.08 Aide-comptables	107.040	123.320	+ 16.280	+15,2
81.09 Comptables	265.660	293.460	+ 27.800	+10,5
81.10 Opérateurs en TEI	72.120	83.360	+ 11.240	+15,6
81.11 Perforeurs en TEI	24.480	13.300	- 11.180	-45,7
81.12 Calculateurs	7.560	4.120	- 3.440	-45,5
81.13 Standardistes	46.280	48.240	+ 1.960	+ 4,0
81.14 Emplois de bureau qualifiés	439.160	615.360	+176.200	+40,1

Source : Recensements de la population - 1975 et 1982 -

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES EMPLOYES DE BUREAU PAR SECTEURS

	SECONDAIRE		TERTIAIRE		ADMINISTRATION	
	75	82	75	82	75	82
	Employés de bureau	25,7 %	21,7 %	54,4 %	56,2 %	19,3 %

Source : Recensements de la population - 1975 et 1982 -

F. AUDIER cite plusieurs hypothèses explicatives à ce phénomène :

- il y a une faible élasticité de l'emploi tertiaire au volume de la production ;
- les entreprises adoptent une attitude différente selon qu'il s'agit de la main-d'oeuvre ouvrière ou non et hésitent à licencier du personnel tertiaire pour lequel il faut un certain temps d'adaptation ;
- les entreprises renforcent, en période de crise, leur potentiel de contrôle des coûts et se dotent des procédures et des moyens nécessaires.

Une partie de ces éléments peut être élargie aux secteurs tertiaires et même à l'administration et on peut faire l'hypothèse que les emplois tertiaires de bureau devraient continuer à connaître une meilleure résistance à la crise que les emplois industriels. Cependant il est nécessaire de tenir compte de l'arrêt de la croissance de l'emploi dans l'administration et dans certains secteurs tertiaires gros-employeurs d'emplois tertiaires de bureau, comme la banque et les assurances.

2. UN GROUPE D'EMPLOIS DEJA FORTEMENT TOUCHE PAR LE CHOMAGE

L'évolution plutôt favorable de l'emploi s'accompagne néanmoins d'un taux de chômage important : le taux de chômage est sur l'ensemble des professions concernées de 12,9 %, c'est-à-dire un taux supérieur à la moyenne générale.

Ce taux double lorsque l'on passe des catégories "Professions Intermédiaires" (6,3 %) aux "Employés" (12,7 %), les taux de chômage augmentant avec la baisse de classification.

Toutes les professions du "tertiaire d'entreprise" classées dans la catégorie des "employés" semblent touchées par le chômage (14,5 % pour les secrétaires, 22,8 % pour les dactylos, 14,5 % pour les "employés des services comptables et financiers, 17,3 % pour les "employés administratifs divers" d'entreprise).

Par contre, les employés de la production de service (banque, assurances,...) connaissent des taux de chômage très faibles. Ceci s'explique à la fois par la croissance de ces secteurs jusqu'au début des années 80, mais aussi par des politiques de formation et des pratiques conventionnelles de protection de l'emploi : les réductions des effectifs se font par arrêt des recrutements plutôt que par licenciement.

TAUX DE CHOMAGE PAR PROFESSIONS ET PAR CATEGORIES

PROFESSIONS \ CATEGORIES	PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	EMPLOYES
SECRETARIAT	8,7 %	14,5 % pour les secrétaires 22,8 % pour les dactylos
FINANCES ET COMPTABILITE	7,0 %	14,5 %
AUTRES FONCTIONS ADMINISTRATIVES	8,7 %	17,3 %

3. DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT QUI DEFAVORISENT LES JEUNES

La comparaison de la répartition par âge de la population des employés tertiaires de bureau entre 1975 et 1982, montre un affaiblissement très sensible de la part des moins de 25 ans, qui passent de 25,8 % à 16,8 % alors que les plus de 30 ans qui représentaient 52,2 % en 75 représentent maintenant 63,2 %.

La croissance de l'emploi dans la période 75-82 n'a pas favorisé l'embauche des jeunes d'autant qu'elle s'est accompagnée vraisemblablement d'une forte stabilité des actifs en place.

F. BRUAND (1) montre ainsi, pour les jeunes filles diplômées qui veulent s'insérer dans des activités de secrétariat, la situation de concurrence défavorable dans laquelle elles se trouvent vis-à-vis des femmes adultes qui veulent prendre ou reprendre un emploi.

Cette situation défavorable des jeunes apparaît d'ailleurs clairement lorsqu'on compare, comme le montre le tableau suivant, la répartition par âge des "actifs occupant un emploi", et des "actifs" (c'est-à-dire chômeurs compris). Alors qu'en 75 les deux séries de taux étaient avoisinantes, la distorsion en 82 apparaît clairement. La part des jeunes est de 21,8 % par rapport aux actifs, mais n'est plus que de 16,9 % par rapport aux actifs occupant un emploi, la part des plus de 30 ans, passant, a contrario, de 59 % à 63,2 %.

(1) F. BRUAND "Les jeunes débutantes dans les emplois de secrétariat", in : **Formation-Emploi** n° 9, janv. mars 1985.

EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA POPULATION DES EMPLOYES DE BUREAU PAR AGE

	1975		1982	
	Actifs occupant un emploi	Actifs	Actifs occupant un emploi	Actifs
	15 à 19 ans	3,8 %	4,37 %	1,36 %
20 à 24 ans	22,0 %	22,9 %	15,5 %	18,8 %
25 à 29 ans	22,0 %	21,7 %	20,2 %	19,1 %
30 à 39 ans	20,3 %	19,9 %	32,0 %	26,5 %
40 ans et +	31,9 %	31,1 %	30,9 %	32,6 %

Source : Recensements de la population - 1975 et 1982 -

4. DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT QUI ELEVENT LE NIVEAU DE FORMATION EXIGE

Si l'on constate que dans les actifs occupant un emploi, la part de ceux qui ne possèdent aucun diplôme reste importante globalement (27,4 %), celle-ci tombe à 11,7 % pour les 20 à 25 ans.

Globalement toujours, les titulaires de niveau IV et plus qui ne représentaient que 19,5 % en 1975 passent à 27 % en 1982 ; cette part est bien sûr supérieure pour les jeunes de 20 à 25 ans où les titulaires de niveau IV, à eux seuls représentent en 1982 près de 30 % des actifs occupant un emploi (16,6 % de titulaires de bacs généraux et 11,6 % de bacs de technicien). Cette caractéristique d'élévation générale et d'accentuation du poids des niveaux IV et plus se retrouve dans la quasi-totalité des professions :

- 27,8 % de niveau IV et plus chez les employés de bureau non qualifiés de 20 à 25 ans ;
- 34,6 % chez les secrétaires de 20 à 25 ans ;
- 34 % chez les aide-comptables de 20 à 25 ans ;
- 50 % chez les comptables de 20 à 25 ans.

Cette accentuation des niveaux IV et plus se fait au détriment des non-diplômés, la part des titulaires d'un CAP-BEP restant stable entre les deux recensements (environ un tiers des actifs occupant un emploi).

Cependant la part des niveaux V diminue dans les tranches d'âge les plus jeunes lorsque l'on passe de l'ensemble des actifs (actifs occupant un emploi + chômeurs) aux actifs occupant un emploi, au bénéfice des niveaux IV et des niveaux III. C'est dire que les niveaux V vont représenter une forte part des jeunes chômeurs, l'élévation des exigences de niveau pour le recrutement des jeunes défavorisant les jeunes les moins formés.

Et ceci est d'autant plus fort que, dans les emplois tertiaires, le lien entre niveau d'emploi et niveau de formation est lâche, il est impossible de déterminer des emplois de niveaux V, IV, III ; en période de réduction de l'offre d'emploi la concurrence joue largement en faveur des diplômés les plus élevés même si, comme le montre J.L. PIGELET (1) ceci se traduit par un certain déclassement et une précarisation à l'embauche.

Cette pratique de recrutement par le haut est renforcée par le fait que, au moins dans les grandes entreprises, on recrute de moins en moins pour un poste bien déterminé mais pour des activités en devenir ; les responsables d'entreprises font ainsi l'hypothèse d'un lien entre l'"adaptabilité" qu'ils recherchent et le niveau de formation initiale.

Ce que nous venons de dire tant sur le tassement de l'offre d'emploi ouverte aux jeunes sortants de l'appareil éducatif, que sur l'élévation des niveaux requis lors du recrutement, permet d'éclairer les difficultés d'insertion que connaissent les jeunes formés au niveau V. Même si nous pouvons observer des comportements différents vis-à-vis des BEP et des CAP, même si à l'intérieur de chacun des deux diplômés les spécialités ne connaissent pas des taux de chômage identiques, on peut dire que la dégradation les concerne tous entre 1976 et 1980, et se trouverait actuellement confirmée et amplifiée selon les premières données du Bilan Formation-Emploi.

La situation des titulaires des baccalauréats de technicien suscite des interrogations particulières : sans doute souffrent-ils d'une très bonne tenue des BTS et DUT, et d'une acceptation par les diplômés de ces titres de certaines formes de déclassification ou précarisation à l'embauche.

Peut-être souffrent-ils également d'une reconnaissance inégalement répandue dans les milieux professionnels.

(1) J.L. Pigelet : Perspective sur l'insertion professionnelle des élèves sortis en 1980 des départements tertiaires des IUT. Note rédigée à la demande de la Direction des enseignements supérieurs. CEREP, note ronéo, mai 1985.

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES 9 MOIS APRES LEUR SORTIE DE L'APPAREIL SCOLAIRE

en %

		1976	1978	1980	1981
CAP	Sténo-dactylo	30		40	
	Comptabilité	27		44	
	Employée de bureau	38		55	
BEP	Sténo-dactylo	20		40	
	Comptabilité	25		36	
	Agent administratif	31		49	
Bac Tn	G 1 Techniques administratives		15		28
	G 2 Techniques quantitatives de gestion		15		29
	G 3 Techniques commerciales		20		33
BTS	Secrétariat	11			11
	Comptabilité	8			9
DUT	GEA - Administration	18			14
	GEA - Gestion	14			

Source : Observatoire des entrées dans la vie active.

5. DES ACTIVITES EN PROFONDE EVOLUTION

La modification des pratiques de recrutement qui se traduit par une élévation du niveau de formation initial requis, ne peut être expliquée uniquement par la détérioration du marché du travail. Elle est aussi à mettre en relation avec les transformations que connaissent les activités professionnelles du tertiaire de bureau.

La première caractéristique de ces transformations (et c'est un peu l'arbre qui cache la forêt) est la généralisation de l'informatisation (1) et la pénétration de l'outil informatique dans les services. Le travail administratif qui se traduisait essentiellement par des interventions sur des documents écrits, suppose de plus en plus l'utilisation par le plus grand nombre d'un ou plusieurs outils informatiques ou bureautiques. Mais plus profondément l'introduction de cet outil a favorisé et a été le support d'un certain nombre de modifications importantes dans le fonctionnement hiérarchique et fonctionnel des entreprises et des administrations qui font évoluer le contexte organisationnel et relationnel dans lequel se situent les activités tertiaires.

Ces modifications sont susceptibles de remettre en cause en particulier la partition que l'on pouvait observer en 70 entre les activités de réalisation supposant essentiellement du "savoir appliquer" qui pouvaient correspondre aux contenus et aux modes d'apprentissage des formations de niveau V, et des activités de réalisation requérant des capacités d'analyse et d'interprétation qui pourraient relever de formations initiales de niveau supérieur au niveau V.

(1) Par informatisation nous entendons ici au sens large toute automatisation des traitements et de la circulation de l'information, ce qui inclut bien sûr aussi bien la bureautique que l'informatique.

L'apparition de la grosse informatique des années 70 semblait avoir creusé l'écart entre les deux ensembles. Elle était l'occasion d'introduction de modes tayloriens d'organisation dans le travail tertiaire, et se traduisait par parcellisation, standardisation et perte d'autonomie pour le premier ensemble du "savoir appliquer", et laissait à l'écart ou valorisait ce que nous avons intitulé les "techniciens administratifs".

Actuellement, les modes de partition sont susceptibles de changer. L'automatisation concerne l'ensemble des activités et des catégories de personnel et peut être l'occasion de redéfinir la répartition des tâches entre les individus, les équipes et les services.

5.1. Les modifications liées à l'outil informatique et bureautique

Si l'on peut parler d'un mouvement de tertiarisation des activités industrielles, l'introduction d'un outil qui médiate les relations entre l'individu et la matière à traiter, c'est-à-dire l'information, dans les services administratifs peut être considérée comme une forme de "secondarisation" de l'activité tertiaire, une "secondarisation" bien aseptisée certes, mais qui suppose une certaine connaissance du matériel, de sa configuration et de son fonctionnement permettant de le mettre en oeuvre, de l'approvisionner, de gérer les périphériques et les supports d'enregistrement et même de repérer les dysfonctionnements.

Mais surtout les technologies de traitement de l'information présentent une spécificité : elles touchent non seulement à la mise en oeuvre d'équipements, mais aussi à la mise en forme des informations à traiter car elles induisent une logique particulière d'organisation de l'information qui suppose, entre autres, des capacités d'analyse et d'anticipation.

5.2. Les modifications liées aux conditions d'utilisation de cet outil

5.2.1. La généralisation de l'outil à travers les différents services, la multiplication et la diversification des applications favorisent un mouvement d'intégration des procédures administratives.

L'activité de chacun ne se repère plus seulement par rapport à la procédure fonctionnelle sur laquelle il intervient, mais se situe dans un environnement informationnel et relationnel qu'il a à connaître et à prendre en compte.

"Opérer" sur une information (et c'est ce qui caractérise toute activité administrative) suppose donc l'identification de l'origine et du devenir de cette information, de son émetteur et de son destinataire, dans ces circuits de plus en plus complexes.

5.2.2. Les systèmes d'information mis en place apparaissent de moins en moins comme rigides et figés mais plutôt comme ouverts et évolutifs. Les individus et groupes d'individus sont sollicités de façon nouvelle ; il s'agit de moins en moins de savoir appliquer des recettes, mais de savoir mobiliser ses connaissances et compétences professionnelles par rapport à des transactions qui se transforment, afin de définir ou de choisir dans une situation donnée une solution satisfaisante, les critères de "satisfaction" s'exprimant de plus en plus explicitement, en termes d'efficacité et de coût.

5.2.3. La diffusion de l'outil informatique ou bureautique dans les services favorise de nouvelles formes de répartition du travail et transforment les conditions de réalisation des activités professionnelles. Les activités les plus répétitives liées à l'utilisation de la machine elle-même se trouvent le plus souvent réparties sur un plus grand nombre de personnes qui les prennent en charge dans le cadre d'une activité administrative plus large.

Parallèlement, une partie des traitements simples étant effectuée par le système d'informations automatisé, les activités de préparation et d'analyse-contrôle prennent le pas sur les activités de réalisation proprement dites.

Ces activités exigent une compréhension approfondie des techniques et procédures administratives sur lesquelles on intervient.

5.2.4. Le développement des applications informatiques favorise la mise en oeuvre de méthodes de gestion de plus en plus précises.

Les tableaux de bord, les ratios de suivi de gestion ne sont plus des outils réservés aux services de contrôle de gestion mais sont de plus en plus largement introduits dans les services : les individus ou groupes d'individus ont à situer leurs activités individuelles et collectives par rapport à ces données.

L'ensemble de ces modifications se traduit actuellement par une triple exigence :

- une ouverture et une compréhension de son environnement ;
- une maîtrise approfondie des domaines et techniques spécifiques ;
- une capacité à prendre en compte dans la réalisation de ses activités les dimensions d'organisation et de gestion et les critères de coût et d'efficacité.

La situations de travail actuelles apparaissent comme non stabilisées. Si nous faisons l'hypothèse qu'il ne s'agit pas d'une période transitoire mais plutôt d'un phénomène évolutif qui se perpétue on aboutit au constat que se mettent en place de nouvelles formes de travail.

Le travail de bureau traditionnellement basé sur l'application de procédures définies et relativement stables semble ainsi évoluer vers une recherche permanente de solutions optimales eu égard aux contraintes techniques, procédurières, financières et commerciales. Il s'agit donc de plus en plus -dans un cadre où les procédures changeant d'une entreprise à une autre et évoluant et se transformant dans une même entreprise à un rythme souvent accéléré- de donner, à chacun, la capacité à adapter ses acquis professionnels, c'est-à-dire à s'approprier les changements qu'ils soient d'ordre technologique ou organisationnel.

Comment positionner les problèmes de la formation professionnelle par rapport à ces nouvelles exigences :

- > La concurrence entre les différents niveaux de formation lors de l'insertion autant que les tendances d'évolution des activités tertiaires conduisent à analyser les questions de formation tertiaires de niveau V, non pas comme un ensemble cloisonné mais dans le cadre de filières de formation qui assurent une compétence professionnelle réelle à ce niveau tout en favorisant les poursuites d'études vers des diplômes de niveau IV.
- > Au niveau V et au niveau IV, les formations doivent se définir par rapport à un ciblage professionnel bien identifié (ce qui ne signifie pas étroit) qui donne aux jeunes la maîtrise d'une spécialisation professionnelle, mais aussi la possibilité de situer cette spécialisation professionnelle dans un contexte élargi.
- > Les formes d'apprentissage devraient favoriser la capacité pour chacun à résoudre un problème relevant de sa spécialité de base dans une situation donnée ainsi que la capacité à utiliser des outils et des méthodes différents, pour le solutionner.

**LES FORMATIONS TERTIAIRES DE NIVEAU V
QUELQUES CONSIDERATIONS GENERALES**

Par Janine RANNOU

LES FORMATIONS TERTIAIRES DE NIVEAU V
QUELQUES CONSIDERATIONS GENERALES

Les formations tertiaires de niveau V présentent, tant au niveau de leur structure qu'au niveau de leur reconnaissance, lors de l'insertion professionnelle, un certain nombre de caractéristiques spécifiques fort différentes de ce que l'on peut observer dans les domaines des formations professionnelles industrielles.

* Le nombre de spécialités offertes en regard de la diversité des activités couvertes et des effectifs concernés est peu élevé.

On ne retrouve donc pas la juxtaposition de formations étroitement spécialisées correspondant à une logique d'adéquation aux postes de travail qui prévaut dans les formations industrielles.

Ce dont souffrent les formations tertiaires de niveau V, ce n'est donc, ni de leur nombre, ni de l'étroitesse de leur spécialisation. Sur ce dernier aspect, on peut apporter pour preuve que ce sont le CAP d'employés de bureau et le BEP d'agent administratif, c'est-à-dire les diplômes définis le moins étroitement, qui connaissent respectivement au niveau CAP et BEP les plus forts taux de chômage au moment de l'insertion professionnelle.

* Les formations tertiaires de niveau V ne correspondent pas à une catégorie d'emplois spécifiques que l'on pourrait caractériser "d'emplois de niveau V".

Elles se trouvent ainsi en situation de concurrence avec les formations tertiaires de niveau V et même de niveau III. En période de marché du travail resserré, cette concurrence, qui favorise les formations les plus élevées, se traduit par des taux de chômage très importants pour les sorties de toutes les formations de niveau V.

* L'évolution actuelle des modes d'organisation du travail, des méthodes de réalisation du travail administratif, des pratiques de sollicitation et de mobilisation des individus, tend encore à renforcer cette inadéquation niveau de formation/niveau d'emploi.

On pouvait, en effet, observer dans les années 70, une partition entre des activités de réalisation supposant essentiellement du "savoir appliquer" qui pouvaient correspondre aux contenus et aux modes d'apprentissage des formations de niveau V, et des activités de réalisation requérant des capacités d'analyse et d'interprétation, et supposant une formation initiale de niveau IV voire de niveau III.

L'apparition de la grosse informatique des années 70 semblait avoir creusé l'écart entre les deux ensembles, apportant standardisation et perte d'autonomie pour le premier ensemble, laissant à l'écart ce que nous avons intitulé les "techniciens administratifs".

Actuellement, les modes de partition semblent changer. L'automatisation concerne l'ensemble des activités et des catégories de personnel, et est l'occasion de redéfinir la répartition des tâches entre les individus, les équipes et les services.

Cette nouvelle répartition suppose la prise en compte par chacun de dimensions d'organisation/gestion de son propre travail dans le cadre d'un travail collectif redéfini.

Elle suppose également la capacité de chacun à se situer dans un cadre informationnel et procédurier qui évolue, et vis-à-vis duquel il ne s'agit plus seulement d'appliquer des "recettes".

De nouveaux critères de partition peuvent émerger dans les années à venir mais ils s'exprimeront sans doute en termes différents des critères "d'autonomie par rapport aux normes prescrites" que nous avons pu retenir dans les années 70.

Dans le présent, caractère évolutif des procédures, sollicitations nouvelles des individus, confortent encore les positions des formations de niveau IV et surtout de niveau III sur le marché du travail.

* Par ailleurs, dans les grandes entreprises particulièrement, la fin des années 70 et le début des années 80 ont vu évoluer les pratiques de recrutement. On ne recrute plus pour un poste de travail mais pour des activités non stabilisées dans l'entreprise.

Les entreprises recherchent alors "des personnes susceptibles de s'adapter". En l'absence de vision claire de ce que pourront être les évolutions, elles tendent à élever systématiquement les niveaux de recrutement.

* La banalisation des outils (informatiques et bureautiques par exemple), le décloisonnement et l'intégration des procédures, loin de favoriser la banalisation des emplois et contenus d'emplois, renforcent l'exigence d'une maîtrise approfondie d'un domaine de spécialité.

Les politiques de recrutement, les itinéraires professionnels, reposent sur la reconnaissance d'une "professionnalité" basée sur une capacité à traiter des informations communes à l'ensemble des spécialités administratives, par rapport à des objets et finalités spécifiques, à l'aide de techniques propres.

Les procédures changent d'une entreprise à une autre, elles évoluent et se transforment, dans une même entreprise, à un rythme souvent accéléré.

Il est donc de plus en plus nécessaire pour chacun d'être capable d'adapter à des contextes procéduriers et informationnels instables, des acquis professionnels basés sur des éléments stables.

En effet, si les modes de réalisation des activités administratives sont divers et évolutifs, les activités, par contre, apparaissent comme relativement immuables : par exemple, pour assurer la fonction personnel d'une entreprise, il faut toujours assurer la paye du personnel, les déclarations aux organismes sociaux, les opérations administratives liées aux recrutements, à la gestion des carrières, à la formation...

De plus, la réalisation de ces activités suppose la maîtrise de mécanismes de base stables à adapter à des contextes propres. Pour la fonction comptable, ces mécanismes, que nous intitulerons "techniques opératoires de base", se définiront par rapport aux règles générales imposées par le plan comptable, les règles fiscales, mais aussi à toutes les techniques calculatoires nécessaires à la tenue de la comptabilité.

* *
*

A partir de ces considérations générales, comment peut-on positionner et définir des formations tertiaires de niveau V afin de garantir aux jeunes formés des conditions d'insertion quantitativement et qualitativement correctes ?

→ Il apparaît important de parvenir à un ciblage professionnel qui leur permette une reconnaissance différente et non concurrentielle des baccalauréats de technicien ou des BTS.

Dans nombre de discussions émerge l'idée d'une contradiction entre l'élévation du niveau de formation générale pour tous les jeunes et la définition d'une assise professionnelle précise, et d'une nécessité d'insister essentiellement sur le premier aspect.

Ceci peut suggérer trois remarques :

- dans les spécialités tertiaires, disciplines générales et disciplines professionnelles sont très proches et peuvent être complémentaires ;

- les enseignements professionnels peuvent être l'occasion de reprendre, pour des jeunes en difficulté, un certain nombre de lacunes rencontrées au niveau de la formation générale ;

- sur la base de la formation générale, les jeunes sortant de niveau V se trouveront toujours en situation de concurrence défavorable par rapport aux jeunes sortant des formations de niveau IV ou de niveau III.

Dans ce contexte, le ciblage professionnel apparaît donc comme essentiel.

Toutes les réflexions montrent que ce ciblage professionnel repose sur un tronc commun de connaissances à partir duquel se développeraient des spécialités sur des champs professionnels spécifiques qui reposeraient sur des techniques opératoires de base différentes, les unes étant plutôt orientées vers l'aspect "calculatoire", les autres plutôt vers l'aspect "textuel".

→ La concurrence entre les niveaux V, IV, III, doit conduire à analyser les questions de formations tertiaires de niveau V, dans le cadre de filières de formation qui favorisent un décloisonnement entre les différents niveaux, et à travailler particulièrement l'articulation entre le niveau V et le niveau IV qui apparaît comme un point charnière névralgique.

L'ouverture des deux BEP sur des diplômes professionnels de niveau IV permettrait encore de préciser le ciblage professionnel.

En effet, les deux grandes dominantes à partir desquelles peuvent se construire les deux BEP, s'appliquent dans le cadre de domaines professionnels divers qui, disposant de leurs propres règles et finalités, requièrent au moins au niveau des grandes entreprises de plus en plus de "spécialistes" ouverts à la compréhension du fonctionnement global d'une organisation ; le dernier point serait acquis au niveau BEP, la "spécialisation" pouvant se faire au niveau IV.

C'est le sens du schéma que nous proposons à la page suivante.

Il prévoit une articulation entre des CAP basés sur des apprentissages concrets, pouvant déboucher sur la maîtrise des deux grands champs professionnels de BEP, ceux-ci pouvant permettre aux jeunes d'évoluer vers la maîtrise d'un domaine professionnel plus précis au niveau IV.

* *
*

DIPLOMES DE NIVEAU V

DIPLOMES DE NIVEAU IV

CAP "Administration commerciale"

BEP "Techniques d'administra-
tion comotable et
commerciale"

CAP de dactylographie

BEP "Techniques de communication
administrative"

Comptabilité

Techniques de gestion

Transports

Banques - Assurances

Gestion de personnel

Secrétariat

Documentation ?

ANNEXE I

BEP ADMINISTRATION COMMERCIALE ET COMPTABLE

REFERENTIEL DE L'EMPLOI

Pour définir les capacités, connaissances et savoir-faire que doit acquérir le candidat au BEP Administration Commerciale et Comptable il convient de prendre en compte les activités susceptibles d'être exercées actuellement et dans l'avenir par le personnel d'administration commerciale et comptable.

I. CONTEXTE PROFESSIONNEL

Les activités décrites ci-après connaissent des modifications importantes qui, favorisées par le développement de l'automatisation des traitements et de la circulation de l'information, concernent tant les méthodes utilisées que les conditions de réalisation et de prise en charge du travail. La diffusion des outils informatiques et bureautiques dans les services administratifs sous-entend ainsi, outre des modifications d'ordre technique, des transformations organisationnelles et relationnelles importantes.

1. Les modifications liées à l'outil

De plus en plus, la prise en charge des activités administratives se traduit par une intervention sur un ou plusieurs matériels informatiques et bureautiques. Cette intervention suppose une connaissance du matériel, de sa configuration, de son fonctionnement, de façon à être capable de le mettre en oeuvre, de repérer les dysfonctionnements, de gérer les périphériques et les supports d'enregistrement. Mais surtout les technologies de traitement de l'information présentent une spécificité : elles touchent non seulement à la mise en oeuvre d'équipements mais aussi à la mise en forme des informations à traiter car elles induisent une logique particulière d'organisation de l'information qui suppose des capacités d'analyse et d'anticipation.

2. Les modifications liées aux conditions d'utilisation de cet outil

2.1. La généralisation de l'outil à travers les différents services, la multiplication et la diversification des applications favorisent un mouvement d'intégration des procédures administratives.

L'activité de chacun ne se repère plus seulement par rapport à la procédure fonctionnelle sur laquelle il intervient, mais se situe dans un environnement informationnel et relationnel qu'il a à connaître et à prendre en compte.

Traiter une information (ce qui caractérise toute activité administrative) suppose donc l'identification de l'origine et du devenir de cette information, de son émetteur et de son destinataire, dans des circuits de plus en plus complexes.

2.2. Les systèmes d'information mis en place apparaissent de moins en moins rigides et figés mais plutôt ouverts et évolutifs. Les individus et groupes d'individus doivent savoir mobiliser leurs connaissances et leurs compétences professionnelles par rapport à des transactions qui se transforment, afin de définir ou de choisir dans une situation donnée une solution satisfaisante ; les critères de "satisfaction" s'expriment de plus en plus en termes d'efficacité et de coût.

2.3. La diffusion de l'outil informatique ou bureautique dans les services favorise de nouvelles formes de répartition du travail et transforme les conditions de réalisation des activités professionnelles. Les activités les plus répétitives liées à l'utilisation de la machine elle-même se trouvent le plus souvent réparties sur un plus grand nombre de personnes qui les prennent en charge dans le cadre d'une activité administrative plus large.

Parallèlement, une partie des traitements simples étant effectuée par le système d'information automatisé, certaines activités de préparation et d'analyse-contrôle prennent le pas sur les activités de réalisation proprement dites.

Ces activités exigent une bonne compréhension des techniques et procédures commerciales et comptables.

2.4. Le développement des applications informatiques favorise la mise en oeuvre de méthodes de gestion de plus en plus précises.

Les tableaux de bord, les ratios de suivi de gestion ne sont plus des outils réservés aux services de contrôle de gestion mais sont de plus en plus largement introduits dans les services : les individus ou groupes d'individus ont à situer leurs activités individuelles et collectives par rapport à ces données.

L'ensemble de ces modifications se traduit donc par une triple exigence :

- une ouverture et une compréhension de son environnement
- une maîtrise approfondie des domaines et techniques spécifiques (administration commerciale et comptabilité)
- une capacité à prendre en compte dans la réalisation de ses activités les dimensions d'organisation et de gestion et les critères de coût et d'efficacité.

II. SPECIFICITE PROFESSIONNELLE

1. Nature des informations à traiter

- Toutes informations orales, écrites, visuelles, etc... avec prédominance de données de types comptables.

2. Equipements utilisés

- tout équipement de gestion, en particulier terminaux informatiques et micro-ordinateurs,
- tout logiciel de gestion administrative (comptabilité, gestion commerciale, paye...)
- tout équipement classique de bureau.

3. Techniques utilisées

- techniques d'analyse
- techniques de classement
- techniques de calcul
- techniques de contrôle par référence à des règles de traitement et de circulation générales ou internes à l'entreprise

4. Services résultants

- réalisation de tâches administratives commerciales et comptables relatives aux ventes, aux achats et aux stocks, alimentant ainsi les chaînes de procédures administratives complémentaires.

III. CHAMPS D'ACTIVITES

Les activités confiées au titulaire du BEP Administration Commerciale et Comptable relèvent :

1. DU TRAITEMENT D'INFORMATIONS DANS LE CADRE D'APPLICATIONS DIVERSES

Quelle que soit l'application concernée, l'intervention sur des procédures administratives suppose :

- collecte (auprès de différents services, organismes et personnes) et enregistrement des informations nécessaires à la procédure, à partir de divers supports : courrier, bordereau, fiches de travail, fiches de présence, etc...
- enregistrement des informations émanant du service en vue de leur traitement ultérieur (comptabilité, paie, contrôle de gestion, etc...)
- établissement de divers relevés ou imprimés destinés aux administrations
- contrôle des informations reçues, traitées, et émises

Elles porteront de façon privilégiée sur

- l'administration commerciale
- la comptabilité
- l'administration du personnel

1.1. ADMINISTRATION COMMERCIALE : achats, ventes, stocks

1.1.1. Administration des ventes

- enregistrement et traitement des commandes,
- facturation à partir de barèmes définissant les instructions précises à respecter,
- tenue à jour des comptes clients, des fichiers clients,
- établissement de documents d'expédition,
- réception et traitement des règlements,
- relances,
- établissement des divers documents liés aux opérations d'exportation (à partir d'une prescription précise),
- tableaux statistiques récapitulatifs,
- calculs divers (commissions des représentants, etc...)

1.1.2. Administration des achats

- établissement des bons de commande, consultation de catalogues, surveillance du stock,
- réception des factures fournisseurs, vérification et traitement,
- tenue à jour des comptes fournisseurs, des fichiers fournisseurs,
- traitement des règlements (chèques, traites et tous autres moyens de paiement),
- opérations administratives accompagnant la réception des matières et des marchandises (vérification par rapport à la commande : quantité, qualité, prix, délais),
- comparaison de diverses offres et préparation des choix des fournisseurs dans un service achats.

1.1.3. Stocks

- mise à jour du fichier matières et du fichier marchandises ou produits finis à partir de documents de base indiquant les entrées et les sorties en quantité et/ou en valeur,
- valorisation des sorties de stock en appliquant les modes de valorisation prescrits,
- inventaires extra-comptables.

1.2. COMPTABILITE : Générale et Analytique

Selon la taille ou la nature de l'activité de l'entreprise (cabinet comptable ou entreprise industrielle et commerciale), l'organisation et le découpage des activités comptables peuvent varier sensiblement.

- comptabilité clients (journal des ventes et comptes clients),
- comptabilité fournisseurs (journal des achats et comptes fournisseurs),
- comptabilité de trésorerie (journal de trésorerie et comptes Caisse-Banques) -Etats de rapprochement.
- établissement de balances par centralisation de données comptables relevant de sa compétence,
- collecte, présentation des données de la comptabilité analytique à partir des informations fournies par les services de production,

- participation à l'établissement de devis simples

1.3. ADMINISTRATION DU PERSONNEL

- préparation et établissement de la paye,
- mise à jour périodique des taux pour le calcul des retenues et des cotisations conformément à la réglementation sociale en vigueur,
- tenue à jour des fichiers "personnel",
- établissement des déclarations imposées par la réglementation sociale et fiscale en vigueur à partir de prescriptions précises.

2. DE L'ORGANISATION ET DU SUIVI DES ACTIVITES DU SERVICE

- organisation pratique de l'activité
- établissement d'états permettant de suivre les activités

3. DE LA COMMUNICATION INTERNE OU EXTERNE AU SERVICE

- réception, enregistrement des informations émanant de l'extérieur, sous des formes diverses (notes, documents, téléphone, télécopie, télex, courrier électronique, messagerie électronique)
- élaboration de lettres ou notes simples
- reproduction de documents à l'aide d'équipements légers
- classement et archivage des informations et de leurs supports selon des méthodes de classement appropriées.

ANNEXE II

BEP COMMUNICATION ADMINISTRATIVE ET SECRETARIAT

REFERENTIEL DE L'EMPLOI

Pour définir les capacités, connaissances et savoir-faire que doit acquérir le candidat au BEP Communication Administrative et Secrétariat il convient de prendre en compte les activités susceptibles d'être exercées actuellement et dans l'avenir par le personnel de secrétariat.

I. CONTEXTE PROFESSIONNEL

La réalisation des activités décrites ci-après suppose de plus en plus la mise en oeuvre d'équipements variés ayant trait au traitement automatisé et à la circulation de l'information.

L'utilisation de ces nouveaux outils favorise un certain nombre de transformations dans la réalisation des activités :

1. Elle tend, dans le mouvement d'intégration des systèmes d'information automatisés, à insérer les secrétaires dans un environnement informationnel et relationnel médiatisé par ces systèmes.

2. Par là-même, elle tend à les insérer plus étroitement dans les activités de l'unité à laquelle elles appartiennent : activités commerciales, activités administratives, activités de production.

Ces nouvelles conditions d'insertion dans le système d'information de l'entreprise et dans les activités de l'unité nécessitent une meilleure connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise, ainsi que des principales procédures administratives sur lesquelles les personnels de secrétariat peuvent être amenés à intervenir.

Cependant il est à souligner que leur mode d'intervention sur ces systèmes et sur ces procédures est différent de celui des personnels administratifs spécialisés. Il s'agit plutôt d'activités en amont (collecte - enregistrement - saisie) et en aval (transmission - diffusion) que de traitements proprement dits, bien que ceux-ci, dans les petites structures en particulier, ne soient pas exclus.

3. Elle tend à modifier les conditions de réalisation des activités de base du secrétariat :

- l'utilisation du traitement de texte transforme l'activité dactylographique. Chaque action génère toute une série d'opérations qu'il faut prévoir et préparer.
- l'utilisation de bibliothèques de paragraphes et de lettres-types à appeler à l'écran allège certains travaux de type répétitif mais suppose une capacité à "gérer" l'ensemble des éléments existants afin de les utiliser de façon optimale,
- les activités de secrétariat ont toujours supposé la tenue de petits fichiers propres à l'unité. De plus en plus ces petits fichiers sont informatisés, d'autres sont créés et de nouveaux traitements à partir de ces fichiers sont développés.

Le personnel de secrétariat peut être amené à participer à la constitution et à la gestion de ces fichiers, mais surtout à intervenir sur leur exploitation, dans le cadre d'un développement des préoccupations de contrôle de gestion, en particulier pour assurer un meilleur suivi des activités d'une unité ou d'un service.

II. SPECIFICITE PROFESSIONNELLE

L'analyse des activités professionnelles fait apparaître les spécificités de l'emploi :

1. Nature des informations à traiter

Toutes informations orales, écrites, visuelles... avec prédominance d'informations textuelles.

2. Equipements utilisés

Tout équipement de bureau en particulier machines à écrire et matériels mettant en oeuvre des logiciels de bureautique intégrés ou non.

3. Techniques utilisées

Techniques dactylographiques, de présentation et de composition
Techniques de reproduction
Techniques de prise rapide de la parole
Techniques de transmission (téléphone, télécopie, télex, courrier électronique...)
Techniques de classement.

4. Services résultants

Communication interne ou externe au service ou à l'unité.
Saisie, mise à jour et consultation d'informations dans le cadre d'applications administratives fonctionnelles.
Organisation et suivi d'activité.

III. CHAMPS D'ACTIVITES

Les activités confiées au titulaire du BEP communication administrative et secrétariat relèvent :

1. De la communication interne ou externe au service (ou à l'unité)

- réception, enregistrement et ventilation des informations émanant de l'extérieur, sous des formes diverses (note, documents, téléphone, télécopie, télex, courrier électronique, messagerie électronique, etc...)
- accueil et orientation d'une personne extérieure
- prise rapide et transcription, à l'aide d'une technique appropriée, d'un message ou d'un texte, reçu sous des formes variées (dictée directe ou téléphonée du courrier, consignes orales, cassettes enregistrées, etc...)
- production de divers documents émis par l'unité (correspondance, imprimés, notes, tableaux, rapports...) en respectant :
 - . les règles d'écriture et de disposition dactylographiques
 - . les usages propres à l'entreprise
 - . les choix particuliers définis par/ou avec les auteurs.
- élaboration de lettres ou notes simples à partir d'indications sommaires dans des situations habituelles prédéfinies et/ou sélection de lettres ou de paragraphes-standards
- transmission aux destinataires extérieurs, des informations émanant de l'unité, sous des formes diverses
- reproduction de documents nécessaires au fonctionnement de l'unité à l'aide d'équipements légers de bureau
- classement et archivage de toutes informations et de leurs supports sous formes diverses, selon des méthodes de classement appropriées.

2. De l'organisation et du suivi des activités du service (ou de l'unité)

- organisation pratique de l'activité : tenue d'agendas, prise de rendez-vous, réservation de salles, organisation des déplacements des personnes...
- établissement d'états permettant de suivre les activités (activités commerciales par unité, par agent, par produit ; activités de production...)
- gestion du stock des fournitures et petits matériels de bureau nécessaires au fonctionnement de l'unité
- tenue à jour d'une documentation technique ou administrative interne.

3. Du traitement d'informations dans le cadre d'applications diverses.

Quelle que soit l'application concernée, les interventions sur des procédures administratives supposent :

- collecte (auprès de différents services, organismes et personnes) et enregistrement des informations nécessaires à la procédure, à partir de divers supports : courrier, bordereau, fiches de travail, fiches de présence, etc...

- enregistrement des informations émanant du service en vue de leur traitement ultérieur (comptabilité, paie, contrôle de gestion, etc...)

- participation à la constitution et à la gestion de fichiers internes au service

- établissement de divers relevés, ou imprimés destinés aux administrations

- contrôle des informations reçues, traitées et émises.

Ces interventions se situent essentiellement en amont ou en aval des traitements (au sens strict) sur les informations ; toutefois ces derniers ne sont pas exclus.

Elles porteront de façon privilégiée sur :

- l'administration du personnel
- l'administration commerciale
- la comptabilité.

3.1 - Administration du personnel

- enregistrement des informations relatives à la présence, aux absences, aux congés du personnel ; établissement des documents correspondants
- tenue à jour des fichiers "personnel"
- établissement de documents et imprimés nécessaires aux missions extérieures et déplacements du personnel
- organisation matérielle d'opérations liées à la gestion du personnel : participation à l'organisation des stages de formation, à l'organisation des élections des représentants du personnel etc...
- présentation dactylographique des déclarations auprès des organismes sociaux, fiscaux et de l'inspection du travail.

3.2 - Administration commerciale (achats, ventes, stocks)

- enregistrement des commandes, contrats, marchés
- enregistrement des mouvements de marchandises
- information des différents services techniques, administratifs et logistiques (ex. transports) concernés par la réalisation des commandes
- établissement des lettres de relance
- établissement et mise à jour des documents de liaison avec les agents commerciaux
- mise en forme de devis à partir d'informations fournies par les agents commerciaux et en se référant à des barèmes ou tarifs
- enregistrement des différentes données administratives correspondant aux négociations en cours et à la réalisation des commandes

3.3 - Comptabilité

- réalisation de calculs simples par application de barèmes pour établir des documents commerciaux et comptables
- enregistrement des écritures comptables relatives aux activités de l'unité
- présentation dactylographique de divers documents comptables (budgets, déclarations fiscales, etc...)

ANNEXE III

COMPETENCES GLOBALES

ANALYSER - PREPARER

- Reconnaître une situation commerciale ou administrative
 - . identifier l'origine de la question posée
 - . répertorier les sources d'information à consulter ou à utiliser
 - . rechercher, sélectionner et vérifier les informations nécessaires à son traitement
- Identifier les supports et matériels appropriés
- Reconnaître les conditions d'utilisation des supports et matériels
 - . identifier les caractéristiques d'une configuration
 - . identifier les fichiers nécessaires à un traitement
 - . identifier la structure d'un fichier
 - . reconnaître les éléments d'un menu

TRAITER

- Analyser et traiter les informations en fonction des règles et procédures en vigueur à l'aide de techniques opératoires adaptées
 - . remplir un document administratif ou commercial
 - . saisir, à l'aide d'un système transactionnel plus ou moins directif des informations analysées et transformées (cf. plus loin)
 - . effectuer les calculs éventuels nécessités par ces documents ou ces transactions en utilisant le matériel adéquat ou la procédure automatisée adéquate
 - . traduire en clair des informations codifiées (le code étant fourni)
 - . codifier des informations en clair pour utilisation
 - . dactylographier et présenter un texte à partir de matériels de dactylographie divers (machine à écrire traditionnelle, machine à écrire électronique, machine à traitement de texte...)
- Mettre à jour un fichier manuel ou informatisé

TRAITER

- Indexer, classer et extraire tout support selon un mode de classement déterminé

- Mettre en route une configuration informatique

- . mettre le micro-ordinateur sous tension
- . connecter les périphériques (ou s'assurer qu'ils sont connectés)
- . mettre l'imprimante en ligne
- . alimenter l'imprimante en papier, changer le ruban
- . changer le système d'exploitation, un programme
- . formater, copier des disquettes, selon le système d'exploitation propre au matériel utilisé.

- Utiliser un système conversationnel dans le cadre d'une activité administrative à prendre en charge (cf. plus haut)

- . utiliser les fonctions de base de logiciels à partir de notices d'utilisation simplifiées
- . sélectionner un élément du menu adapté à une application et suivre en mode conversationnel la réalisation du traitement
- . Préparer la saisie et saisir des informations au clavier en respectant une technique de frappe et une qualité de frappe
- . réagir efficacement à un message d'erreur
- . sauvegarder l'information sur support magnétique

- Utiliser divers types de matériel de bureau :

- . lecteurs de microformes
- . machines à reprographier
- . machines adressographes

APPRECIER - CONTROLER

- Vérifier la vraisemblance et la cohérence des résultats

- . effectuer des contrôles ou des rapprochements par pointage et signaler ou rectifier les éventuelles erreurs

APPRECIER - CONTROLER

- Dédurre du résultat d'un traitement la ou les action(s) qui en découle(nt) en fonction des règles et procédures
- Critiquer un imprimé, des transactions existantes et proposer des améliorations
- Apprécier le résultat d'une action administrative par rapport à son coût et à son efficacité.

**QUEL BACCALAUREAT PROFESSIONNEL
POUR LE TERTIAIRE DE BUREAU ?**

Par Janine RANNOU

QUEL BACCALAUREAT PROFESSIONNEL
POUR LE TERTIAIRE DE BUREAU ?

Dès les premiers travaux du groupe de réflexion sur la réforme des BEP, nous avons souligné la nécessité de travailler dans le cadre de filières de formation qui permettent des passages massifs des BEP vers des diplômes de niveau IV.

Nous appuyions cette assertion sur un certain nombre de constats :

- il n'y a pas de correspondance entre niveaux de formation et catégories d'emplois dans le tertiaire de bureau. Les formations tertiaires de niveaux V, IV, et III se trouvent ainsi en situation de concurrence au moment de l'insertion ;

- cette concurrence en période de marché du travail reserré favorise les formations les plus élevées et se traduit par des taux de chômage très importants pour les sorties de toutes les formations de niveau V ;

- on ne peut pas se contenter de l'explication de la détérioration du marché du travail pour analyser ces conditions d'insertion.

Deux autres éléments d'analyse doivent être retenus :

. de nouvelles pratiques de recrutement font que l'on recrute de moins en moins pour un poste de travail identifié et stabilisé, mais pour une activité en devenir. Il n'y a plus recherche de l'adéquation entre niveau du poste et niveau de formation, les entreprises considérant alors les niveaux les plus élevés comme garants de "l'adaptabilité" ;

. parallèlement, l'évolution actuelle des modes d'organisation du travail, des méthodes de réalisation du travail administratif, des pratiques de sollicitation et de mobilisation des individus, tend encore à renforcer cette inadéquation entre niveau de formation/niveau d'emploi.

On pouvait en effet, observer, dans les années 70, une partition entre des activités de réalisation supposant essentiellement du "savoir appliquer" qui pouvaient correspondre aux contenus et aux modes d'apprentissage des formations de niveau V, et des activités de réalisation requérant des capacités d'analyse et d'interprétation et supposant une formation initiale de niveau IV voire de niveau III.

L'apparition de la grosse informatique des années 70 semblait avoir creusé l'écart entre les deux ensembles, apportant standardisation et perte d'autonomie pour le premier ensemble, "épargnant" le second que nous avons repéré sous l'intitulé "techniciens administratifs". Actuellement, les modes de partition se redéfinissent. L'automatisation concerne l'ensemble des activités et des catégories de personnel et est l'occasion de redéfinir la répartition des tâches entre les individus, les équipes et les services.

L'ensemble des individus est concerné par une complexification ces circuits et des réseaux informationnels, par le caractère évolutif des procédures, par la nécessité de prendre en compte dans son activité les critères de qualité, coût, délai, par de nouvelles formes de sollicitation et de mobilisation. Toute ceci conforte les positions des formations de niveaux IV et III sur le marché du travail.

Cette élévation du niveau d'exigence apparaît nettement dans la comparaison des données du recensement de 75 et de celui de 82, puisque la proportion des diplômés de niveau IV et plus passe de 19,5 % à 27 %.

L'ensemble de ces remarques nous incitait à réfléchir à une articulation forte entre des diplômés de niveau V redéfinis et des diplômés de niveau IV.

Et ce d'autant que l'organisation du système éducatif au niveau IV présente sur ces spécialités une double originalité :

- . la non-existence de brevets de technicien ;

- un positionnement, tant par rapport à la reconnaissance professionnelle que par rapport à la poursuite d'études, des bacs G très différent de celui des bacs F.

En effet les bacs G subissent une double dégradation : leur part diminue dans les entrées en sections tertiaires de TS et dans les IUT du tertiaire et leur taux d'insertion professionnelle se dégrade.

La revalorisation des formations professionnelles de niveau V, par leur insertion dans une filière professionnelle du tertiaire de bureau ne pouvait pas être satisfaite par l'existence des bacs G.

QUELS OBJECTIFS PROFESSIONNELS VISER AU NIVEAU DU BACCALAUREAT PROFESSIONNEL ?

Lorsque nous avons travaillé sur la rénovation des BEP nous avons constaté que les situations de travail se caractérisaient par leur instabilité, mais qu'à travers cette instabilité émergeaient ce que l'on pouvait appeler des "éléments stables de la qualification", sur lesquels nous pouvons appuyer les formations. Nos efforts ont porté à la fois sur l'identification de ces éléments stables et sur l'explicitation, en grandes tendances, des modifications observables dans le fonctionnement des entreprises et dans les conditions de prise en charge des activités administratives. Celles-ci sont, en effet, susceptibles de nous aider dans la définition des modes et des types d'apprentissage.

En ce qui concerne les éléments stables, nous avons retenu deux grands ensembles :

- les activités ; appréhendées en termes de finalités professionnelles, elles conservent une certaine stabilité même si leurs modalités de réalisation se transforment. Elles nous ont permis de déterminer le champ professionnel visé par chaque diplôme ;

- les techniques opératoires de base que nous avons déterminées par rapport à la nature des informations à traiter, au type d'équipement utilisé, aux techniques, règles ou procédures à mettre en oeuvre. Ces trois dimensions nous ont permis de définir, dans le domaine du tertiaire de bureau, deux grandes catégories : celles qui touchent aux techniques calculatoires portant sur le traitement des données ; celles qui touchent aux techniques de traitement des données textuelles.

Chaque BEP correspond à l'une de ces catégories ; ce qui y est visé c'est l'apprentissage des techniques opératoires de bases appliqué à des champs professionnels larges.

Cependant nous notons dès le départ que la banalisation des outils informatiques et bureautiques, le décloisonnement et l'intégration des procédures, loin de favoriser la banalisation des contenus d'emplois, renforcent l'exigence d'une maîtrise approfondie d'un domaine de spécialité.

Les politiques de recrutement, les itinéraires professionnels reposent sur la reconnaissance d'une "professionnalité" basée sur une capacité à traiter des informations communes à l'ensemble des spécialités administratives par rapport à des objets et finalités spécifiques à l'aide de techniques propres.

L'articulation des deux BEP sur des diplômes professionnels de niveau IV devrait permettre de mieux viser cette "professionnalité".

En effet, les deux grandes dominantes à partir desquelles peuvent se construire les 2 BEP, s'appliquent dans le cadre de domaines professionnels divers, qui, disposant de leurs propres règles et finalités requièrent, au moins, au niveau des grandes entreprises de plus en plus de "spécialistes" de ces domaines, ouverts à la compréhension du fonctionnement global d'une organisation.

Un balayage des cahiers du RFE portant sur le tertiaire de bureau, nous avait permis de dresser une liste de ces domaines professionnels en les identifiant soit par rapport à une activité sectorielle (banque, assurance, exploitation du transport), soit par rapport à une spécificité fonctionnelle (comptabilité, personnel, secrétariat, documentation...). Ils ne correspondent pas tous à des populations équivalentes et ne justifient pas tous des diplômes de niveau IV spécifiques.

Il semble que, dans un premier temps, on puisse viser, par la création d'un baccalauréat professionnel à deux options, deux domaines, celui du secrétariat et celui de la comptabilité.

Il s'agit dans l'un et dans l'autre des cas, de spécialités professionnelles reconnues et structurées, qui, tout en se transformant, subsistent aux mutations actuelles.

Il s'agit dans l'un et dans l'autre cas, également, de spécialités professionnelles qui s'articulent parfaitement sur les BEP renouvelés.

Pour la comptabilité, il paraît nécessaire de retrouver au niveau IV, une spécialité professionnelle traditionnellement couverte au niveau V. Nous pensons que cette spécialité professionnelle doit être affichée dès le titre afin de favoriser la reconnaissance professionnelle du diplôme.

Cette approche par domaine professionnel s'est trouvée confrontée à une double opposition :

- la volonté de définir les objectifs du baccalauréat professionnel dans le tertiaire de bureau essentiellement sur une logique de maîtrise des outils ;

- l'idée que l'on assiste à un mouvement de banalisation des activités et que de plus en plus les individus doivent être polyvalents.

Ces deux positions relèvent en fait, d'une seule et même conception du travail de bureau aujourd'hui. L'élément le plus apparent de la transformation de celui-ci est l'introduction massive des outils bureautiques et informatiques. Ceux-ci tendent à se banaliser. Les opérations "manipulatoires" s'homogénéisent et deviennent une unité commune de l'activité administrative. De là à en déduire que "tout le monde fait la même chose" il y a un grand pas qu'il serait dangereux de franchir.

Ce qui spécifie l'activité individuelle c'est la part de traitement de l'information que chacun a en charge. Que cette part se situe dans un contexte procédurier décloisonné, qu'elle suppose l'utilisation d'outils dont il faut connaître la manipulation et comprendre la logique et les contraintes, renforcent l'exigence de technicité liée aux traitements spécifiques à effectuer.

Il serait illusoire de penser qu'au niveau IV il est possible de tendre à la fois à cette technicité et à la polyvalence. Par contre il serait également dangereux d'appréhender chacun des domaines comme une unité bien étanche et bien cloisonnée alors qu'il s'agit d'éléments d'un puzzle complexe sur lequel chaque diplôme doit être ouvert.

Ainsi, nous proposons que le domaine professionnel soit l'ossature de la définition des objectifs professionnels mais que ceux-ci prennent en compte les domaines connexes.

Pour ce qui concerne la dimension technologique elle nous semble devoir être intégrée à l'ensemble des formations professionnelles, comme elle se trouve de plus en plus intégrée à l'ensemble des activités professionnelles.

L'introduction des outils favorise des transformations importantes dans le contenu et dans la forme de l'activité administrative, mais n'est pas déterminante en tant que telle de cette dernière.

ANNEXE I

PROPOSITION POUR UNE INTRODUCTION AU REFERENTIEL PROFESSIONNEL DU BACCALAUREAT PROFESSIONNEL

Pour définir les capacités, connaissances et savoir-faire que doit acquérir le candidat au baccalauréat professionnel bureautique, il convient de définir les objectifs professionnels que l'on vise, c'est-à-dire de préciser les activités professionnelles que doit pouvoir exercer actuellement et dans l'avenir un titulaire de ce diplôme, ainsi que les conditions (d'autonomie particulièrement) dans lesquelles il peut les prendre en charge.

Ces activités professionnelles qui présentent une certaine stabilité sur laquelle pourra s'appuyer la formation se situent dans un contexte marqué par son caractère évolutif. La mise en lumière de certaines grandes tendances d'évolution fait émerger des exigences nouvelles tant en ce qui concerne les types d'apprentissage, que les modes d'apprentissage.

- LE CONTEXTE PROFESSIONNEL

Les activités du tertiaire de bureau ont connu une évolution quantitative et qualitative importante et rapide ces vingt dernières années.

Particularisées par leur intervention sur l'information, elles sont très concernées par la mise en oeuvre des techniques liées au traitement automatisé de l'information.

La diffusion des outils de traitement et de circulation de l'information, phénomène le plus apparent des modifications du travail tertiaire, est l'occasion et le support de transformations plus profondes dans le fonctionnement des entreprises et des administrations et dans la répartition du travail entre les individus et groupes d'individus.

En effet, l'automatisation ne concerne plus seulement les tâches simples et répétitives et donc standardisables mais un certain nombre de cas particuliers ou de tâches complexes qui avaient échappé aux premières vagues d'informatisation. L'extension du champ couvert par l'informatisation est tant quantitatif (touche de plus en plus toutes les fonctions et services de l'entreprise) que qualitatif (pour chaque fonction, dans chaque service des informations sont intégrées dans les systèmes automatisés). C'est dire que plus d'individus appartenant à des catégories différentes sont concernés par l'automatisation, et voient ainsi leur mode d'insertion dans le fonctionnement de l'entreprise se transformer.

1 - Des outils qui médiatisent la relation à l'information

De plus en plus, la prise en charge des activités administratives se traduit par une intervention sur un ou plusieurs matériels informatiques ou bureautiques. Cette intervention redéfinit la relation à la matière première du travail administratif, l'information.

Elle suppose la manipulation d'outils dont il est nécessaire de comprendre la configuration, d'assurer l'exploitation quotidienne, de repérer les dysfonctionnements.

Mais surtout elle suppose la prise en compte, dans les traitements de l'information à effectuer, des contraintes de mise en forme et d'organisation de cette information induites par la logique du système automatisé. Cette prise en compte est d'autant plus nécessaire qu'un "geste" sur un écran-clavier est susceptible de générer toute une série d'opérations que l'on a dû anticiper.

Préparer, analyser, anticiper, contrôler deviennent ainsi les verbes-clefs de l'acte administratif.

2 - Des systèmes qui redéfinissent les relations aux autres

La généralisation de l'outil à travers les différents services, la multiplication et la diversification des applications ont été l'occasion pour les entreprises de redéfinir leur système d'information. Ceux-ci se présentent actuellement sous forme de réseaux complexes qui permettent une intégration des différentes données et procédures administratives. Toute information traitée et saisie dans un point de l'entreprise peut être utilisée dans le cadre d'applications diverses, que chacun a à connaître et à prendre en compte dans la saisie. Traiter une information suppose donc l'identification de l'origine et du devenir de cette information, de son émetteur et de son destinataire dans des circuits de plus en plus complexes. Se trouvent ainsi mis en relation des individus ou groupes d'individus de services et catégories différents, qui se trouvent co-impliqués à la réalisation d'objectifs communs.

Ceux-ci tendraient ainsi à s'éloigner de l'intervention individuelle, si on n'observait pas parallèlement un mouvement au niveau des organigrammes. En effet, sous un vocable commun de "décentralisation", les entreprises entreprennent une recherche de restructuration de leurs divisions et services.

Ces mouvements, s'ils se traduisent par des formes d'organigrammes diverses, ont un objectif commun : rapprocher les individus et groupes d'individus co-impliqués à la réalisation d'un même objectif. On peut ainsi dire que les systèmes d'information supportent de nouvelles mises en relations qui tendent à décroïsonner les fonctions et services traditionnels.

3 - Un contexte informationnel et organisationnel évolutif

Les systèmes d'information mis en place, les procédures administratives qu'ils supportent, apparaissent de moins en moins rigides et figés mais plutôt ouverts et évolutifs. Il ne s'agit donc plus de se situer par rapport à une procédure répétitive, parfaitement fixée, mais plutôt d'être capable de s'approprier dans les meilleurs délais les transformations technologiques et procédurières dans la définition de son propre travail. Celui-ci est défini en termes d'objectifs à atteindre et d'activités à prendre en charge et non d'opérations ordonnées à réaliser. L'ordre et l'identification de celles-ci peuvent être du ressort individuel. Dans un contexte évolutif, et donc moins formalisé et standardisé, chacun doit savoir mobiliser ses connaissances et compétences professionnelles, afin de définir ou choisir dans une situation donnée une solution "satisfaisante"; les critères de "satisfaction" s'expriment de plus en plus en termes d'efficacité et de coût. De façon plus générale on peut dire que les tableaux de bord, les ratios de suivi de gestion ne sont plus des outils réservés aux services de contrôle de gestion mais sont de plus en plus largement introduits au niveau des services, des groupes d'individus et même des individus.

L'ensemble de ces phénomènes permet de conclure, de façon globale, à une complexification du travail administratif. Les tâches les plus simples et répétitives ont été largement automatisées ou lorsqu'elles subsistent (saisie des données par exemple) elles se trouvent le plus souvent réparties sur un plus grand nombre de personnes qui les prennent en charge dans le cadre d'une activité administrative plus large. Les activités de préparation et d'analyse-contrôle prennent le pas sur les activités de réalisation proprement dites ; elles se situent dans un environnement qui comme nous l'avons dit, s'élargit et se caractérise par son instabilité ; la part du prescrit et du délimité tend à diminuer, celle d'une certaine initiative, de l'auto-contrôle à croître.

L'ensemble de ces modifications se traduit par une triple exigence :

- . une ouverture et une compréhension de son environnement ;
- . une maîtrise approfondie des domaines et techniques spécifiques ;
- . une capacité à prendre en compte dans la réalisation de ses activités les dimensions d'organisation et de gestion et les critères de coût et d'efficacité.

ANNEXE II

REFERENTIEL PROFESSIONNEL

Baccalauréat professionnel

Bureautique - option comptabilité et techniques de gestion

- LES OBJECTIFS PROFESSIONNELS

Le titulaire d'un baccalauréat professionnel bureautique, option comptabilité et techniques de gestion doit pouvoir s'insérer dans un service comptable ou prendre en charge, dans d'autres services (gestion des stocks, gestion de la production, gestion du personnel...) des activités de traitement, d'analyse et de vérification qui supposent une maîtrise des techniques calculatoires et des méthodes, règles et procédures se référant à la comptabilité générale et analytique.

Les activités de type comptable se diffusent dans l'entreprise. Cette diffusion suppose un "savoir comptable" de base nécessaire à tous les employés administratifs mais également le recours, pour toutes les activités d'analyse, de vérification, de centralisation, à des "spécialistes" rompus aux règles et procédures en vigueur, qu'elles s'appliquent à la procédure comptable ou à l'ensemble des procédures de prévision et de contrôle quantitatif de l'entreprise.

Ces "spécialistes" doivent développer, outre la maîtrise du domaine professionnel qu'ils ont en charge, des capacités à s'approprier les outils et procédures propres aux organisations dans lesquelles il s'insère : capacités d'ordre technologique (compréhension de la logique et des contraintes du traitement automatisé de l'information, capacité à transférer la compétence acquise sur un système sur un autre système) d'ordre organisationnel (organisation, gestion et appréciation de sa propre activité par rapport aux critères, délai, qualité, efficacité, coût), d'ordre relationnel (compréhension de l'environnement informationnel ; capacité à identifier les individus ou groupes d'individus co-impliqués ; capacité à communiquer avec ces individus ou groupes d'individus soit directement, soit par écrit, soit en recourant à un système de communication).

Ils ont à prendre en charge leurs activités dans le cadre d'une certaine autonomie :

. autonomie par rapport au degré de prescription, puisque sur le domaine qu'ils ont en charge, ils doivent pouvoir intervenir sur des cas particuliers ou des cas complexes qui peuvent requérir des prises de décision non directement induites ou prévues, ou qui peuvent avoir des incidences financières plus ou moins importantes ;

. autonomie par rapport à l'organisation et à la gestion de son travail supposant une capacité à analyser et à hiérarchiser les urgences en tenant compte de ce qui se situe en amont et en aval de sa propre intervention.

ANNEXE III

REFERENTIEL PROFESSIONNEL

Baccalauréat professionnel

Bureautique - option gestion administrative et secrétariat

- LES OBJECTIFS PROFESSIONNELS

Le titulaire d'un baccalauréat bureautique, option gestion administrative et secrétariat doit pouvoir s'insérer dans un secrétariat de service et y assurer le support matériel des différentes communications internes et externes au service, ou prendre en charge les activités de secrétariat administratif, comptable ou commercial, c'est-à-dire adapter les techniques de base du secrétariat aux documents administratifs et aux relations spécifiques à ces services.

Dans l'un et l'autre cas, les exigences professionnelles porteront à la fois sur la maîtrise des techniques de base du secrétariat et sur celle des outils bureautiques mis à sa disposition pour réaliser ses activités.

Dans le cadre d'un secrétariat administratif comptable et commercial, les exigences porteront également sur ces capacités à s'impliquer dans les procédures des services administratifs, comptables et commerciaux.

Cette triple exigence rend compte des transformations permises et favorisées par l'introduction des outils bureautiques. D'une part le noyau de base demeure quant à son objectif, mais les modalités sont modifiées tant pour la réalisation des différentes tâches (courrier, dactylographie, enregistrement chrono, stockage et classement des documents, échéanciers...) que pour la gestion de l'ensemble de ces tâches.

D'autre part, la mise en oeuvre d'applications telles que le traitement de fichier ou le traitement des données quantitatives, permet aux secrétaires de s'impliquer davantage dans l'activité particulière de leur service, soit par une participation directe à celle-ci, soit par le développement du suivi des activités du service (élaboration de tableaux de bord, états statistiques...).

LES FORMATIONS DE NIVEAU V DANS LE B T P :
CONTEXTE DE LA REFORME

Par Myriam CAMPINOS-DUBERNET

LES FORMATIONS DE NIVEAU V DANS LE B T P :
CONTEXTE DE LA REFORME

L'analyse de l'incidence que peut avoir la réforme de niveau V proposée pour le BTP, ne peut être à nos yeux simplement saisie du point de vue de l'évolution des savoirs mis en oeuvre et des transformations qui marquent actuellement les activités professionnelles tant du point de vue de leur contenu, que de celui des frontières qui les bornent. Ces évolutions nécessitent d'être resituées non pas uniquement par rapport au système productif, mais dans le jeu de l'articulation système productif/ système éducatif en ce qui concerne le secteur. Nous évoquons là, à la fois la gestion de la main-d'oeuvre pratiquée par le BTP et la position qu'il occupe sur le marché du travail, le type d'actifs qu'il mobilise, mais aussi la position relative des filières professionnelles du Bâtiment du niveau V au sein du système éducatif et le type de jeunes qui sont orientés vers ce secteur.

Différents travaux ont en effet montré que le système éducatif et de formation professionnelle anticipe le cloisonnement et la hiérarchisation produite par le système productif, et qu'il est donc difficile de répondre à la notion de besoin d'éducation, exprimé par les entreprises, d'adaptation ou d'inadaptation du système éducatif, sans prendre en compte l'existence de cette inter-relation (1).

Ainsi, au delà des mutations récentes qui caractérisent les conditions d'usage du travail et la diversité des stratégies d'entreprises qui se font jour avec l'approfondissement de la crise, il convient de s'interroger sur les relations entretenues par ces éléments de changement avec les lignes de force structurelles qui traversent le secteur, tant du point de vue du marché du travail que de celui du fonctionnement du système éducatif. En effet, l'incidence de la réforme proposée et la manière dont elle pourra plus ou moins atteindre ses objectifs, risquent donc d'être médiatisées par l'inertie des tendances structurelles qui marquent aussi bien le secteur que le fonctionnement du système éducatif.

Nous aborderons donc successivement :

- l'évolution récente des conditions d'usage du travail résultant à la fois des mutations technico-organisationnelles et plus largement des stratégies mises en oeuvre par les entreprises ;

- les caractéristiques du marché du travail, résultant des conditions de gestion de la main-d'oeuvre et des relations entretenues avec le système de formation professionnelle ;

- enfin, nous tenterons d'apprécier la réforme des niveaux V proposée en relation aux éléments d'analyse dressés précédemment sur le contexte dans lequel elle se situe.

(1) Voir notamment l'analyse comparative France/Allemagne M. MAURICE, F. SELLIER, J.J. Silvestre : Politique éducative et organisation industrielle. PUF, 1982.

I - EVOLUTION RECENTE DES CONDITIONS D'USAGE DU TRAVAIL

Nous avons montré dans des travaux précédents (1) que la "rationalisation" du travail dans le BTP avait non seulement été tardive (courant des années soixante-dix), mais qu'elle n'avait pu, en raison de la variabilité des processus, prendre des formes "orthodoxes". Si les formes de rationalisation retenues se sont traduites par une forte réduction de l'autonomie ouvrière, elles maintenaient néanmoins une certaine marge de polyvalence, permettant au regard de la variabilité des processus, la maximisation du temps d'occupation effectif de la main-d'oeuvre. Ainsi, la parcelisation du travail n'a jamais été aussi forte que dans certains secteurs de l'industrie (2). Par ailleurs, elle n'entraîna pas de modification profonde immédiate de la qualification ouvrière, mais en raison de la compression des temps d'exécution elle remit en cause les processus traditionnels de reproduction des savoirs sur le tas, et avec elle l'arrêt de la mobilité ascensionnelle (passage du volant au "noyau").

Cette évolution qui n'a touché directement qu'une petite partie du secteur (environ 10 % de la main-d'oeuvre), a cependant eu une incidence large par le double jeu des rapports de domination (sous-traitance) et de concurrence.

Or, depuis la fin des années soixante-dix, si certaines contraintes liées à la réduction de la demande adressée au secteur et la concurrence impitoyable qu'elle implique n'ont fait que se renforcer, on assiste simultanément à une augmentation plus nette de la variabilité des processus :

- soit en raison du développement du poids relatif des travaux peu répétitifs (amélioration, entretien) ;
- soit en raison des caractéristiques des travaux neufs (émiettement des opérations, réduction de la taille des chantiers, variétés architecturales).

(1) "La rationalisation du travail dans le BTP : un exemple des limites du taylorisme orthodoxe" M. CAMPINOS-DUBERNET" Formation Emploi" n° 6, 1984.

(2) Cf. Rapport préalable à une étude ergonomique sur l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers de construction de logements. Bureau d'Etudes et de Recherche Economique et Sociale. Document ronéoté, juin 1984.

Dans l'un et l'autre cas, à cette augmentation de la "variabilité" issue de l'instabilité des caractéristiques physiques des processus, viennent s'ajouter les incidences des stratégies économiques des entreprises qui pour une bonne part, et indépendamment des critères de taille (grande, PME, artisanat) ou de problème de marché (neuf et réhabilitation), choisissent de "spécifier" leurs services à l'égard de la clientèle par un élargissement de leurs interventions.

Si bien que pour cet ensemble de raison, on assiste actuellement à un élargissement net du champ d'intervention des ouvriers par rapport à la phase antérieure, sans que pour autant les nouvelles configurations auxquelles on aboutit, prennent une signification identique du point de vue de la qualification ouvrière. A cette tendance vient s'ajouter l'incidence d'une augmentation générale de la technicité du travail, dont l'ampleur est plus ou moins forte selon les corps d'état.

On examinera ainsi successivement la configuration actuelle des activités, c'est-à-dire depuis le début des années quatre-vingts, et les diverses stratégies d'entreprises rencontrées sur le plan technico-organisationnel.

A - Configuration des activités des ouvriers

Les deux grandes tendances qui se dessinent actuellement et qui ne sont d'ailleurs pas réellement alternatives, mais peuvent se combiner de manière plus ou moins importante, sont :

- le regroupement d'activités précédemment séparées
- l'augmentation de la technicité dans une activité donnée.

1 - Regroupements d'activités précédemment séparées

Ces regroupements sont de deux types dans la mesure où il s'agit soit d'activités connexes, par exemple dans le cas du gros oeuvre ou des

finitions, soit d'activités totalement différentes (gros oeuvre et second oeuvre) mais qui sont pour une bonne part désormais banalisées.

. Regroupement d'activités connexes

Ceci concerne donc essentiellement la fonction structure (maçonnerie, coffrage, ferrailage, bétonnage, pose de petits éléments préfabriqués, plâtrerie et enduit) et la fonction finition (peinture, vitrerie, revêtement de sol, carrelage, moquette, etc.).

Dans ces deux cas, on assiste à une sorte de recombinaison de ce qui peut être un "métier" en quelque sorte précédemment éclaté et recomposé actuellement sous la forme d'une configuration cependant nouvelle, puisque certaines des activités recomposées n'existaient pas ou peu il y a une trentaine d'années. D'autant plus qu'à ce phénomène de recombinaison viennent s'ajouter des transformations techniques qui, bien que moins fortes qu'en menuiserie, thermique et électricité, changent néanmoins les conditions de réalisation du travail.

Par exemple, en gros oeuvre, on peut noter une augmentation de la sophistication des matériaux utilisés exigeant des règles d'application strictes et la connaissance des D.T.U. (1) afin qu'ils puissent remplir les fonctions auxquelles ils sont destinés. On peut citer le polystyrène intégré à de la terre cuite, béton cellulaire, agglos (bois expansé, liège, laine de verre), planchers isolants, films plastiques micro-perforés, etc. Avant, un maçon n'utilisait qu'une dizaine de matériaux, maintenant on peut évaluer à un millier le nombre de produits utilisés. Par ailleurs, cette évolution des produits traduit un élargissement fonctionnelle des performances de la structure, qui doit désormais remplir des fonctions d'isolation thermique, acoustique et d'étanchéité.

Dans le domaine de la finition, les évolutions techniques se traduisent par une élévation du coût des matériaux posés qui exigent une augmentation de la compétence et du soin, en même temps qu'un certain sens esthétique.

(1) Documents techniques unifiés qui servent à prescrire l'utilisation correcte des matériaux et méthodes utilisés. Ils émanent des organismes de contrôle technique de la branche.

. Regroupements d'activités totalement différentes mais dont une partie est désormais banalisée. Ce sont généralement les maçons qui "récupèrent" ces activités :

- pose d'huisseries (menuiserie)
- pose de pieuvres (gaines dans lesquelles l'électricien passera ses fils)
- pose de charpentes industrialisées
- pose de sanitaires éventuellement
- peut aller jusqu'à la pose de réseau électrique (l'électricien n'assurant dans ce cas que la mise en marche en raison des problèmes de conformité et de responsabilité).

Ce évolue dans ce cas vers un profil de "poseur" plus ou moins large selon les activités couvertes, mais qui possède le plus souvent une compétence réduite de mise en oeuvre conforme et rapide. Ce choix qui correspond à la volonté de reporter le maximum d'intervention en amont du chantier, n'est applicable que dans les travaux neufs et dans la grosse rénovation. Il ne demande qu'une "adaptation" de la part de la main-d'oeuvre et l'on y rencontre des ouvriers qui peuvent avoir une certaine formation professionnelle, mais sans aucun rapport nécessaire avec le bâtiment à moins que l'ouvrier soit isolé sur un chantier éloigné et qu'il ait alors l'entière responsabilité du travail effectué.

2 - Activités marquées essentiellement par une hausse accrue de la technicité du travail.

Pour ces activités qui sont au nombre de trois (menuiserie, installations thermiques, installations électriques) les problèmes de frontière d'activité ne se posent pas immédiatement au niveau CAP-BEP, mais peuvent faire par la suite l'objet de formations complémentaires.

. En menuiserie, on note la tendance au retour à la fabrication des huisseries, portes, etc. en raison de l'introduction des machines à commande numérique (mortaiseuse à bédane, à mèche, à chaîne, tenoneuse)

L'abaissement de leur coût d'acquisition et l'accroissement de leur performance permettent non seulement l'amortissement rapide, mais rendent les produits réalisés performants avec ceux des menuiseries industrielles (diminution du prix de revient des éléments produits en petite série, voire à l'unité).

Aussi, les entreprises de menuiserie qui, dans les années précédentes, face au développement de la menuiserie industrielle, avaient abandonné la partie fabrication et se limitaient de plus en plus à la pose de produits banalisés, sont contraintes devant la concurrence des maçons qui désormais s'orientent dans ce sens, à "spécifier" leur intervention dans un créneau supérieur, produits à la demande, personnalisés, etc. Le menuisier doit donc à nouveau maîtriser l'ensemble du processus.

. Les installations thermiques sont marquées par la pose de matériel de plus en plus sophistiqué. Elles supposent la maîtrise des diverses sources d'énergie, y compris l'électricité et celle des règles de sécurité particulièrement importantes. Auparavant le nombre de procédés de chauffage était peu important et l'activité essentielle consistait à "tordre les tuyaux". Actuellement, il est demandé à l'ouvrier de maîtriser la connaissance du matériel diversifié (pour le gaz, chaudière à condensation, à hyper-condensation, chaudière-ventouse, chaudière mixte gaz-fuel, planchers chauffants à eau utilisant du polyuréthane reticulé pour le chauffage à basse température, pompe à chaleur, système solaire).

. Le domaine de l'installation électrique est très certainement celui parmi les activités du BTP qui s'est le plus transformé depuis une dizaine d'années et dont le niveau de technicité s'est le plus accru.

Sans doute dans le domaine du logement neuf et plus particulièrement du logement individuel, les matériels évoluent dans le sens d'une standardisation (disjoncteurs, supports, chemins de câbles, armoires modulaires), conduisant à une simplification de la pose. A l'inverse, dans le

domaine de l'éclairage public et plus encore dans l'installation électrique destinée à l'industrie, les mutations techniques sont extrêmement importantes. La conception et la réalisation de ces installations, leur maintenance, ne sont pas seulement le fait de grandes entreprises, mais peuvent également être assurées par des petites (inférieures à vingt salariés)(1). Elles comportent la pose d'appareils de mesure, l'installation d'automates programmables, de système de télé-surveillance, télé-commandes, etc. Au niveau des technologies mises en oeuvre, sont utilisées la pneumatique, l'électro-pneumatique, l'électronique.

Cependant, l'acquisition des différentes technologies connexes à l'électricité est très généralement considérée comme devant être postérieure à la formation professionnelle initiale de l'ouvrier de niveau V, qui doit faire preuve d'une maîtrise solide de sa spécialité de base, avant de procéder à l'apprentissage de ces technologies connexes (CAP complémentaires).

Plus largement, ce constat a été fait de manière constante quels que soient les changements dans le domaine technique et l'évolution de la configuration des activités : le caractère indispensable d'une professionnalité de base sur laquelle il est possible de "greffer" un élargissement de compétences connexes.

Par ailleurs, on peut remarquer de manière absolument générale, la nécessité pour toutes les spécialités du BTP de maîtriser au niveau V, des notions minimales rudimentaires en électricité, en raison du développement du petit appareillage électrique portatif de chantier. Elles sont nécessaires aussi bien par souci de sécurité, que par celui de l'utilisation correcte de ces outillages, l'ouvrier travaillant de plus en plus souvent seul ou en petites équipes.

Cependant, pour avoir une idée plus complète de l'ensemble des modalités concernant l'évolution des contenus de travail, il convient

(1) Une enquête du CCCA estimait que le domaine industriel représentait le 1/4 des activités des entreprises d'installation électrique du Bâtiment. Cf. Séminaire National d'électro-technique, électricien d'équipement. Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics. Doc. ronéoté, 1983.

également de prendre en compte les tendances qui se font jour dans les stratégies d'entreprises, dans la manière dont elles gèrent l'usage des qualifications de niveau V. En effet, au-delà des choix à dominantes techniques, elles définissent des solutions organisationnelles et des options économiques, qui établissent le champ d'intervention et surtout la marge d'autonomie accordée aux ouvriers.

B - Evolution des stratégies d'entreprises

De manière relativement schématique, on peut distinguer d'une part, les grandes entreprises, d'autre part les petites et moyennes, inférieures à cent salariés, tout en sachant pertinemment que la signification de la taille n'est pas la même dans le gros oeuvre et dans le second oeuvre.

1 - Stratégies dominantes des grandes entreprises

On assiste actuellement dans les grandes entreprises à un regroupement des interventions des ouvriers et à une augmentation relative de leur autonomie par rapport à la période précédente. Cependant, s'il y a élargissement du champ d'intervention, celui-ci n'est pas aussi large qu'il peut l'être actuellement dans de petites entreprises. La nécessité d'intervenir désormais sur de très petites opérations (50, 30, voire 20 logements) que précédemment ces grandes entreprises considéraient comme n'étant pas de leur domaine, les a conduites à adapter les méthodes d'organisation des chantiers mises au point dans le contexte précédent. Il y a en quelque sorte transfert des gains organisationnels réalisés précédemment particulièrement en matière d'ordonnancement et de contrôle des résultats de chantiers. Néanmoins, l'attention est désormais portée de manière centrale aux problèmes d'enchaînement des phases successives, que comporte, non plus une partie (gros oeuvre), mais l'ensemble du processus de construction (1).

(1) Cf. E. CAMPAGNAC : CONSTRUCTION ET ARCHITECTURE : Trois expériences de l'Habitat Social Français - Editions l'Equesne HSF 1984.

Cette évolution, qui se traduit simultanément par un élargissement des interventions, en même temps que par une augmentation du rythme de travail (système de rémunération incitatif et individualisé), ne semble pas être dans la plupart des cas réellement qualifiante, malgré quelques tentatives exemplaires (1). Ceci est d'autant plus vrai que la stratégie adoptée consiste à enrichir les phases amont du chantier, limitant ce dernier à une activité de pose, sans qu'il soit toujours possible de gérer au mieux les problèmes de dysfonctionnements et de mal-façons. Le regroupement d'activités banalisées exige le plus souvent de la part de la main-d'oeuvre une sorte d'adaptation (2). L'importance de l'encadrement laisse par ailleurs pressentir l'élargissement effectif de l'autonomie, même si cet élargissement demeure par ailleurs indéniable.

2 - Stratégies dominantes des PME et de l'artisanat

La situation évolue très rapidement dans les entreprises, dans le sens d'une diversification des stratégies dont le lien avec la taille de l'entreprise paraît être relativement faible.

Les tendances qui se dessinent actuellement sont de deux ordres : d'une part, des stratégies à caractère "défensif", voire "conservateur", d'autre part des stratégies réellement "innovantes".

. Stratégies à caractère "défensif" ou du moins qui ne marquent pas de rupture avec la situation antérieure.

- Elles concernent les entreprises de gros oeuvre et de second oeuvre qui interviennent dans le neuf, particulièrement le logement, en entreprises sous-traitantes d'une entreprise générale. Elles sont en situation de domination, à la fois économique (sur le plan des prix des travaux fournis) et technique (ne participent pas ou peu à la conception). Leur

(1) Cf. E. CAMPAGNAC op. cit.

(2) On note en particulier l'indifférence de l'employeur au type de formation professionnelle détenue : mécanique, conduite de grue, voire même coiffeur.

politique de main-d'oeuvre est le plus souvent adaptative en volume et en compétences, ne présentant pas de rupture par rapport à la situation antérieure. Elles peuvent même adopter des politiques totalement regressives sur le plan social (éclatement d'entreprises, faux non-salariat(1)).

- Relèvent également de ce type de stratégie, les entreprises qui se limitent à des activités d'entretien (plus particulièrement en second oeuvre) pour des clients privilégiés, avec une main-d'oeuvre de qualification traditionnelle. Elles n'essaient pas d'intégrer les mutations techniques connexes qui interfèrent de plus en plus fréquemment dans leurs activités. Elles les extériorisent (ce qui pourrait éventuellement constituer une politique délibérée de spécialisation) mais en laissant vieillir la main-d'oeuvre ouvrière (moyenne d'âge 40 ans ou plus), ne prévoyant ni son adaptation par la formation, ni son renouvellement par "injection de sang neuf".

. Les stratégies dites "innovantes" concernent les entreprises qui visent à acquérir la maîtrise et la reconnaissance d'une technicité. Elles visent ainsi à "spécifier" leur intervention par rapport aux entreprises plus grandes intervenant dans le même domaine, en tentant d'être au plus près des besoins du client. Ceci les amène soit à intégrer progressivement les technicités connexes à la leur, soit à constituer des groupements d'entreprises, rassemblant de manière stable des technicités complémentaires (par exemple dans le domaine de la gestion des économies d'énergie). Ceci leur permet de fournir au client un "service complet", de l'installation à la gestion de cette installation, de la maintenance à l'optimisation.

Dans tous les cas, cette stratégie repose sur un élargissement des interventions de l'entreprise, que ce soit dans le domaine de la rénovation ou de l'entretien (qui atteint fréquemment 80 % de l'activité), ou dans le domaine des travaux neufs. Elle s'appuie de manière indispensable sur une politique de qualification de la main-d'oeuvre ouvrière, non seulement en termes d'augmentation du niveau de technicité exigé,

mais également en termes d'autonomie, de responsabilité. On vise dans ce cas à disposer, soit par recrutement, soit/et par formation complémentaire, d'un ouvrier non seulement compétent, mais autonome (coût de l'encadrement lié à la petite taille des chantiers). L'ouvrier doit être alors capable non seulement de bien réaliser son travail (lire les schémas et plans) mais aussi d'organiser le déroulement de sa tâche. Avec l'expérience il doit apprendre et être capable de résoudre les problèmes ponctuels qui peuvent survenir soit directement dans son travail, soit dans les relations avec le client, les autres intervenants de l'acte de construire (représentants des autres entreprises, du maître d'oeuvre et du maître d'ouvrage). Ce dernier aspect suppose qu'il soit capable de situer son intervention dans l'ensemble du processus.

II - GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, MARCHE DU TRAVAIL ET FORMATION INITIALE

La finalité de la formation en général et de la formation professionnelle en particulier n'est pas uniquement de faire acquérir des savoirs. Elle a également pour rôle de socialiser les individus et de leur donner une compétence négociable sur le marché du travail. Il semble donc indispensable de rappeler ici brièvement les conditions de la gestion de la main-d'oeuvre par le secteur c'est à dire : la position relative que ses emplois occupent sur le marché du travail, le rôle qu'ils jouent dans l'insertion, mais aussi quels types d'actifs et de jeunes sortant du système éducatif le secteur est amené à embaucher. Ceci paraît indispensable à la compréhension des problèmes de formation dans la mesure où il existe une certaine cohérence entre la hiérarchie des emplois - ici les emplois ouvriers - sur le marché du travail et la hiérarchie des formations qui y mènent. On peut en effet considérer qu'il existe une hiérarchisation réciproque des uns et des autres et que la compréhension des problèmes de formation nécessite donc la prise en compte des champs de cette hiérarchisation (1). En d'autres termes "celui-ci (le système éducatif) n'est pas prioritairement considéré en tant que tel comme producteur d'une offre de main-d'oeuvre cloisonnée

(1) Cf. les travaux du L.E.S.T. Comparaison France/Allemagne opus cité.

et socialement sélectionnée mais dans les rapports que ces cloisonnements et cette sélection sociale entretiennent avec les hiérarchies et les catégories que forme l'appareil productif" (1).

A - Le BTP et le marché du travail

. Le BTP reste malgré la crise un secteur important d'insertion

Selon l'Enquête Emploi le secteur représentait en 1980 21,0 % des insertions des sortants du système éducatif contre 19,0 % en 1976 (2) (3).

Ceci tient à plusieurs raisons relativement connues qu'on rappellera brièvement (4) :

- la masse constituée par les emplois du BTP malgré la forte réduction récente : cette masse de 1 500 000 salariés est aussi importante que l'ensemble des industries de Biens Intermédiaires réunis, c'est-à-dire l'industrie des métaux, de la chimie, du caoutchouc, matières plastiques et des matériaux de construction réunis ;

- sa distribution sur tout le territoire national qui fait de lui un élément important des marchés d'emploi ;

-
- (1) Etude du champ d'interaction entre école et entreprises : comparaison de qualifications ouvrières de la Métallurgie et du Bâtiment. J. DUPLEX, O. de FONTMAGNE, C. MARY, M. MAURICE, et J. J. SILVESTRE direction de l'étude et introduction - Document ronéoté 1979 - Citation introduction p. 17.
- (2) "Le renouvellement de la main-d'oeuvre par les secteurs : quelles conséquences pour l'emploi des jeunes ?" P. CLEMENCEAU, J.P. GEHIN in "Dossier Formation et Emploi : contributions du CEREQ aux dossiers préparatoires du IXème Plan". Collection des études n°3 CEREQ. Mars 1983.
- (3) Le chiffre de 14 % pour 76-78 produit par ONEVA est en effet considéré comme sous-estimé en raison de la non-prise en compte des élèves des SES et des problèmes de codages des secteurs qui se sont produits dans la première enquête Cf. "De l'école au chantier : les recrutements des jeunes de niveaux V et VI" F. AMAT, X.VINEY, Coll. C. de GAUDEMAR et M. H. GENSBITTEL Formation Emploi n° 6 - avril-juin 1984.
- (4) Cf. Formation-Emploi n°6, Numéro spécial BTP. Avril-juin 1984.

- la très forte diffusion des métiers du bâtiment. Ainsi au recensement de 1982, les professions ouvriers du bâtiment - c'est-à-dire celles qui représentent plus de 80 % de la totalité des emplois ouvriers du secteur - ne sont représentées qu'à 54,7 % dans le Bâtiment lui-même (tableau I en annexe). En d'autres termes le secteur n'occupe qu'un peu plus de la moitié des professions qui le caractérisent.

. Néanmoins au delà de ces explications plutôt positives pour le secteur, il en est qui le sont moins. Nous évoquons là, les caractéristiques de la gestion de la main-d'oeuvre pratiquée par le BTP.

Le BTP est un secteur que l'on caractérise comme ayant une gestion par "le marché du travail" (1) c'est-à-dire mobilité (turn over) forte, une ancienneté plutôt faible des actifs, l'utilisation importante de non-diplômés et un effort de formation à peine plus élevé que le minimum légal. Il insère de manière privilégiée les sortants du système éducatif et de jeunes chômeurs qu'il "redistribue" ensuite vers les autres secteurs : le BTP "secteur-relais" selon l'expression de THELOT (2).

Ainsi il est facile de s'insérer dans le type de secteurs dont relève le BTP. D'ailleurs malgré la réduction importante de l'emploi - -12 % de 1975 à 1982 soit - 200 000 emplois - et un certain ralentissement de la mobilité interne (cf. statistiques de la Caisse nationale de surcompensation), le secteur continue d'insérer des jeunes de manière importante. L'évolution des taux de chômage 1976-1980 par diplôme et par spécialité illustre cette situation (cf. graphique).

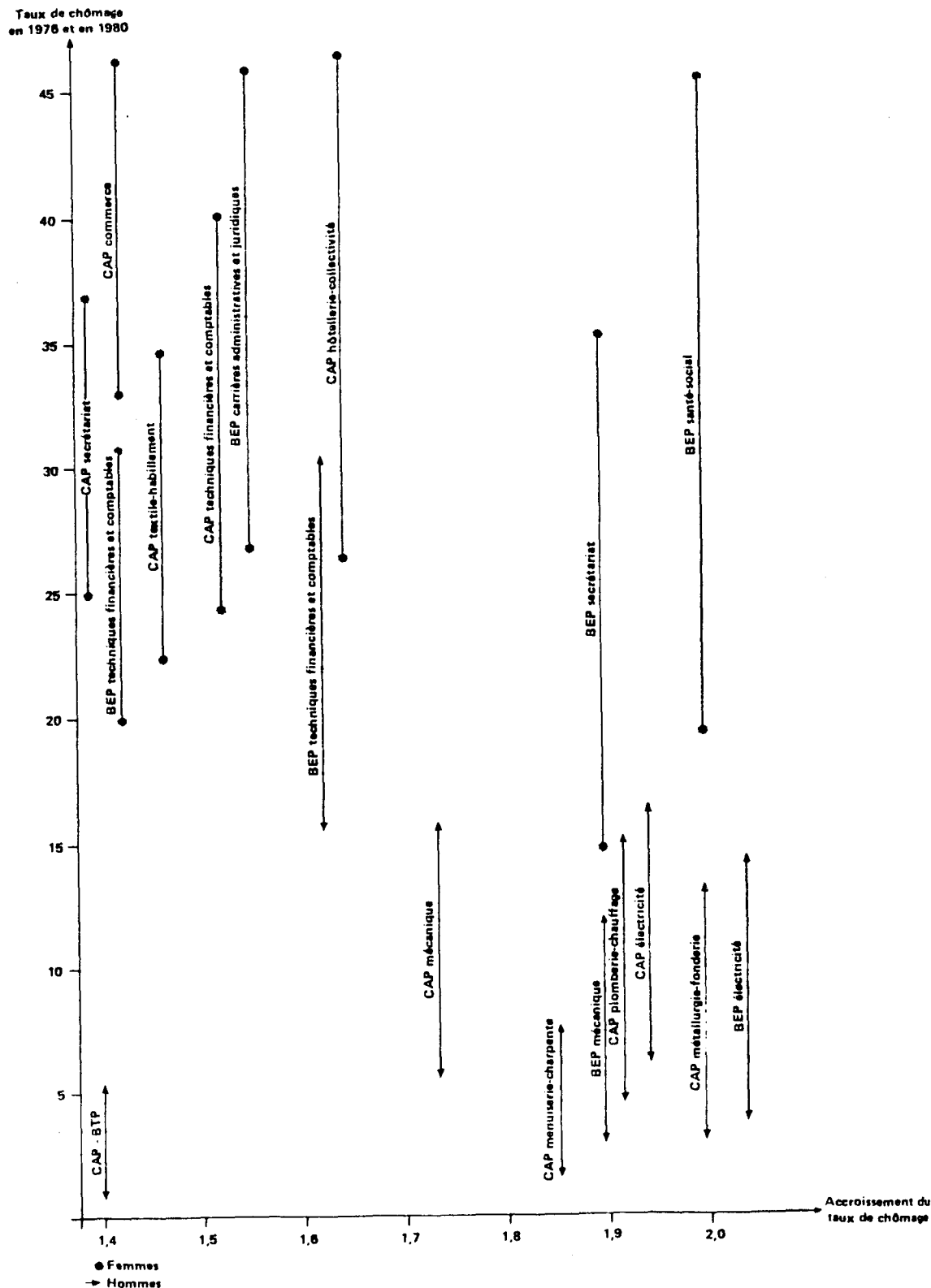
. Cependant la contre-partie de cette facilité d'insertion recouvre également le fait que ces emplois sont pour les jeunes des situations transitoires à taux de rotation élevé. Ainsi selon les données d'ONEVA (3), si 1/5ème des jeunes entrent dans le BTP à sa sortie

(1) J.M. GRANDO "Industrie et gestion de la main-d'oeuvre" in FORMATION EMPLOI n° 1 - La Documentation Française, janvier-mars 1983.

(2) C. THELOT "Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964" in Economie et Statistique n° 51 Déc. 1973.

(3) Observatoire des entrées dans la vie active.

Evolution du chômage par spécialité entre 1976 et 1980



Source : "L'entrée des jeunes dans la vie active Synthèse des principaux résultats de l'Observatoire des entrées dans la vie active et des bilans Formation-emploi" F. AMAT in Dossier Formation et Emploi. Contributions du CEREQ aux travaux préparatoires du IXème Plan. Opus cité.

des CEP, il en reste 1/7ème cinq ans après leur sortie du système éducatif. Si cette mobilité extra-sectorielle revêt pour une partie des emplois une mobilité de type "filière ascensionnelle" particulièrement en ce qui concerne les emplois de second oeuvre très diffusés, elle revêt également, et le phénomène est bien connu, une "mobilité de fuite" de conditions de travail défavorables : accidents du travail, moindre protection sociale, niveaux de salaires (voir tableau II en annexe)... etc (1).

Ce système présente sans doute l'avantage pour les entreprises de permettre, particulièrement dans le contexte difficile du marché du travail, de sélectionner la main-d'oeuvre, de pouvoir élever le niveau de leurs exigences. Mais il y a pour contre-partie de ne pas ou peu fixer des individus compétents et surtout de donner des métiers du bâtiment une image peu favorable, peu attirante pour les jeunes.

Ainsi le secteur insère des jeunes dont le niveau de formation est le plus bas (plus de 40 % des débutants salariés du BTP n'ont actuellement aucun diplôme selon ONEVA). De la même manière et malgré son amélioration récente de 1975 à 1982 (cf. tableau III), le niveau scolaire des actifs du BTP est lui même relativement moins élevé que celui des autres secteurs (cf. tableau IV). Le système éducatif pour sa part, entretient et reproduit la vision négative des métiers du bâtiment issue de la place occupée par les emplois de BTP dans le marché du travail.

B - Le BTP et le système de formation professionnelle initiale

On se contentera de rappeler ici les principales caractéristiques des formations destinées au bâtiment marquant leur position relative dans la hiérarchie des formations de niveau V.

(1) Cf. M. Campinos-Dubernet : Emploi et gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise. Paris : Documentation Française (Dossier du CEREQ n°34). Octobre 1984.

Ce niveau, tel qu'il est défini par l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) met en équivalence des filières qui ne recouvrent pas un type identique ou même similaire de formation. Il englobe en effet l'enseignement à plein temps dans les CET publics ou privés (CAP en 3 ans, BEP en 2 ans), l'enseignement en alternance (CAP en 2 ans), l'enseignement à plein temps de durée réduite (AFPA 6 mois), et enfin les conventions de formation continue gérées par les lois de juillet 1971. Nous nous limiterons ici à la formation professionnelle initiale, soit scolarisée à plein temps, soit en alternance.

Il est assez largement admis désormais que la perte d'autonomie de la formation professionnelle initiale et son intégration progressive au système d'enseignement général s'est accompagné de sa dévalorisation (1).

"Paradoxalement, l'histoire de l'enseignement technique et professionnel en France peut être décrite comme un long mouvement d'intégration dans l'appareil scolaire : mouvement dirigé par une recherche d'uniformisation et d'égalisation de cet enseignement avec celui qui demeure le référent, l'enseignement général des lycées (...). Dans les faits, ce mouvement est, nous semble-t-il, évidemment contradictoire : il provoque un rapprochement si ce n'est une identité, dans le recrutement des enseignants, dans la nomenclature et l'appellation des diplômes, mais il génère simultanément une dévalorisation des enseignements techniques. En perdant leur autonomie, ceux-ci ont également perdu leur identité positive pour devenir des modes de scolarisation mineurs qui se définissent d'abord en tant que "non général". Ceci est particulièrement vrai de l'enseignement technique court qui se présente comme une forme de scolarisation étroitement associée à l'échec des apprentissages scolaires dans le premier cycle".(2).

(1) cf. notamment :

- A. PROST : L'enseignement et l'Education en France, Tome IV Education Nationale Librairie de France 1981
- L. TANGUY : Enseignement technique/enseignement général, intégration et hiérarchie. Colloque sur l'échec scolaire Paris-janvier 1984

(2) in. L. TANGUY : Ecole et Technique en France. Communication au colloque international : Nouvelles Technologies, Formation et Division du Travail. Montréal 28-29-30 mars 1985.

La notion même d'échec scolaire est fort discutée, dans la mesure où il est pour le moins troublant de constater à quel point elle recoupe fortement l'origine sociale des élèves (1).

Quoi qu'il en soit à l'intérieur de cet enseignement dévalorisé, il existe une hiérarchie des formations de niveau V au bas de laquelle on trouve les formations destinées au BTP (notamment pour les maçons et les peintres). Les élèves orientés vers ces sections sont souvent de niveau plus faible (CPPN, 5ème, classe de transition). Une seconde hiérarchie traverse ce système d'orientation négative entre les élèves formés en CET et ceux formés dans le système de l'alternance. D'après une enquête récente des CCCA, 2/3 des jeunes qui entrent en apprentissage dans le Bâtiment proviennent des filières de niveau faible (2).

Ainsi l'étude du L.E.S.T. (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix-en-Provence) consacré aux formations ouvrières de la métallurgie et du Bâtiment fait ce constat particulièrement éclairant :

"Partie intégrante du système scolaire, les filières CET du bâtiment sont définies d'abord, ... par rapport aux autres filières d'enseignement. Cataloguées comme nécessitant sans doute des compétences, mais au total de faible technicité, leur définition se présente nécessairement comme surtout négative et contribue ainsi, autant résultat que cause, d'ailleurs, à la mauvaise image de marque des métiers correspondants (...). Les enseignants en tout cas - et c'est une composante essentielle de leur comportement - sont d'accord pour constater l'existence d'un procès qui les amène à ne recevoir que ceux qui à l'école n'ont rien pu faire d'autre (...). Nos élèves sont en général les plus mauvais des CES" (3).

-
- (1) - C. MARRY "Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers" Formation Emploi n° 4 oct. déc. 1983 - La Documentation Française.
- F. AMAT : Les jeunes de 16 à 18 ans : Itinéraires dans le dispositif de Formation et situation à la sortie des stages. Doc. Ronéoté CEREQ 1984.
- H. LHOTEL et Ph. MEHAUT "Les contradictions de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans" Formation Emploi n° 7 juillet-sept 1984. Ces trois derniers auteurs constatent l'incidence combinée de l'origine sociale et du rang dans la fratrie.
- (2) J. VUTHAN : La première formation de l'ouvrier qualifié dans le BTP. CCCA 1985
- (3) LEST 1979 opus.cit. p. 136

Cette situation pose d'ailleurs aux enseignants des CET des problèmes pédagogiques difficiles (cf. encart). Son constat suscite la critique lorsqu'est relevée la contradiction entre une conception très scolaire d'un examen, qui tend nécessairement à maintenir son "niveau" relatif aux autres examens et le type de public auquel il s'adresse. Ce système se fonde en effet très précisément sur la valorisation des aptitudes sur lesquelles les élèves de CET se savent le plus handicapés.

La conséquence de cette situation est pour ces sections un recrutement difficile, un niveau d'abandon souvent important. L'enquête du LEST citée, fait référence à des taux d'abandon de l'ordre de 50 % pour les trois années. Peut-être plus préoccupante est l'augmentation du taux d'échec aux examens depuis quelques années.

EVOLUTION DES RESULTATS AUX EXAMENS DE 1973 A 1984. %												
MODE DE FORMATION	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
<i>Temps complet</i>												
C.A.P...	63,5	69	68	63	64	63	60	59	61	63	62	56
B.E.P...	64,5	72	68	70	68,5	69,5	68	65,5	70	71	71	64,5
<i>Alternée (hors FA)</i>												
C.A.P	47,5	47	46	47,5	47	47	44	41,5	43,5	44	43,5	40,5
TOTAL	56,5	58,5	58	56,5	57	56,5	53	52	54	55	55	50,5

Source V. VUTHAN CCCA Opus.Cit.

Extrait de : Etude du champ d'interaction entre école et entreprises

Comparaison de qualifications ouvrières de la métallurgie et du bâtiment.
L&ST 1979, op. cit. p.137, 138, 139.

Au problème pédagogique ainsi posé, on distingue chez les enseignants et dans les établissements deux types de réaction. Les schémas qu'on peut tenter d'en donner, toutefois, -bien que construits à partir d'éléments observés sont comme tout schéma plus logiques que réels. Ils se combinent de fait de façons variables, au niveau des enseignants et en politiques d'établissement : leur intérêt est de présenter des éléments d'analyse.

Dans une large mesure, ces deux types d'attitudes et de comportements reconnaissent le résultat du système de sélection antérieure et partent donc l'un et l'autre de la constatation que les élèves arrivant dans les CET Bâtiment sont "des élèves médiocres". Mais les méthodes de prise en compte de cette donnée ne sont pas les mêmes.

Dans le premier type, la pédagogie tend à rester fidèle au modèle "scolaire" de la définition a priori d'une formation initiale complète. L'adaptation est une adaptation de programmes : les matières dites de formation générale ont tendance à garder leur valeur de critère prédominant et leur adaptation s'envisage donc essentiellement en termes de baisse de niveau ; conservant leur prééminence de principe, elles étendent leurs méthodes et conceptions à l'enseignement technologique, une innovation pourtant pour la majorité des élèves ; si bien que la formation pratique tendra quant à elle à prendre un caractère d'exercice, d'illusion et de mise à l'épreuve autant et sinon plus que de problème à résoudre ; elle n'aura donc besoin que de façon occasionnelle de recourir au travail en grandeur réelle.

Cette logique impose à l'éducateur des conditions de travail difficiles. Face à des élèves pris entre une perspective proche ou même immédiate d'activité salariée et l'appel prioritaire à des aptitudes dont ils se savent être le moins pourvus, les méthodes pédagogiques sont délicates à dégager qui, combinant la proximité de l'utile avec l'intérêt éventuel du général, créeraient une situation de motivation nouvelle.

Aussi bien le prestige du diplôme et la hiérarchisation interne restent-ils dès lors normalement le levier principal de l'intérêt. La conséquence logique en est d'une part de dégager une certaine élite relative, mais de conduire d'autre part à de nombreux cas d'abandon. Et cette situation se retrouve dans le devenir des élèves que caractériseront l'importance des départs de la profession mais aussi des taux appréciables de la promotion, dans et hors de la profession.

La situation de l'enseignant lui-même, indépendamment du fait que la dévalorisation de sa spécialité rend sa position peu attractive, offre une ambiguïté analogue à celle de ses élèves. Appelé à largement construire son travail à partir d'un schéma préétabli, sa propre motivation est faible à renouveler le schéma à partir d'expériences de la vie de travail, dont il se rend compte pourtant qu'elles répondraient à un intérêt immédiat des élèves. Les stages pratiqués en entreprise, par ailleurs, suscitent d'autant moins son initiative que sa propre expérience antérieure de la vie professionnelle est soit inexistante ou sommaire (cas normal dans la logique de ce schéma pour le professeur d'enseignement général ou même technologique) ou correspond pour lui à une période achevée de son existence (cas du praticien auquel ses conditions antérieures de travail dans la vie professionnelle contribuent à faire considérer son statut actuel comme une promotion sociale.).

Qu'il s'agisse là d'un enchaînement construit après coup pour sa logique, introuvable sans doute tel quel dans la réalité, apparaît clairement du fait qu'un autre schéma peut se construire, également à partir d'éléments observables.

Ce second type de réaction part également de la constatation que les élèves arrivant au CET-Bâtiment sont traumatisés par leurs échecs scolaires antérieurs. Sans que soit remise en cause la légitimité des principes pédagogiques qui ont abouti à ces échecs, le moyen de redonner confiance aux élèves, base de toute motivation, est envisagé dans un certain renversement de l'apprentissage, à l'encontre des enseignements généraux.

A la limite, cette "pédagogie-chantier" copie les conditions de fonctionnement de la petite entreprise : les travaux pratiques consistent dans la mise en oeuvre d'un chantier réel, avec ses diverses phases et ses divers aspects, commerciaux, organisationnels et d'exécution. Les conséquences attendues de cette variation d'optique par rapport à la méthode scolaire prédominante sont claires : la remotivation des élèves s'appuie sur l'appel à des aptitudes jusque-là négligées de coopération et à saisir des enchaînements concrets, sur la satisfaction de réaliser et la perspective d'une possibilité immédiate d'utilisation des acquis. La valorisation correspondante de l'expérience professionnelle des enseignants en encourage la mise à jour permanente, cependant que la prise en compte de l'exécution du chantier favorise le rapprochement des matières enseignées.

Le chantier scolaire, toutefois, reste une construction relativement artificielle. Moins par les aménagements inévitables -de délais entre autres- qu'entraînent les besoins pédagogiques que par le découpage qu'il représente entre conditions "techniques" et conditions sociales de production. En limitant inévitablement la perspective de progression à la capacité d'exécution d'un chantier -limitation justifiée d'ailleurs par la référence au niveau intellectuel des élèves-, il contribue à dévaloriser encore le diplôme mais en même temps à réduire l'ambition de maîtrise du métier par la connaissance abstraite, progression que le diplôme, pour une part, symbolise. Si dans ce schéma les départs ultérieurs de la profession devraient être moins nombreux que dans le précédent, il explique par contre certains types d'abandon en cours d'études, par intérêt d'utilisation rémunérée immédiate des connaissances acquises ; il peut expliquer aussi certains échecs à l'examen, par moindre intérêt pour ses aspects d'étape dans une progression qualificationnelle et/ou de marche-pied pour une promotion professionnelle ou plus généralement sociale.

en %

Représentation des origines scolaires par spécialité %	3 ^e 2 ^e 1 ^{er} Ter.		CPA de CFA		CPA de CES		SES ^{4+5^e} +CPAN	
	1984	1983	1984	1983	1984	1983	1984	1983
Maçonnerie	8,9	10,1	14,5	16,8	32,8	30,3	35,3	36,4
PloMBERIE	13-	14,5	16,5	18,5	28,6	28,6	30,7	29,4
Menuiserie	17,4	21,7	18,9	19,4	30,6	29,3	27,1	24,3
MÉTALLERIE	11,2	12,3	9,8	11,5	29,3	30-	36,7	36,1
Peinture	10,1	12,2	15,3	16,8	29,2	26,8	32,2	37,2
Électricité	21,7	24,9	15,6	17-	26,5	24,5	26,2	23,4

Source : V. VUTHAN, CCCA, op. cit.

Quelques réserves et nuances que l'on puisse apporter, la situation paraît préoccupante. Elle l'est d'autant plus, que compte tenu de l'évolution des effectifs ouvriers (licenciement des moins qualifiés, souvent des plus jeunes), on constate un vieillissement très important de la population ouvrière du secteur (cf. tableau V annexe).

Cependant ce constat peu favorable mérite d'être fortement nuancé en raison de la différenciation interne des métiers du BTP, que ce soit dans les CET ou dans le système d'alternance. Une enquête récente du CCCA effectuée sur l'ensemble des CFA, met en évidence cette hiérarchisation des métiers du BTP à travers l'origine scolaire des élèves.

III - ELEMENTS DE PROPOSITIONS

Il est incontestable qu'une partie importante des enjeux relatifs aux problèmes de formation se joue actuellement au niveau de la formation professionnelle des ouvriers, non seulement pour le secteur du BTP proprement dit étant donné l'importance relative des professions ouvrières (1) et leur diffusion dans l'ensemble du système productif (développement important à l'intérieur des activités tertiaires), mais également pour l'ensemble de l'économie.

En effet malgré les progrès récents de la formation perceptibles dans le recensement de 1982, la France est encore caractérisée comme un pays où la proportion de jeunes ayant une formation professionnelle reconnue demeure faible (2). Ainsi un des spécialistes renommés des comparaisons internationales en ce domaine J.J. SILVESTRE, remarquait récemment : "Ce progrès est encore jugé insuffisant notamment si on compare à ce qui se passe dans un pays comme l'Allemagne - et particulièrement pour les formations des ouvriers et des employés qualifiés (CAP ou équivalents) dont la croissance est plus lente que celles des formations techniques élevées (bac. technique, diplômes de technicien et d'ingénieur" (3).

La France est en effet le pays (par rapport à l'Allemagne et au Japon par exemple) où le poids relatif des non ouvriers est le plus important et où le taux d'encadrement des ouvriers (importance des contremaîtres) est le plus fort. Le BTP a lui-même été marqué par cette évolution, bien que à la fois de manière moins forte et avec un certain décalage dans le temps.

(1) Les professions ouvrières représentent 78,8 % des actifs occupés dans le BTP en 1982, et représentaient 82,6 % en 1975.

(2) En 1982 selon l'Enquête Emploi l'importance relative des actifs ~~totaux~~ occupés de sexe masculin qui n'avaient aucun diplôme ou de CEP était de :

- 53,7 % pour les ouvriers qualifiés
- 36,9 % pour les contremaîtres
- 35 % pour les jeunes de 15 à 24 ans

(3) J.J. SILVESTRE "Salariats industriels et crise économique. Essai de comparaison entre l'Allemagne, la France et le Japon "Document ronéoté BEST n° 83-10. Texte présenté au 1er séminaire de l'ISEL sur " les performances comparées des marchés du travail dans les pyas occidentaux depuis 1973, Florence 7 et 8 juillet 1983. (Nous soulignons).

Or il semble actuellement qu'on puisse noter les prémisses d'une évolution en matière de gestion de la main-d'oeuvre dans divers secteurs de l'industrie où nombre d'entreprises - notamment les plus performantes - accordent une place de plus en plus importante à la formation des ouvriers. C'est également ce qui paraît ressortir de ce rapide bilan établi sur le BTP. Bien que les mutations techniques qui caractérisent le secteur ne revêtent en termes de rupture l'ampleur de celles qui marquent d'autres activités industrielles, elles ne sont cependant pas négligeables. De plus elles s'insèrent dans des conditions de réalisation très particulières, le chantier, qui autorise une plus large autonomie ouvrière.

Ces considérations générales étant posées, quelles conclusions le bilan présenté permet-il de tirer en matière de formation pour le niveau V du BTP? Nous aborderons successivement 3 points :

- L'évolution des champs professionnels et le rôle central de "la professionnalité".
- Comment la formation peut-elle permettre actuellement l'acquisition de cette professionnalité ?
- Et enfin quelle peut en être l'insertion au sein des tendances structurelles qui marquent actuellement le fonctionnement du marché du travail (hiérarchies des emplois et hiérarchies de formation) ?

A - Evolution des champs professionnels : rôle central de la "professionnalité"

Après la période de spécialisation, on se situe actuellement dans le bâtiment dans une phase d'élargissement des compétences professionnelles. Cet élargissement des interventions ouvrières n'est pas sans doute homogène aussi bien en termes de rupture (il recouvre en partie le regroupement d'activités banalisées) qu'en termes de résultats du point de vue de la qualification. Cependant on peut penser que, compte tenu des structures du secteur, les tendances positives devraient l'emporter et aboutir à une augmentation des compétences professionnelles.

Cet élargissement des compétences professionnelles suppose la maîtrise de savoirs professionnels, c'est-à-dire non pas simplement issus de la connaissance mais de l'aptitude à agir sur le réel. Ceci suppose à la fois, l'utilisation des savoirs abstraits et théoriques, et des savoir-faire empiriques tirés de l'expérimentation, de la pratique du réel.

Sans doute le savoir-faire empirique, ces tours de main, cette aptitude à transformer la matière sont tous certainement plus importants dans le BTP que dans d'autres activités marquées davantage par des ruptures technologiques. Pourtant au-delà des schématisations rapides qui dans ces domaines ont momentanément prévalu, il apparaît maintenant qu'y compris dans des activités telles que les machines-outils à commande numérique, on admette à nouveau le caractère indispensable des savoirs professionnels des opérateurs - connaître le métal, ses réactions aux outils de coupe... etc. - soit des connaissances propres aux ouvriers de la mécanique (1).

La maîtrise des savoirs professionnels indispensables à la variété des situations tant organisationnelles que techniques nécessite l'acquisition de la "professionnalité" (2). Elle est fondée sur une formation à base professionnelle permettant la maîtrise d'une activité. Elle comporte non seulement des connaissances générales et théoriques, mais des savoir-faire pratiques et empiriques. Elle ne conduit pas à être simplement capable de reproduire, mais de résoudre des problèmes, d'agir sur le réel. Elle n'est pas seulement connaissance elle est action. Elle permet de situer un travail particulier dans un processus d'ensemble auquel ce travail coopère. Et enfin une professionnalité réelle et suffisante doit permettre une progression professionnelle, l'élargissement de la compétence ouvrière, à la fois dans la technicité des problèmes à résoudre et dans le degré d'autonomie (notion de "carrière ouvrière").

La professionnalité ainsi définie n'est pas synonyme de polyvalence, au sens le plus fréquent de celui-ci : regroupement d'activités banalisées, qui ne demande à la main-d'oeuvre qu'une adaptation. Ainsi les regroupements

(1) A. d'IRIBARNE "Le passage de la formation de base à la vie active dans le cadre des nouvelles technologies : la nécessité d'une éducation professionnelle". Conférence Européenne sur la maîtrise sociale des nouvelles technologies - CEE CEDEFOP, Berlin, nov. 1982.

(2) Cette notion est particulièrement utilisée en Allemagne et en Italie. En Allemagne (cf. l'étude du LEST déjà citée), elle est "fondée sur l'apprentissage de l'ouvrier qualifié et sur des rapports sociaux de travail établis sur le mode coopératif à partir d'une polyvalence des qualifications conçue autant comme processus d'apprentissage que comme mode d'organisation du travail". Op. cit. p. 183.

d'intervention tous corps d'Etat ne nécessitent pas à proprement parlé une formation professionnelle dans une activité du BTP, mais au mieux une formation professionnelle quelconque développant des savoirs qui ne sont pas rattachés à une activité particulière.

Ainsi il paraît souhaitable que l'élargissement du champ professionnel se fasse à partir d'une professionnalité de base, sur laquelle on procède à l'élargissement des compétences plutôt qu'à une formation d'emblée très large sans ancrage professionnel solide.

B - Professionnalité et formation

La volonté de permettre aux jeunes d'acquérir par la formation professionnelle la maîtrise d'une réelle professionnalité implique une série de conséquences sur le fonctionnement et les caractéristiques de cette formation.

- Elle suppose tout d'abord un découpage du champ de la formation professionnelle initiale qui ne soit pas trop étroit, pas trop spécialisé. C'est dans ce cadre que s'inscrit la réforme proposée au niveau du BEP.

Il serait cependant indispensable de considérer également le problème des CAP relatifs à la fonction de finition. Ils sont actuellement au nombre de quatre et définissent des champs extrêmement étroits à savoir : carreleur-mosaïste, plâtrier, peintre applicateur de revêtement, solier moquetiste. Il serait souhaitable au niveau même du CAP de les regrouper par deux de manière à ne faire que deux CAP.

Le champ professionnel ne doit pas non plus en contrepartie être une sorte de fourre-tout sans consistance professionnelle. Nous avons cité précédemment comme non recevable une formation de poseur polyvalent. On peut également ajouter dans cet ordre d'idée, le caractère beaucoup trop large d'un BEP d'équipements du bâtiment qui regrouperait en plus du sanitaire et thermique, l'électricité d'équipement.

- La volonté d'acquisition de la professionnalité pose le problème de la hiérarchie des savoirs, la séparation théorie et pratique. Sont ainsi couramment distingués des savoirs scientifiques, universels et abstraits dirigés par le seul souci de connaître auxquels on accorde prévalence, en opposition aux autres savoirs particuliers concrets essentiellement destinés à agir.

. Contrairement à ce que fonde cette hiérarchie des savoirs (abstraits, concrets) et de leur utilisation (connaissance, action), l'augmentation des capacités professionnelles d'un individu ne passe pas nécessairement et inévitablement par l'augmentation de ses connaissances générales et théoriques.

Ou encore ce qui est une autre version de cette hiérarchisation des savoirs, il n'est nullement certain que l'accroissement du niveau des connaissances générales et théoriques permette une acquisition plus rapide des savoirs professionnels.

. Enfin le critère d'excellence scolaire ne peut être considéré comme uniquement prévalent, on note assez généralement l'importance du critère de motivation, de l'implication positive. Si le niveau de 3e constitue effectivement une probabilité plus grande de réussite aux examens professionnels, la nécessité d'acquisition de ce niveau scolaire ne devrait pas traduire à terme un cursus obligatoire. La non-hiérarchisation des savoirs s'accompagne nécessairement de la souplesse du cursus scolaire, non théorique, mais effective alors que les "classes passerelles" notamment n'attirent des flux significatifs que pour les premières d'adaptation, par exemple.

- Dans cet ordre d'idée on conçoit l'importance des savoirs professionnels des enseignants, c'est-à-dire non seulement la maîtrise des connaissances théoriques et technologiques mais l'expérience de leur application concrète dans la production.

- Enfin il paraît nécessaire de souligner la nécessité de prise en compte de l'alternance par la formation scolaire. Une ouverture de l'école sur la production constitue non seulement le moyen de mettre en oeuvre en situation réelle les savoirs théoriques appris mais également de faire l'apprentissage des conditions sociales effectives de travail (rapports de coopération/conflits, collaboration/autorité, système de valeurs).

C - Formation et exclusion

Nous avons insisté dans la section III sur le double phénomène de la hiérarchisation des emplois et des filières éducatives, et en conséquence des caractéristiques des jeunes orientés vers les formations du BTP. Il ne semble pas que cette situation dont le caractère structurel est incontestable puisse être inversée rapidement.

Il est évident que par rapport à ces jeunes la solution d'une sélection accrue serait particulièrement catastrophique. Mais à l'inverse la volonté de les maintenir dans le système éducatif et la scolarisation à plein temps, ne conduit-elle pas à imposer l'école à des jeunes qui sont en situation de refus de l'école, pour lesquels jusqu'ici elle est le synonyme d'échec.

Il semble en revanche que la solution qui consiste à les aider à construire un projet professionnel relativement précis, sans être totalement fermé, à le réaliser grâce à des solutions pédagogiques adaptées et motivantes (importance de l'acquisition des savoir-faire à cet égard) est intéressante pour aider à dépasser la notion d'échec et admettre la nécessité de progresser dans le domaine général et théorique. On doit signaler à cet égard, l'expérience intéressante des CPA de CFA du bâtiment qui obtiennent avec ces élèves en difficulté un taux de réussite au CAP de 48%, c'est-à-dire supérieur à celui des élèves ayant suivi une formation du CAP après une cinquième d'enseignement général, une CPPN ou CPA de CES (1).

(1) Enquête VUTHAN CCCA op. cit.

CONCLUSION

1) L'élargissement des compétences professionnelles n'est pas seulement le regroupement d'activités banalisées qui demande davantage une adaptation qu'une réelle formation. Un élargissement effectif des compétences professionnelles suppose l'acquisition d'une "professionnalité" qui se définit comme un ensemble de connaissances non seulement générales et théoriques mais aussi de savoir-faire pratiques et empiriques. Elle ne conduit pas à être simplement capable de reproduire, mais de résoudre des problèmes, d'agir sur le réel. Elle n'est donc pas seulement connaissance, elle est action.

2) A cet égard, il paraît dommageable de poser comme une nécessité absolue une certaine chronologie d'acquisition des savoirs consistant à considérer comme indispensable l'antériorité des savoirs abstraits, théoriques, sur ceux qui sont issus des connaissances empiriques, savoirs particuliers, concrets, savoir-faire. Cette antériorité peut être parfaitement fondée dans certaines activités, particulièrement celles qui sont d'apparition récente. Il se trouve que dans le BTP, ceci traduit une rupture avec les modes traditionnels d'acquisition des savoirs, modes d'acquisition qui se révèlent très adaptés à des jeunes fréquemment en situation de refus du système scolaire.

3) **La formation professionnelle doit contribuer à un élargissement des compétences mais doit rester sur des savoirs et savoir-faire précis. Elle doit donc partir de ce qui constitue le noyau des formations au CAP pour déboucher sur des diplômes de BEP plutôt que d'articuler des CAP comme une "adaptation" à l'emploi de BEP généraux (1).**

4) Les recommandations 2 et 3 paraissent d'autant plus importantes que l'on prend en compte pour apprécier les réformes de formation, non seulement de l'évolution des conditions d'usage du

(1) Cf. P.P. VALLI "La modernisation des formations : de nouveaux objectifs pour la formation professionnelle" in L'évolution des systèmes de travail dans l'économie moderne. Actes des journées nationales d'études DGRST - CEREQ - CNRS, 1, 2, 3 décembre 1980. Ed. du CNRS 1980, p. 231.

travail telles qu'elles résultent d'une analyse technico-organisationnelle mais également les problèmes de gestion de la main-d'oeuvre. Les mécanismes de structuration réciproques du système productif et du système éducatif, mécanismes possédant une très forte inertie, conduisent un certain type de jeunes dans les formations du BTP. Ne vaut-il pas mieux intégrer dès le départ cette dimension dans les divers choix faits dans le cadre de cette réforme. Ainsi l'hypothèse sous-jacente à la réforme de prolongement nécessaire de la scolarité n'est peut-être pas la plus adaptée aux jeunes concernés. A l'idée de cursus scolaire sous forme de "passage obligé" ne serait-il pas plus réaliste de substituer celle d'une réelle souplesse des cursus possibles ?

TABLEAUX ANNEXES
IMPORTANCE DU SECTEUR DU B.T.P. (B.G.C.A.)
DANS LES PRINCIPALES PROFESSIONS OUVRIERES DU B.T.P. * EN 1982

TABLEAU I

PROFESSIONS	Valeur absolue		BGCA % Total
	BGCA	TOUS SECTEURS	
<u>OUVRIERS QUALIFIES DE TYPE INDUSTRIEL</u>			
. Bâtiments, Travaux Publics carrière extraction	89 820	173 780	51,7
. Travail du Bois	4 360	53 900	8,1
<u>- OUVRIERS QUALIFIES DE TYPE ARTISANAL</u>			
. Electricité	78 840	155 100	50,6
. Travail des métaux, mécanique	19 100	198 180	9,8
. Bois	70 420	94 980	74,1
. Bâtiment	356 960	461 720	77,3
<u>- OUVRIERS NON QUALIFIES DE TYPE INDUSTRIEL</u>			
. Bâtiment Travaux Publics, Extraction	57 480	158 980	36,2
<u>- OUVRIERS NON QUALIFIES DE TYPE ARTISANAL</u>			
. Mécanique	7 280	110 040	6,6
. Gros Oeuvre du Bâtiment	212 140	232 960	91,1
. Second oeuvre du Bâtiment	102 900	188 600	54,6
TOTAL	999 300	1 828 340	54,7

- DIFFUSION DE CES PROFESSIONS DANS LES DIFFERENTS SECTEURS D'ACTIVITE

SECTEURS D'ACTIVITE (CODE AE 15)	VALEUR ABSOLUE	%	% CUMULES
U 07 - Bâtiment Génie Civil et Agricole (BGCA)	999 300	54,7	54,7
U 10 - Services marchands	256 300	14,0	68,7
U 14 - Services non marchands	184 700	10,1	78,8
U 04 - Ind. de Biens Intermédiaires	85 520	4,7	83,5
U 08 - Commerce	64 720	3,5	87,0
U 05 - Ind. des Biens d'équipement	61 840	3,4	90,4
U 06 - Ind. de Biens de consommation	55 620	3,0	93,4
U 09 - Transports et Télécommunications	54 820	3,0	96,4
U 03 - Production et distribution d'Energie	48 920	2,7	99,1
- Autres secteurs (01,02,11,12,13)	17 420	0,9	0,9
TOTAL	1 828 240	100,0	100,0

* Ces professions représentent à la même date 84 % des emplois ouvriers totaux du BTP ou BGCA

COMPARAISON DES SALAIRES OUVRIERS
DANS LE B T P ET L'INDUSTRIE EN 1978

TABLEAU II

. Gain mensuel brut moyen en octobre 1978 des ouvriers à temps complet, payés intégralement pour le mois (salaire déclaré)

	ENSEMBLE		NON OUVRIERS		OUVRIERS				MANOEUVRES	
	TOTAL	HOMMES	TOTAL	HOMMES	TOTAL	HOMMES	TOTAL	HOMMES	TOTAL	HOMMES
Ensemble des activités	3274	3466	3969	3998	3513	3599	2966	3151	2590	2720
Industrie (hors BTP)	3247	3488	4158	4230	3583	3702	2973	3181	2596	2762
BTP	3392	3394	3775	3775	3207	3208	2848	2851	2531	2533
CONSTRUCTION GROS OEUVRE	3370	3371	3774	3774	3208	3208	2802	2805	2530	2532

Source : Enquête OSCE citée ci-dessous

. Gain annuel brut moyen des salariés selon qu'ils ont subi ou non des réductions pour absence (hommes + femmes)

Activité	Niveau de qualification	Gain annuel brut total (en francs)		
		Ensemble	Complet	Réduit
INDUSTRIE (HORS BTP).....	Employés (ensemble).....	68 935	73 456	57 079
	dont :			
	Cadres.....	121 409	123 250	107 318
	Assistants.....	65 468	66 829	62 454
	Maîtrise des ouvriers.....	64 909	65 493	63 367
	Employés d'exécution.....	45 265	47 116	41 647
	Ouvriers (ensemble).....	38 089	41 433	35 722
	dont :			
	Qualifiés.....	43 663	46 137	41 440
	Semi-qualifiés.....	32 962	35 387	31 668
Non qualifiés.....	29 491	32 183	28 013	
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS.	Employés (ensemble).....	72 089	76 653	63 935
	dont :			
	Cadres.....	121 744	125 971	111 049
	Assistants.....	68 790	68 972	68 385
	Maîtrise des ouvriers.....	59 080	62 446	54 961
	Employés d'exécution.....	45 795	48 159	41 508
	Ouvriers (ensemble).....	36 991	42 316	35 388
	dont :			
	Qualifiés.....	38 840	43 463	37 326
	Semi-qualifiés.....	30 897	36 390	30 614
Non qualifiés.....	22 724	21 479	25 166	

Source : Enquête de l'O.S.C.E. sur "La structure des salaires dans l'industrie et les services en 1978"

NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION ACTIVE
 AYANT UN EMPLOI DANS LES SECTEURS INDUSTRIELS EN 1982
 (Sexe masculin)

TABLEAU III

Activité Economique AE 15	Aucun diplôme déclaré ou CEP	BEPC seul	CAP-BEP	Diplômes sup. au CAP, BEP	dont BAC ou BP	Total
U02 - Industries Agricoles et Alimentaires	57,4	4,2	28,2	10,1	6,5	406 200
U03 - Production et distribution d'énergie	36,8	6,0	33,4	24,7	13,6	253 680
U04 - Industrie de biens intermédiaires	55,8	3,5	27,8	12,9	7,4	1 165 280
U05 - Industrie de biens d'équipement	42,8	3,2	33,2	20,8	10,7	1 385 520
U06 - Industrie de biens de consommation	56,7	5,2	22,9	15,2	8,7	727 280
U07 - Bâtiment et génie civil	59,7	2,6	30,3	7,4	5,0	1 639 580

Source : Recensement de la population de 1982

NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION ACTIVE
 AYANT UN EMPLOI DANS LES DIFFERENTES ACTIVITES DU B T P
 - Evolution 1975-1982 -

TABLEAU IV

en %

NAP 600	CAP-BEP		DIPLOMES SUP AU CAP/BEP	
	1975	1982	1975	1982
55-10 Aménagement des terres et des eaux	14,76	19,86	7,46	11,45
55-11 Construction de lignes de transport d'électricité	27,98	28,50	13,74	11,30
55-12 Travaux d'infrastructure générale	13,74	16,80	6,49	10,61
55-13 Construction de Chaussée	14,52	15,50	8,63	11,23
55-20 Entreprises de forages, sondages	15,76	20,99	22,85	34,67
TRAVAUX PUBLICS	16,04	18,76	9,38	15,4
55-30 Construction d'ossature autre que métallique	13,76	15,90	9,63	15,41
55-31 Installation Industrielle de montage levage	26,28	32,11	9,36	10,18
55-50 Construction Industrialisée	19,30	25,31	8,50	14,54
55-60 Maçonnerie et Travaux courants de béton armé	16,57	21,30	4,57	5,46
GROS OEUVRE	16,49	21,49	5,02	6,61
55-40 Installation électrique	37,19	42,77	10,60	13,11
55-70 Génie climatique	34,13	39,54	9,98	11,94
55-71 Menuiserie-Serrurerie	35,43	43,06	5,70	6,33
55-72 Couverture-Plomberie	36,22	37,71	5,57	6,19
55-73 Aménagement Finitions	34,09	36,85	4,70	5,54
SECOND OEUVRE	35,36	39,81	6,56	7,96
BTP	25,31	30,24	6,28	8,16

IMPORTANCE RELATIVE DES OUVRIERS QUI ONT 36 ANS OU PLUS EN 1982
DANS LES DIFFERENTES ACTIVITES DU B T P

TABLEAU V

		en %
55-10	Aménagement des terres et des eaux	52,02
55-11	Construction de lignes de transport d'électricité	41,04
55-12	Travaux d'infrastructure générale	58,30
55-13	Construction de chaussée	60,64
55-20	Entreprises de forages	48,20
TRAVAUX PUBLICS		55,02
55-30	Construction d'ossature autre que métallique	63,27
55-31	Installation Industrielle de Montage levage	44,41
33-50	Construction industrialisée	55,96
55-60	Mécanique et travaux courants de béton armé	55,08
GROS OEUVRE		55,34
55-40	Installation électrique	30,88
55-70	Génie climatique	40,62
55-71	Menuiserie Serrurerie	35,53
55-72	Couverture Plomberie	34,84
55-73	Peinture	39,68
SECOND OEUVRE		36,35
BTP		46,75

Source : Recensement de la population

TABLEAU VI

EVOLUTION DES FLUX PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ET MODE DE FORMATION

TABLEAU N° 3.	PRESENTS		ADMISSIBLES				REÇUS			
	1984 (1)	1983 (2)	1984 (3)	% _{3/4}	1983 (4)	% _{4/2}	1984 (5)	% _{5/1}	1983 (6)	% _{5/2}
CFA/CCCA	17540	19090	11696	66,5	13020	68	7172	41	8490	44,5
Autres CFA	4890	4195	3006	61,5	2550	61	1922	39,5	1605	38,5
T. For. Alternée	22430	23285	14702	65,5	15570	67	9094	40,5	10095	43,5
LEP	19420	19000	14325	74	15045	79	10781	55,5	11735	62
Ecoles privées	2437	2575	1816	74,5	1990	77	1321	54	1525	59
Ecoles profession	375	395	352	94	340	86	319	85	315	80
T.F.T. Complet	22232	21970	16493	74	17375	79	12421	56	13575	62
Individuels	3237	2450	2097	65	1715	70	1457	45	1140	46,5

Source : V. VUTHAN, CCCA, op. cit.

Reproduit par INSTAPRINT S.A.
264-268, rue d'Entraigues — B.P. 5927 — 37059 TOURS CEDEX
Tél. 47 38 16 04

Reproduction autorisée à la condition expresse
de mentionner la source



**Centre d'Etudes
et de Recherches
sur les Qualifications**

9, RUE SEPTIUS MICHEL, 75015 PARIS - Tél. : (1) 45.75.62.63