

C

E

R

E

Q

L'AVENIR DU
NIVEAU V
(CAP - BEP)

FILIÈRES DE
FORMATION
ET D'EMPLOI

CEREQ-DEP-DLC-INRP

Dossier

C O L L E C T I O N
D E S É T U D E S

**CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS**

**L'AVENIR DU NIVEAU V
(CAP-BEP)**

**FILIÈRES DE FORMATION
ET D'EMPLOI**

*Dossier réalisé dans le cadre du Groupe des enseignements
technologiques comprenant les contributions :*

- *du Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications*
- *de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective*
- *de la Direction des Lycées et Collèges*
- *de l'Institut National de la Recherche Pédagogique*

COLLECTION DES ÉTUDES N° 56

OCTOBRE 1990

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

PRÉFACE

Ce document a été réalisé dans le cadre du Groupe des enseignements technologiques (GET) professionnels. Il s'agit d'une structure de réflexion rassemblant, sous l'égide de la Direction des Lycées et Collèges, l'Inspection générale et le CEREQ, afin de permettre une réflexion sur les orientations à donner aux politiques de formation et nourrir les débats des commissions professionnelles consultatives. Compte tenu du thème abordé : "Niveau V de formation, populations en difficultés scolaires et d'insertion", la Direction de l'Evaluation et de la Prospective ainsi que l'INRP ont été associés aux travaux.

Chacun des points abordés y éclaire une facette de la relation formation-emploi. L'hétérogénéité des sources et des méthodologies utilisées ne permet pas toujours une mise en correspondance directe des informations rassemblées. Par contre, les fortes interdépendances entre les diverses dimensions sont mises en relief. On ne peut, en effet, traiter d'un côté les liens entre spécialités, niveaux de formation et ampleur des flux de sorties du système éducatif, de l'autre les contenus d'emploi et les déterminants des flux de recrutements. L'évolution des contenus d'emploi s'accompagne de la transformation des politiques de recrutement, se répercute sur les modalités de renouvellement de la main-d'oeuvre et donc sur l'appel aux jeunes débutants. De façon analogue, toute modification des sorties à un niveau de formation transforme les conditions d'insertion de sortants d'autres niveaux et n'est pas sans incidence sur les liens qui existent entre spécialités de formation et d'emploi.

Ce type de dossier joue ainsi un rôle important en dégageant les interdépendances existant pour un champ professionnel donné, en caractérisant leurs évolutions, en donnant aux décideurs les informations les plus fiables et les plus précises sur le contexte et les problèmes concrets dans lesquels s'inscrivent les politiques de formation.

Elaboré à l'occasion d'une demande particulière, il intéresse d'autres personnes et d'autres institutions. C'est au double titre de cet intérêt général et de leur caractère synthétique qu'il est publié dans la Collection des études.

Yves Lichtenberger
Directeur du Centre d'études et de recherches
sur les qualifications

SOMMAIRE

Première partie

LA RELATION FORMATION EMPLOI 9

■ Un ou plusieurs niveaux V ?

Note de synthèse

par Myriam Campinos et Jean-Louis Kirsch

1. Contexte de l'insertion des jeunes de niveau V et inférieur 11
2. Conditions d'insertion des sortants de niveau V 14
3. Industrie, professions industrielles et niveau V 18
4. Secteur tertiaire, emplois tertiaires et niveau V 21
5. Conclusion 22

■ Diplômes et spécialités dans l'insertion professionnelle à l'issue de l'enseignement technique court

par Yvette Grelet et Xavier Viney

1. Insertion et stabilisation des sortants de 1979 29
2. Les flux de formés au niveau V entre 1975 et 1987 33
3. Insertion des sortants en 1987 : stabilité structurelle 36
4. Conclusion 38

■ Recrutement des sortants de niveau V, diplômés et non diplômés

par Florence Audier

1. Une place minoritaire dans les recrutements 40
2. Les principaux secteurs d'insertion 41
3. Place accordée par les secteurs aux jeunes sortant du système éducatif, lors des recrutements 43
4. Conclusion 45

■ Entrer et sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés : éléments sur les parcours professionnels dans le cadre des modes sectoriels d'ajustement de l'emploi

par Gérard Podevin

1. Introduction 47
2. Modalité d'accès aux emplois d'ONG 49
3. Mobilités professionnelles dans l'industrie : reclassement et/ou promotions ? 51

■ Recrutement des CAP-BEP. Variété des embauches et des parcours professionnels dans la mécanique <i>par Christiane Rolle</i>	
1. Les diplômés de niveau V à l'épreuve du temps	55
2. Du professionnel au technique : des positions qui se maintiennent ou se construisent	57
3. En guise de conclusion provisoire	60
■ Contenu d'activités, diplômes et filières : la grande distribution à dominante alimentaire <i>par Joëlle Lévy</i>	
1. Des situations contrastées à l'égard de la formation	63
2. Emplois de distribution : clivage des diplômés, continuité des fonctions	65
3. Gestionnaire de stock : fonction pivot, emploi imprévisibles	66
4. Conclusion	68
■ Diplômes de niveau V et professions <i>par Catherine Beduwe</i>	
1. Une typologie des emplois	69
2. Le rôle des jeunes	73
3. Renforcement du niveau V au détriment des non-diplômés	73
4. Analyse des tendances de chacun des groupes	76
5. Synthèse et perspectives pour le niveau V	79
■ Les diplômés dans les classifications <i>par Christiane Rolle</i>	
1. Le diplôme : un enjeu pour les classifications ?	81
2. Des situations très diverses	83
3. Conclusion	86
■ Mobilité et espace professionnels à l'issue des classes de CAP et de BEP <i>par Françoise Bruand</i>	
1. Introduction	89
2. Un espace hétérogène mais organisé	92
3. Espace masculin et espace féminin	95
4. Conclusion	98
■ Diplômes de niveau V et population active occupée <i>par Jean-Louis Kirsch et Alain Lacourrège</i>	
1. Une part croissante de la population active occupée	99
2. Secteurs d'activité économique : situations contrastées	101
3. Conclusion	107
■ Industries de la chimie : certification dans l'entreprise et filière professionnelle scolaire <i>par Catherine Peyrard</i>	
1. La mise en place d'une nouvelle évidence : le critère discriminant du niveau de la formation scolaire et de sa certification	109
2. La fin du niveau V... comme unique niveau de l'enseignement professionnel	112
3. Conclusion	115

■ Les CAP par unités capitalisables : une modalité de requalification ouvrière	
<i>par Sylvie Célérier et Edith Kirsch</i>	
1. <i>Eléments de contexte</i>	117
2. <i>Le diplôme, norme socialement reconnue</i>	119
3. <i>Le CAP, premier niveau de la filière ouvrière</i>	123
4. <i>Les unités capitalisables</i>	124
5. <i>Conclusion</i>	126
■ Le recours à une formation homologuée dans un mode de gestion de la main-d'oeuvre	
<i>par Marie-Eve Balut</i>	
1. <i>Introduction</i>	127
2. <i>La certification</i>	129
3. <i>L'évaluation des individus</i>	132
4. <i>La "production de niveau V" par l'entreprise</i>	133

Deuxième partie

LA CONSTRUCTION DE CURSUS DE FORMATION 135

■ Quelques réflexions sur l'avenir du niveau V	
<i>par Bernard Hillau (DLC)</i>	
1. <i>De nouvelles finalités</i>	137
2. <i>Mesures envisageables</i>	139
■ Niveau V et poursuite d'études	
<i>par Stéphanie Lemerle (DEP)</i>	
1. <i>Poursuite d'études après la dernière année de BEP et de CAP</i>	143
2. <i>Sorties de dernière année de BEP et de CAP (par groupe de spécialités)</i>	146
■ La formation générale et l'enseignement professionnel (Apprentissage d'une synergie)	
<i>par Anne Lazar (INRP)</i>	
1. <i>Deux hypothèses de recherche</i>	151
2. <i>Du binôme enseignement général/enseignement technologique vers l'équipe pédagogique</i>	153
3. <i>L'interdisciplinarité français/sciences et techniques économiques au lycée professionnel</i>	154
■ Classes technologiques et lutte contre l'échec scolaire : première évaluation	
<i>par Rosellne de Montety (DEP)</i>	
1. <i>Introduction</i>	159
2. <i>La population concernée</i>	160
3. <i>L'enseignement technologique agent de réconciliation des élèves avec l'école</i>	161
4. <i>Projet pédagogique et concertation : encore à développer</i>	161
5. <i>Des résultats scolaires disparates</i>	162
6. <i>Des élèves motivés</i>	163
7. <i>Conclusion</i>	163

BIBLIOGRAPHIE

<i>par Christine Brossier</i>	165
-------------------------------------	-----

PREMIÈRE PARTIE

LA RELATION FORMATION-EMPLOI

UN OU PLUSIEURS NIVEAUX V ? NOTE DE SYNTHÈSE

Quel est le devenir des jeunes de niveau V au seuil des années quatre-vingt-dix ? Répondre à cette question nécessite d'observer l'évolution de leur insertion, des pratiques d'embauche des entreprises et des formes d'utilisation de cette main-d'oeuvre. Les résultats aboutissent à un constat que la seule évolution des flux de sortie ne peut expliquer. D'autres facteurs interviennent. On pourrait songer à l'embellie des années 1988-1989, mais de celle-ci on ne sait ce qu'il va advenir et il serait donc fort imprudent de s'y trop référer pour dresser un diagnostic. Ce que nous évoquerons s'appuie sur des phénomènes structurels en oeuvre depuis le début des années quatre-vingt, que le recul temporel permet de mieux appréhender, mais aussi que les outils statistiques nouvellement disponibles permettent de saisir avec davantage de continuité. Ces résultats montrent l'accentuation de tendances antérieures. Leur interprétation doit prendre en compte la transformation de nombre de caractéristiques de la société française depuis la crise économique et le second choc pétrolier du début des années quatre-vingt. Il ne s'agit pas seulement de transformations quantitatives liées à la réduction des emplois, mais de mutations beaucoup plus complexes auxquelles est confrontée l'institution éducative et dont la combinaison ne fait qu'accroître les difficultés d'interprétation.

1. CONTEXTE DE L'INSERTION DES JEUNES DE NIVEAU V ET INFÉRIEUR

La période comprise entre 1974 et 1984 a vu se creuser un déséquilibre profond entre l'offre et la demande de travail (LACROIX, 1990). Face à une augmentation moyenne de 150 000 actifs par an, la stagnation de l'emploi, voire son recul (-400 000 de 1980 à 1984), ont multiplié par quatre le nombre des chômeurs. Soutenus par des dispositifs gouvernementaux (TUC et SIVP), puis par la croissance retrouvée, l'emploi se redresse à partir de 1985 : environ 400 000 emplois sont créés de 1985 à 1988. L'embellie atteint tous les grands secteurs d'activité, même l'industrie dont certaines branches embauchent à nouveau, surtout en 1988/89

(fonderie-travail des métaux, mécanique, matières plastiques, industries pharmaceutiques, presse-édition). Le BTP, qui avait perdu 275 000 emplois de 1980 à 1984, voit ses effectifs augmenter d'environ 50 000 de 1985 à 1988. Mais avec 450 000 salariés supplémentaires de 1985 à 1988, ce sont les services marchands aux entreprises qui, plus que jamais, tirent la croissance.

Cet enchaînement de phases de stagnation (1974-1980), d'effondrement (1980-1984), de reprise due aux dispositifs gouvernementaux suivie par la reprise économique elle-même (1988), s'est accompagné de mutations structurelles importantes dans la population active française.

⇒ **Premier constat : le grippage du système de mobilité.** Dans les années d'après-guerre et principalement de 1965 à 1975, l'industrie a constitué la plaque tournante de la redistribution des actifs et des jeunes entrant sur le marché du travail. Les mobilités s'organisaient de secteurs d'insertion (BTP, biens de consommation, petites entreprises des biens d'équipements, hôtellerie et restauration) vers les grands établissements des secteurs leaders de la croissance (biens d'équipements, biens intermédiaires) qui offraient des salaires plus favorables et des carrières (développement du marché interne, THÉLOT 1985 ; MAURICE, SELLIER, SILVESTRE, 1982). Avec la réduction de la croissance des effectifs et la diminution de la mobilité (CÉZARD et RAULT, 1986) la machine a eu tendance à "s'enrayer". L'insertion des jeunes, qui continue de se faire dans les secteurs dits à "marché externe" (EYMARD DUVERNAY, 1981 ; GRANDO, 1983) et à fort renouvellement, se ralentit et n'a pas de débouchés vers les secteurs à marché interne qui recrutent peu (AMAT, GÉHIN, 1987 ; PODEVIN, VERDIER, 1989).

⇒ **Deuxième constat : la transformation des structures d'emplois dans l'industrie.** La part des ouvriers ne cesse de diminuer de 1969 à 1988. L'essentiel de la réduction concerne les ouvriers non qualifiés qui passent de 33% à 21,3% dans les établissements de 10 salariés et plus, tandis que la part des ouvriers qualifiés est de 44,5% puis de 35,9% aux mêmes dates. Simultanément, ces catégories subissent une réduction de leurs effectifs : - 4,1% de 1974 à 1980, -6% de 1980 à 1983 et -2,6% jusqu'en 1988 en moyenne annuelle pour les ONQ ; -0,7%, -3,1% et -4,6% pour les OQ. Ce mouvement atteint plus ou moins les différentes industries mais, de façon générale, la crise économique met en lumière l'obsolescence des choix organisationnels français (1). Ceux-ci, performants pour des produits stables et des séries longues, sont remis en cause dans le contexte nouveau de concurrence internationale où l'instabilité des produits et leur renouvellement constituent le moyen de solliciter le consommateur. Une amélioration de la productivité qui passe par la recherche de la qualité conduit, comme le facteur précédent, à mettre en lumière les limites d'une organisation taylorienne et hiérarchisée, à savoir : forte division du travail, faible formation ouvrière, taux d'encadrement important (STANKIEWICZ, 1988). La recherche d'implication et de coopération s'accommode mal d'un modèle prescriptif, spécialisé et hiérarchique. Enfin le développement des technologies nouvelles, auxquelles on a trop largement attribué l'ensemble des mutations, induit la suppression d'emplois non qualifiés.

De 1975 à 1982, les effectifs des ouvriers qualifiés augmentent de 3% dans l'ensemble des activités tandis qu'ils diminuent dans l'industrie (0,6% à 5,5% selon les secteurs). Pour les ouvriers non qualifiés cette baisse dans l'industrie varie de 18% à 33%. Pendant le même temps

(1) Les études de comparaisons internationales comme celle du LEST (MAURICE, SELLIER, SILVESTRE, 1982) ont montré qu'il s'agissait bien de choix sociétaux qui dépassent la spécificité d'activités particulières.

les effectifs d'ingénieurs et de techniciens croissent respectivement de 36% et 20%, contre 6,7% pour les cadres administratifs moyens. Les augmentations sont beaucoup plus marquées dans le tertiaire, notamment les services marchands et les télécommunications, que dans l'industrie (hormis l'énergie). La forte réduction de l'emploi de la première moitié des années quatre-vingt les freinera. De 1982 à 1987 les effectifs des ingénieurs augmentent de 10% environ, les techniciens de près de 6%, les ouvriers qualifiés diminuent d'un peu moins de 8%, tandis que les agents de maîtrise dont les effectifs avaient très faiblement augmenté de 1975 à 1982 (4,1%) sont la catégorie désormais la plus touchée : -12,2%, c'est-à-dire un peu plus que les ouvriers non qualifiés (-10,3%) (GUILLON, BERREUR, 1990). Si l'on considère simultanément l'évolution de la structure des diplômés du stock de la population active occupée (KIRSCH et LACOURRÈGE, dans ce dossier) qui se caractérise par une augmentation de 56% des effectifs de diplômés de niveaux IV et supérieurs de 1975 à 1988 et de 47% des diplômés de niveau V, on mesure l'ampleur des transformations. La population la plus touchée est manifestement celle des non-diplômés tant par l'effet des retraites/licenciements, que par celui de l'arrêt des recrutements (-31% de 1975 à 1988).

⇒ **Troisième constat : la montée de la scolarisation et la croissance démographique.** Les évolutions précédentes, doivent être mises en rapport avec la montée de la scolarisation et de l'offre de diplômes, sous le double mouvement de la **croissance des effectifs scolarisables** jusqu'en 1980 et de la pression sociale sensibilisée aux enjeux éducatifs (1). L'allongement de la formation initiale, encouragé par la logique de l'appareil scolaire, lui-même conforté par les diverses attentes sociales et par la montée du chômage, conduit à retarder la sortie des jeunes sur le marché du travail.

Conséquence de cette période d'incertitude : le **degré de liberté des recruteurs s'est très fortement accru et les modalités d'articulation des relations formation-emploi** se transforment profondément. Certes il apparaît nécessaire de reconvertir nombre d'ouvriers non qualifiés dont le licenciement massif serait socialement inacceptable. Les encouragements gouvernementaux, principalement depuis les mesures spécifiques développées à partir de 1985 (stages FNE, stages modulaires organisés par l'ANPE), joints à la recherche de consensus sur les adaptations à entreprendre, freinent les tendances à la substitution par des jeunes sortant de l'appareil scolaire. Par ailleurs, avec le recul, les entreprises mesurent le coût des licenciements massifs et des départs à la retraite anticipée (KIRSCH, 1990) et apprécient plus exactement les incidences à moyen terme des recrutements de diplômés de trop haut niveau. Dans une période où les effectifs croissent peu, offrir des perspectives de carrière pose des problèmes difficiles. Le recours aux diplômés de niveaux IV et III, qui peut apparaître évident dans le cadre d'une "lecture adéquationniste", se révèle plus complexe qu'il n'y paraît en termes de politique de main-d'oeuvre (BONNAFOS, 1988, Séminaire Dauphine : *Compétence et compétitivité* 1989-1990).

⇒ **Quatrième constat : à partir de 1980 le chômage devient la plaque tournante du système de mobilité.** Les politiques de recrutement se réalisent dans un système de mobilité dont le fonctionnement est modifié par le développement du chômage. D'un côté, la croissance de l'emploi tertiaire ne compense pas la réduction de l'emploi industriel, de l'autre la pression démographique ainsi que l'évolution des comportements féminins, qui se rapprochent de plus en plus de ceux des hommes, accentuent le décalage entre offre et demande d'emploi. Les

(1) Le taux de scolarisation des jeunes de 15 à 24 ans augmente annuellement de : 0,7% de 1976 à 1982, 2% de 1982 à 1985, 1,5% de 1985 à 1988 (LEMERLE, 1988).

passages par le chômage font désormais partie de la mobilité. Celle des actifs a légèrement décliné en 15 ans (32,9 % à 32,1%), mais elle n'a pas diminué dès lors que l'on inclut les personnes qui sont au chômage. D'après l'enquête FQP, ces dernières étaient sept fois plus nombreuses entre 1980 et 1985 qu'entre 1965 et 1970. Les jeunes, les gens âgés et les moins qualifiés sont les plus touchés.

Cette concomitance d'évolutions est particulièrement défavorable aux non-diplômés et aux titulaires du CAP et du BEP dont l'insertion devient de plus en plus difficile jusqu'en 1987. Certains pensent que, hormis quelques activités retardataires du type BTP ou une partie de la mécanique, les formations de niveau V n'ont plus un avenir assuré. Or ce constat est-il si simple, si évident ? L'embellie économique de 87-88 et surtout de 1989, s'est traduite par le développement du recours à l'intérim, par la reprise des embauches industrielles, voire par des difficultés de recrutement (LACROIX, 1989 ; KRAMARZ, LOLLIVIER, 1989). Par ailleurs le vieillissement de la population active pose des problèmes "mécaniques" de renouvellement.

C'est donc dans un paysage perturbé que se pose la question des niveaux V et *infra*. Elle exige d'avoir suffisamment de recul sur les nouvelles structurations en cours et la complexification des relations formation-emploi actuelles (SILVESTRE, 1986). Les résultats de l'Observatoire EVA, avec l'enquête de cheminement 80-84 des sortants de 1979 suivie de deux enquêtes d'insertion 86 et 88 des sortants de 85 et 87, mettent en évidence des phénomènes structurels dans les mécanismes d'insertion de cette décennie.

2. CONDITIONS D'INSERTION DES SORTANTS DE NIVEAU V

■ Évolution des caractéristiques des sortants de niveau V

Parmi les jeunes sortant du système éducatif avant d'avoir atteint le niveau IV de formation, les deux tiers environ proviennent de CAP et de BEP, ceci bien que le **flux des sorties issu des niveaux V fléchisse depuis les années 80**. En outre, compte tenu des phénomènes démographiques, un effectif de plus en plus important de jeunes passe par ces formations. En 1987, près de 650 000 CAP et BEP ont été présentés (apprentissage inclus) et environ 400 000 diplômes ont été délivrés. Le nombre des diplômes délivrés a augmenté fortement (+ 40% entre 1980 et 1986), puis s'est stabilisé (- 2% entre 1986 et 1988). Le flux de jeunes terminant un enseignement technique de niveau V croît jusqu'en 1986. On est passé de 230 000 présents en 1975 dans l'année terminale de CAP-BEP à 322 000 en 1986 (apprentissage exclu) (1). Dans le même temps les effectifs de sortants passent de 205 000 à 170 000 après être montés à 210 000 (2) (GRELET, VINEY, dans ce dossier).

Le BEP devient la filière prépondérante au niveau V. De 1975 à 1985 sa part dans les sorties à ce niveau (apprentissage et niveau V long exclus) passe de 41% à 52%. Les poursuites d'études étant moins fréquentes à l'issue des CAP que des BEP, cette évolution est inférieure

(1) Depuis 1986, ces flux régressent légèrement : ils étaient de 319 000 en 1987, de 315 000 en 1988.

(2) Environ 50 000 jeunes sortent chaque année sans l'examen final à l'issue de l'apprentissage (1/2 apprentis) et 60 000 à l'issue d'une formation scolaire plein temps (1/3).

à celle concernant les flux de jeunes qui suivent chacune de ces filières. Toutes les spécialités sont affectées par ce changement.

La part des non-diplômés parmi les sortants de niveau V augmente régulièrement. Elle passe de 27% en 1975 à 36% en 1987. Ce phénomène résulte des poursuites d'études plus fréquentes chez les jeunes diplômés. Dans certaines spécialités, le pourcentage de non-diplômés parmi les sortants est maintenant supérieur à 50% (CAP d'électricité et d'électronique ou de secrétariat). A l'inverse, dans d'autres, il demeure très limité : CAP de cuisine, de coiffure, de commerce et hôtellerie-collectivité.

L'évolution des flux de sortants des diverses spécialités reflète les influences contradictoires de l'accroissement des formés au niveau V et du développement des poursuites d'études ultérieures. On observe ainsi une diminution importante des jeunes sortants formés au secrétariat et une diminution relative de moindre ampleur des sortants des sections de construction en bâtiment, mécanique, finances-comptabilité et santé. A l'inverse, ce flux croît dans d'autres spécialités, principalement tertiaires (commerce, soins personnels, hôtellerie), mais aussi industrielles, comme l'électricité et l'électronique qui se caractérisent également par de nombreuses poursuites d'études.

Ces évolutions se produisent sur un fond accusé de stabilité structurelle en ce qui concerne la corrélation sexe/spécialité enseignée : de 1975 à 1987, la répartition spécialités secondaires/spécialités tertiaires s'établit à 50/50, 95% des hommes ayant suivi un CAP en 3 ans ont fait une spécialité de type industriel, 95% des femmes issues des CAP/BEP en 2 ans ont suivi une spécialité tertiaire. Seules quelques spécialités sont mixtes : techniques financières et comptables, (30% H., 70% F.), techniques administratives et juridiques (20% H., 80% F.) et à des degrés moindres les spécialités de chimie, commerce et cuisine.

■ Evolution des insertions de 1980 à 1988

Les conditions d'insertion des sortants de niveau V sont saisies à travers trois enquêtes d'insertion neuf mois après la sortie du système éducatif (1980, 1986 et 1988 pour des sortants de 1979, 1985 et 1987) et une enquête de cheminement 80-84 des sortants de 1979. La conjoncture économique n'est pas favorable pendant cette période, principalement pour les emplois industriels pendant la première moitié des années 80. Elle s'améliore ensuite par le jeu des mesures jeunes et l'embellie de fin de période 88/89. Quelles que soient les sources et la période considérées, les analyses produites laissent apparaître **un clivage profond au sein de la population de niveau V.**

La configuration de ce clivage diffère de celle dessinée dans le milieu des années 80 (COEFFIC, 1987 ; AMAT, GÉHIN, 1987) : à cette date étaient opposées filière BEP et filière CAP, la première offrant des conditions d'insertion plus favorables que la seconde. On signalait également des difficultés d'insertion, mais difficultés seulement, pour les filles. La distinction filles/garçons apparaît maintenant comme **une véritable fracture.**

Pour les femmes, **la possession d'un BEP tertiaire constitue la condition minimale** pour avoir une chance d'insertion favorable, le reste menant à l'exclusion du marché du travail. Les non-titulaires du BEP se placent même dans des conditions moins défavorables que les diplômées de CAP, comme s'il y avait une sorte de prime au supplément de connaissances

générales que garantit théoriquement le BEP par rapport au CAP. Les formations tertiaires, où les femmes représentent 80% des sortants du niveau V, se caractérisent par une forte hiérarchie des conditions d'insertion et de stabilisation professionnelle qui vont du CAP non diplômé aux titulaires des deux diplômes (CAP et BEP). Il y a entre les deux filières une continuité, la plus forte césure se situant entre le CAP diplômé ou le BEP non diplômé d'une part, et les BEP diplômés ou le double diplôme CAP-BEP de l'autre. Pour les jeunes issues de BEP, posséder le CAP et le BEP est assez apprécié. A cela plusieurs raisons : les transformations de recrutement dans le tertiaire qui se déplacent vers le niveau IV (après la vague de recrutement des employés de niveau V dans les années 80-85) ; la crise économique que continuent de traverser les branches industrielles à emplois qualifiés féminins ; et enfin la réduction des emplois féminins d'OS dans les industries "masculines" telles la construction électrique et électronique et la fabrication d'appareils ménagers.

Du côté des garçons le changement provient **principalement des spécialités industrielles**. Cependant, même dans les spécialités tertiaires mixtes, les garçons diplômés réussissent mieux que les filles diplômées. Les chiffres conduisent à penser qu'il faut voir là un problème de société. Pour les hommes des spécialités industrielles, il n'existe pas de continuité entre les filières. Les CAP industriels révèlent une dualité très forte entre diplômés et non-diplômés. Dans les BEP industriels, on constate également un désavantage pour les non-diplômés. Globalement les jeunes gens titulaires du BEP et du CAP ne sont pas en position beaucoup plus favorable que les possesseurs du seul CAP. L'avantage est même parfois au CAP sur le BEP. Ainsi la grande rupture passe par le fait d'être diplômé ou non. Les titulaires de diplômes, quelles que soient les configurations - CAP 3 ans, CAP 2 ans, BEP seul, CAP et BEP - s'insèrent dans les meilleures conditions. L'enquête de cheminement corrobore ce découpage. Quoique sur une période courte se situant dans une conjoncture particulièrement défavorable, elle confirme le partage diplômés/non-diplômés au cours du temps. Les non-diplômés n'ont pas seulement un accès plus long et plus difficile à un premier emploi, mais ils restent durablement sur des zones d'emplois nettement plus précaires que leurs camarades diplômés (BRUAND, GRELET, VINEY, dans ce dossier). Cinq ans après la sortie de leurs études, les non-diplômés sont sur des emplois moins qualifiés, moins rémunérés.

Ce clivage diplômés/non-diplômés mérite d'être complété du point de vue des spécialités de formation. Le croisement des deux informations laisse apparaître deux grandes configurations pour les spécialités industrielles : d'un côté, les CAP de la construction en bâtiment, de la mécanique et le BEP construction en bâtiment pour lesquels la non-possession du diplôme tire nettement les jeunes vers l'exclusion ; de l'autre, des spécialités dans lesquelles cette situation a des effets moins défavorables mais tend à accroître la durée du processus d'insertion/stabilisation. Sont principalement dans ce cas les CAP et BEP d'électricité-électronique, les BEP de la mécanique et du bois.

Par ailleurs, **selon la nature des spécialités**, lieux et conditions d'insertion des jeunes se différencient, sous les effets combinés de caractéristiques structurelles (type de gestion de la main-d'oeuvre selon le secteur et la taille de l'entreprise, BRUAND, dans ce dossier) et conjoncturelles (évolution des effectifs, des politiques de recrutement). Ainsi, GRELET et VINEY (dans ce dossier) mettent en évidence six profils ou groupes d'insertion :

⇒ **Le premier groupe, à insertion rapide** concerne les spécialités de la construction en bâtiment, peinture, travail du bois et plomberie. Ces formations débouchent sur un nombre limité de secteurs dont le BTP. Alors que la période 1980-1984 était marquée par une

conjoncture particulièrement défavorable, on observe peu de chômage et un taux d'occupation fort pour les diplômés de ces spécialités. Cette insertion rapide et l'importance relative des contrats à durée indéterminée ne présagent pas nécessairement de conditions favorables, ni en termes de salaires, ni en termes de stabilité ultérieure. Cependant, s'il est possible dans ce domaine d'observer un changement par rapport aux cinq années précédentes, c'est que la fuite hors du secteur de 1980 à 1984 semble s'être réduite. Elle concernait d'ailleurs particulièrement les emplois non qualifiés.

⇨ **Un second groupe, à insertion rapide et changement plus fréquent d'employeurs** (quatre en moyenne contre moins de deux pour l'ensemble de la cohorte) que les autres spécialités est constitué des formations à la cuisine, à l'hôtellerie et aux métiers des transports de la manutention et de la logistique pour les hommes. A l'issue de ces formations les taux de chômage sont plutôt bas, mais leur évolution au cours du temps montre d'importantes fluctuations saisonnières (hôtellerie-restauration en particulier).

Les formations aux métiers des transports qui ont des effectifs très faibles, sont en fait à la frontière du profil décrit et du suivant. Elles débouchent essentiellement sur quelques types d'emplois : chauffeur poids lourds, ouvrier des transports ou du magasinage, conducteur d'appareil dans le BTP. Les secteurs d'accueil sont principalement les transports, le BTP et la construction mécanique.

⇨ **Le troisième groupe, à insertion plus lente mais stabilisation rapide**, concerne les formations à la mécanique, la forge-chaudronnerie, la fonderie, l'électricité et l'électronique ainsi que les formations de dessinateurs. Il s'agit du pôle significatif des formations industrielles, largement diffusées dans tous les secteurs et dont le coeur reste la construction mécanique et les biens d'équipements. Les entreprises qui recrutent des jeunes sont, en moyenne, de plus grande taille que celle du groupe précédent. Si les durées d'accès sont plus longues, la stabilisation est plus rapide. Une résorption relativement régulière et complète au cours des cinq années suivant la sortie du système éducatif assure une situation plutôt satisfaisante : les taux de chômage observés sont parmi les plus bas. Pour la mécanique, le fait de posséder le CAP (même lorsque l'on est issu d'un BEP) semble important. Pour l'électricité le rôle du diplôme est un peu moins fort, par contre la distinction entre électromécanicien et électricien d'équipement serait intéressante car ces spécialités trouvent l'essentiel de leurs débouchés sur des marchés du travail différents.

Se rattachent à ce groupe les formations du commerce pour les hommes : leur rythme d'insertion est proche. Le rôle du diplôme sur la rapidité d'accès à l'emploi ne paraît pas déterminant.

⇨ **Le quatrième groupe** rassemble les spécialités de comptabilité pour les hommes et les femmes, du secrétariat et des carrières sanitaires et sociales pour les femmes ainsi que les agents des services administratifs et informatiques masculins. **Les durées de chômage et d'accès à l'emploi sont longues.** Les concurrences avec les formations générales et techniques des niveaux IV et même III sont importantes. Les BEP diplômés se détachent nettement, et les non-diplômés, issus de CAP ou de BEP, connaissent de graves difficultés d'accès à l'emploi.

⇨ **Le cinquième groupe** réunit des formations industrielles et tertiaires essentiellement féminines : l'habillement, la couture, la coiffure et les soins personnels. Les délais d'accès au premier emploi sont longs. Ce sont des formations aux débouchés sectoriels concentrés. Après

l'accès au premier emploi, la mobilité est faible, les retours à l'inactivité et au chômage, fréquents.

A l'issue des CAP ou BEP de la coiffure et des soins personnels, on constate une coupure entre des jeunes ayant connu de longues périodes de chômage et d'autres ayant été assez "occupés". Le rôle du diplôme est important, les filières scolaires et l'apprentissage sont souvent en concurrence.

⇒ **Le sixième groupe**, composé des femmes agents administratifs, employées de collectivités et du commerce, présente la situation d'insertion la plus défavorable. Il connaît de très longues périodes de chômage, une activité faible, des durées d'accès à l'emploi et de stabilisation très importantes, même pour les diplômées. La concurrence avec les jeunes sortant de l'enseignement secondaire général est forte.

3. INDUSTRIE, PROFESSIONS INDUSTRIELLES ET NIVEAU V

■ Où sont localisés les diplômés de niveau V industriel ?

A très large dominante masculine, les professions ouvrières sont principalement localisées dans l'industrie. Cependant le secteur tertiaire représente 34,4% des 6 179 700 ouvriers en 1988 (AUDIER, dans ce dossier) et croît de façon continue (en 1983, il regroupait 32% des emplois ouvriers). A cela deux raisons : la situation plus favorable des activités tertiaires et l'incidence de l'intérim, principalement depuis 1986, date de sa libéralisation. Compte tenu de cette situation, on peut estimer qu'environ 70% des ouvriers travaillent de fait dans l'industrie et le BTP.

Trois ensembles regroupent de 74% à 87% des diplômés de niveaux V : le pôle de l'**industrie mécanique** (biens d'équipement et travail des métaux) qui représente de 30 à 35% de la population de référence ; le pôle du **BTP** qui en emploie de 27 à 30% ; et enfin le pôle des **biens de consommation** (17 à 22%).

⇒ **En termes d'évolution**, plusieurs profils sectoriels peuvent être dégagés (KIRSCH, LACOURRÈGE, dans ce dossier). De 1983 à 1988, l'accroissement des effectifs de niveaux V est très marqué dans les **industries de process ou assimilables** (agro-alimentaire, électricité, gaz, eau, parachimie, industrie pharmaceutique et fonderie). Une bonne partie d'entre elles, principalement les plus capitalistiques, ont effectué ces transformations en recourant à leur marché interne et en développant des politiques de formation continue (PODEVIN, VERDIER, 1989). Par ailleurs dans le papier-carton, le verre, la parachimie et l'imprimerie, le recours aux diplômés de niveaux IV et supérieurs augmente également.

Parmi les industries séquentielles, essentiellement les **biens d'équipement**, l'évolution est marquée par une diminution régulière des effectifs pendant la période, par la réduction drastique du nombre de non-diplômés et par le développement du recours aux diplômés de niveau IV, principalement dans la construction électrique et électronique, à un degré moindre dans le matériel de transport, la mécanique et le travail des métaux. Il s'agit, pour les deux derniers, de secteurs peu concentrés, possédant un potentiel de qualification notable (45% des

OQ sont titulaires du CAP ou du BEP) et qui n'ont pas été marqués par une transformation sensible de leur structure d'emplois.

⇒ **En termes de professions ouvrières**, l'Enquête sur l'Emploi fait apparaître une augmentation des diplômés de niveau V malgré la stagnation, voire la régression des effectifs et le vieillissement souvent marqué de ces professions de 1983 à 1988 (BÉDUWÉ, dans ce dossier). Les pôles centraux, où la proportion de diplômés de niveau V est importante parmi les ouvriers qualifiés, peuvent être regroupés en deux catégories :

- les activités du travail des métaux (dont carrosserie-métallerie), du bois, du second oeuvre du bâtiment. La proportion de diplômés atteint 48% en 1988 et 61% pour les moins de 30 ans. Il s'agit d'un ensemble dans lequel **la notion de métier est forte. Le CAP constitue le diplôme de référence**, la part du BEP est faible, et l'on ne trouve pas trace de niveau IV ;
- **les ouvriers de l'électricité et de l'électronique, du matériel de transport et de l'impression, les ouvriers d'entretien, de contrôle, des essais industriels** se caractérisent par l'importance des diplômés de niveau V avec une présence de diplômés de niveau IV inférieure ou égale à 10%.

Dans les autres spécialités qualifiées ou non, la part des diplômés de niveau V est inférieure à 30%, y compris chez les jeunes. Il est vrai que ceux-ci sont peu nombreux compte tenu de l'évolution des effectifs.

■ Quelles sont les évolutions constatées en matière de recrutements et de politique de main-d'oeuvre ?

Derrière une configuration apparemment stable sur le plan quantitatif les mutations sont très importantes.

⇒ **La montée de la certification** est manifeste dans les **recrutements** comme le montrent à la fois les résultats de l'Observatoire EVA sur la période 80-88, l'évolution des caractéristiques de la population active occupée (KIRSCH, LACOURRÈGE, dans ce dossier) et les enquêtes de terrain dans la mécanique (ROLLE, dans ce dossier) et la chimie (PEYRARD, dans ce dossier). Elle est également évidente dans les politiques de **formation continue**, qu'il s'agisse de la sidérurgie, du textile artificiel (CÉLERIER et KIRSCH, dans ce dossier) de l'industrie électronique (BALUT, dans ce dossier) et de l'équipement automobile (ROLLE, dans ce dossier). Le recours à la certification, dans son rôle d'objectivation des savoirs détenus, présente différents avantages :

- motiver les salariés à se former en obtenant du même coup un consensus dans l'entreprise sur les problèmes de formation et de qualification ;
- favoriser une éventuelle mobilité externe. Bien que les entreprises observées soient en position plus ou moins dominante sur le marché du travail local, cette préoccupation reste très présente dans des zones qui ont vécu de fortes restructurations industrielles ;
- contribuer à l'évaluation et au classement des personnes, car la certification de niveau V en général et le CAP en particulier restent une référence importante d'explicitation et d'homogénéisation des savoirs.

Cette montée de la certification amorce une modification importante des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre dans une conjoncture particulièrement propice compte tenu de l'état du marché du travail. Selon les pratiques dites de marché interne, le classement était fonction du poste et non des personnes, l'avancement se faisait à l'ancienneté en référence à l'expérience (salaire et ancienneté allaient généralement de pair). Si cette pratique demeure vraisemblablement dominante elle connaît un changement important (MAURICE, SELIER, SILVESTRE, 1982) qui se traduit par une plus grande importance attribuée aux personnes et paraît directement induite des transformations organisationnelles (KIRSCH, 1990).

Cette évolution des points de vue entrepreneuriaux se manifeste par **l'évolution de la négociation collective**. Dans les conventions collectives, la mention de la formation initiale progresse, le **diplôme professionnel le plus souvent cité est le CAP qui est le socle des classements, quel que soit le type de grille** (métiers type Parodi, ou à critères classants type UIMM). Certaines conventions fixent des seuils d'accueil, avec indice de classement contraignant, pour les diplômés.

⇒ **La construction des filières de mobilité** concerne principalement les grandes entreprises mais commence à se diffuser. Au moment où la croissance des effectifs était importante, et alors que les ouvriers et les professions intermédiaires étaient peu diplômés, la question du déroulement des carrières n'était pas problématique. En période de réduction des effectifs cette gestion devient plus complexe, en même temps que fondamentale (SILVESTRE, 1986). Comment obtenir l'implication des individus si leur horizon est totalement borné, s'ils n'ont peu ou rien à attendre des efforts qu'on leur demande ?

La période de fort recrutement des techniciens 1974-1980 (CHOFFEL, KRAMARZ, 1988 ; BONNAFOS, 1988) a mis en évidence les limites des politiques d'augmentation de la qualification à court terme, dans la mesure où elles n'envisagent pas les évolutions de carrière des nouveaux embauchés, ni les perturbations engendrées pour les carrières des personnes déjà en poste. Par ailleurs la recherche de coopération entre catégories de main-d'oeuvre homogènes, nécessitée par des questions de productivité-qualité, rend difficile l'intégration d'une maîtrise d'origine étrangère à certains groupes ouvriers. La recherche d'une cohérence construite autrement que par une adaptation à court terme devient une des raisons de la réussite et s'appuie sur le recours à la formation continue (IRIBARNE, 1989).

Pour les petites entreprises qui ne peuvent offrir ni salaire élevé, ni statut, ni carrière, compte tenu de leur "espace professionnel", la question commence à poindre. Sont-elles en position dominée ? Quelle chance ont-elles de conserver leur personnel ? Les caractéristiques techniques de l'activité exercée par l'individu recruté ne sont qu'un élément parmi d'autres pour arrêter son choix. Les analyses de mobilité et de carrière des individus selon les différentes parties du tissu industriel illustrent parfaitement cette question (BRUAND, dans ce dossier).

⇒ **Et les besoins en formation des ouvriers ?** Si l'on peut être catégorique sur l'importance du diplôme, sur la référence de base constituée par le CAP dans la construction de la hiérarchisation des emplois, diagnostiquer tel ou tel type d'évolution devient difficile, tant est grande la singularité des pratiques d'entreprises. Un premier exemple est donné dans la chimie (PEYRARD, dans ce dossier) : sur des installations similaires et des sites comparables, une des politiques consiste à recruter des opérateurs diplômés de niveau IV, tandis que l'autre considère que le recours à des diplômés de niveau V constitue un sérieux progrès par rapport à l'existant. Dans la construction mécanique et le travail des métaux, les entreprises enquêtées adoptent également des positions très différentes (ROLLE, dans ce dossier) : des entreprises de

biens d'équipement, petites ou grandes, sont indéfectiblement attachées au CAP et se réfèrent fortement au métier y compris pour la conduite de machines à commande numérique, la progression de carrière envisagée est celle d'un diplôme "super V très professionnel", proche du BP ; dans des industries à large dominante d'OS, les fonctions d'entretien, de contrôle, d'essais et la conduite des nouvelles machines automatisées sont affectées à des titulaires de CAP ou de BEP des spécialités mécanique, électromécanique, etc. La référence au diplôme est fondée sur le niveau. Le type de filière (CAP ou BEP) n'est pas pris en compte. Enfin, dans des entreprises réalisant des produits de haute technicité, en très grande série ou à l'unité, qui ont en commun d'utiliser des technologies de pointe de façon importante (centres d'usinage, machine de découpe laser), les diplômés de niveaux V sont nombreux. Il s'agit surtout du BEP, mais parfois du CAP, tandis que l'on embaucherait volontiers au niveau IV "mais on en manque et on fait avec du niveau V". Parallèlement l'effort de formation continue est important et on conserve une filière de "super V" pour les outilleurs, parfois débauchés chez les concurrents à "prix d'or". Certes ces investigations sont limitées. Les résultats d'enquêtes réalisées par le CEREQ et en cours de traitement devraient permettre d'affiner ces conclusions.

4. SECTEUR TERTIAIRE, EMPLOIS TERTIAIRES ET NIVEAU V

■ Approche sectorielle

L'image forte qui ressort des discours les plus fréquents représente le niveau V de diplôme, et *a fortiori* de formation, comme progressivement exclu des emplois des secteurs tertiaires.

Il est vrai qu'on peut opposer secteurs industriels et secteurs tertiaires selon l'importance de leur recours aux diplômés de niveau V (KIRSCH, LACOURRÈGE, dans ce dossier). Toutefois, il ne faut pas oublier que les secteurs tertiaires comprennent aussi des emplois d'ouvriers, pour lesquels ils embauchent (AUDIER, dans ce dossier). D'autre part, ces secteurs ne présentent pas un profil homogène.

Ainsi dans la réparation et le commerce automobile, les transports, à moindre titre le commerce de détail alimentaire et l'hôtellerie-restauration, la part des diplômés de niveau V est importante alors que celle des diplômés des niveaux IV et supérieurs n'atteint pas la moyenne de la population active occupée totale. Mais les évolutions sont très différentes : les transports maintiennent un ancrage fort au niveau V, commerce de détail alimentaire et hôtellerie-restauration conduisent de pair l'accroissement de l'ensemble des diplômés alors que le secteur de la réparation et du commerce automobile privilégie le recours au niveau IV. Ces mouvements traduisent-ils une évolution du secteur ? Dans ce cas il serait bon d'envisager des politiques de formation continue permettant d'adapter les salariés. Manifestent-ils des différences de gestion entre de petites entreprises fonctionnant sur un modèle artisanal et des chaînes à établissements ou succursales multiples à fonctionnement plus bureaucratique, se rapprochant ainsi de leurs homologues dans l'industrie ? Expriment-ils une distinction entre des emplois à dimension gestionnaire, recrutant plutôt au niveau IV et des emplois contribuant à la prestation de service, pour lesquels le niveau V garde son importance (LÉVY, dans ce dossier) ? Ces questions se posent pour la majorité des secteurs tertiaires, la stagnation du niveau V en dessous de la moyenne accompagnée d'une progression des niveaux supérieurs

ne concernant en fait que les organismes financiers et les services marchands rendus aux entreprises.

On est conduit à prolonger l'analyse sectorielle en prenant en compte les caractéristiques des emplois pour distinguer les modes d'usage de la formation.

■ Diplômes de niveau V et emplois tertiaires

Il faut se garder d'une image trop homogène de l'emploi tertiaire. A partir des caractéristiques de la main-d'oeuvre des branches tertiaires, de leur mode de recours à la formation, plusieurs typologies ont été proposées (BERTRAND, 1988 ; BONNEAU, LACOURRÈGE, 1989). C'est à partir d'elles qu'il est possible de distinguer trois groupes :

- un premier, "technico-administratif et socio-culturel" (BERTRAND, 1988) correspond à des emplois tertiaires occupés de plus en plus par des diplômés des niveaux IV et supérieurs, de l'enseignement général ou technique (AUDIER, RANNOU, 1987). Les mutations technologiques ont été fortement sollicitées pour y justifier l'abandon du niveau V (MANDON, RANNOU, 1984 ; COSSALTER, 1984) et mettre en avant des capacités d'abstraction et de communication que les formations professionnelles ne fournissent pas toujours ;
- dans d'autres emplois, la possession d'un diplôme de niveau V constitue le critère de la professionnalité, en particulier pour des situations proches des métiers traditionnels (cuisiniers et "métiers de la bouche", diverses spécialités de réparateurs...). On doit y retrouver des pratiques similaires à celles de l'artisanat secondaire ;
- ce diplôme peut également être la preuve d'une capacité globale d'adaptation - rôle préalablement dévolu au BEPC - dans des emplois dont les exigences à l'embauche portent plus sur des dimensions comportementales que techniques (BEDUWÉ, BRUAND, dans ce dossier).

Il y a donc une diversité d'usage des diplômés de niveau V qui tient à la nature des emplois concernés. Le dernier groupe devrait faire l'objet d'investigations plus approfondies en partant des pistes offertes par la contribution de BEDUWÉ : certains de ces emplois paraissent en effet évoluer vers le modèle du métier et l'accroissement des titulaires du CAP, d'autres se situent plutôt dans une filière rejoignant le BEP et les diplômes des niveaux supérieurs. Pour d'autres enfin, on est en droit de se demander si le recrutement de diplômés de niveau V correspond aux exigences de l'emploi plutôt qu'il ne traduit la disponibilité de ce type de main-d'oeuvre sur le marché du travail.

5. CONCLUSION

Par rapport au bilan de l'insertion des jeunes effectué au milieu des années quatre-vingt, ce dossier éclaire d'un jour nouveau la question des formations de niveau V. Les informations disponibles montrent la place très fortement différenciée qu'occupent les jeunes de niveau V dans les évolutions structurelles et conjoncturelles du marché du travail. Parallèlement aux phénomènes concernant le système productif et le marché du travail, les

transformations du système éducatif poursuivent leur propre logique d'articulation des filières et d'évolution des flux qui les alimentent. On constate en particulier un fort développement de l'offre de formation dont le rôle régulateur est manifeste, mais qui a également des effets secondaires néfastes, tant en ce qui concerne les situations d'exclusion que le renforcement de filières de relégation.

La position privilégiée des phénomènes d'insertion pour dévoiler le rapport des deux logiques, celle du système éducatif et celle du système productif, justifie de conclure ce bilan successivement de ce double point de vue.

■ L'éclatement du niveau V

Il n'est plus possible de parler du niveau V en général, mais **de plusieurs niveaux V**, tant les conditions d'insertion de cette population se différencient, aussi bien à court terme qu'à moyen terme. L'accentuation des écarts internes des durées de chômage à la fin des années quatre-vingt manifeste en quelque sorte **l'éclatement de cette population**. Le **découpage filles/garçons** apparaît comme le facteur de segmentation le plus discriminant. Seule la possession d'un BEP des spécialités tertiaires assure aux filles une chance d'insertion favorable, le reste menant majoritairement à la relégation dans des zones de précarité. Du côté des garçons la situation se présente sous un jour très différent dans les spécialités industrielles. La grande rupture est liée à la possession ou non d'un diplôme. Cela joue particulièrement sur les chances d'éviter le chômage de longue durée (un an et plus). Les diplômés de niveau V s'insèrent dans de meilleures conditions et maintiennent leur avantage par la suite. Certes, selon les spécialités, les insertions ont lieu dans des parties différentes du système productif et ne mènent pas à des emplois équivalents du point de vue statutaire (type de contrat de travail et salaire).

Ainsi, les CAP et BEP restent très nettement des diplômes d'insertion en même temps qu'ils réalisent le **fondement des classements issus de la négociation collective**. La détention du diplôme ne garantit pas aux jeunes l'assurance à l'embauche d'un classement d'ouvrier qualifié, mais se révèle un critère important, tant pour le recrutement que pour les politiques de formation continue développées.

Une autre évolution des pratiques d'entreprises est la **construction de filières de mobilité** dans un contexte de stagnation des effectifs. Cela constitue un enjeu important pour favoriser l'implication des salariés aux nouvelles formes organisationnelles (objectif productivité-qualité). Cette gestion s'appuie sur la **diversification plus systématique des modes d'accès aux emplois** (promotion interne/recrutement externe). A cet égard la continuité établie par la réforme articulant CAP et BEP et le désenclavement de ces formations par le bac professionnel, sont jugés positifs, à condition que ces enchaînements puissent se développer de façon diversifiée par le jeu de la formation initiale et de la formation continue. La contrepartie de l'équilibre fragile mais bénéfique qui s'instaure se traduit par un rapprochement très net des entreprises et de l'Education nationale. Cette diversification et le consensus social sur lequel elle s'est construite définissent un changement d'autant plus important dans les pratiques des entreprises qu'il est associé à la montée de la certification. C'est pourquoi il semble important de maintenir la cohérence de ce qui vient d'être construit.

Reste le problème grave de l'exclusion. Il concerne les **non-diplômés** garçons et la grande majorité des filles, hormis les diplômées des BEP tertiaires. Cette population est en difficulté croissante, puisque l'évolution des pratiques de recrutement et la montée de la certification dessinent une double exclusion, celle du système productif se combinant fortement à celle du système scolaire. On pourrait espérer que la confirmation de l'embellie conjoncturelle contribue à atténuer ce phénomène. Il semble cependant que les évolutions technologiques et organisationnelles limitent fortement ces espoirs. Ainsi, outre le problème, issu du développement de la poursuite d'études, de l'accroissement des non-diplômés parmi les sortants de niveau V, est très manifestement posée la question des spécialités féminines.

■ La certification : une solution à l'exclusion ?

Les résultats montrent l'exclusion croissante des non-diplômés. Même si la reprise se confirme, ces jeunes se trouveront affectés à des emplois présentant la plus forte précarité, la plus grande sensibilité aux phénomènes conjoncturels et une faible possibilité d'accéder à un statut plus favorable. Pour eux, l'obtention de la certification peut être favorisée par des mesures d'ordres **institutionnels** et **pédagogiques**. En ce qui concerne les premières :

- le traitement précoce de l'échec scolaire diminuerait la fonction d'élimination de la fin du cycle d'orientation de l'enseignement secondaire et, corollairement, la fonction de relégation des CPPN et CPA. Il réduirait la nécessité d'avoir à appliquer des traitements de masse à des populations dont les causes d'échec sont très diverses ;
- la démultiplication des voies d'accès à la certification (apprentissage, formation initiale en établissement scolaire, formation continue) peut être utilisée comme une diversification des chances de réussite. On a vu par exemple le rôle de réhabilitation que peut avoir la formation continue ;
- un rapprochement et une harmonisation des différents modes de certification (titre de l'Education nationale, titre homologué, formation reconnue par les partenaires sociaux) permettrait un meilleur aménagement des trajectoires individuelles ;
- enfin, les travaux relatifs à la formation continue font apparaître l'importance de deux facteurs : la motivation du salarié et le soutien apporté par le collectif d'appartenance. L'établissement de telles conditions pour des jeunes sans emploi nécessite la mise en place de dispositions particulières pour lesquelles l'opération "Nouvelles qualifications" a fait oeuvre de précurseur.

Dans le domaine pédagogique, on se trouve confronté à une contradiction importante entre les objectifs formulés et les méthodes proposées : d'une part l'accent est mis sur la nécessité de posséder une formation générale solide (BLONDEL, 1989), d'autre part les procédures d'alternance sont souvent évoquées comme les seules efficaces pour combattre la désaffection scolaire. Or l'utilisation de l'alternance pour inculquer des connaissances théoriques est actuellement à un stade très expérimental. Dans l'immédiat, un éclaircissement du sens donné à ces concepts permettrait peut-être de progresser dans leur rapprochement pratique :

- il convient de s'interroger sur la notion de formation générale, car sa formulation peut se référer à des champs très divers : disciplines de base, sciences appliquées, technologies, mais aussi capacités individuelles ("raisonnement", "expression", "synthèse"...) ou

comportements ("adaptabilité", "initiative"). S'expriment donc sous un seul vocable des exigences dont la part varie selon les emplois et les secteurs d'activité et dont l'acquisition fait intervenir des pédagogies différentes ;

- de la même façon, la notion d'"alternance" pourrait être soumise à un examen plus critique, sachant que sa mise en oeuvre n'obéit certainement pas aux mêmes critères selon qu'il s'agit d'une initiation professionnelle, d'une remotivation de l'individu - voire d'une ergothérapie - ou d'un outil pédagogique destiné à l'acquisition de connaissances formalisées ;
- par rapport à ces questions et au problème plus global du réinvestissement du savoir d'expérience pour l'acquisition de connaissances organisées dans une logique de formation et de diplômes, les pratiques de formation continue pourraient fournir de précieuses indications, tant par leurs succès que par leurs échecs. Elles traitent quotidiennement de ce rapprochement et mettent un accent particulier sur la nécessité d'acquérir les connaissances générales prévues par les programmes.

Même si la revendication de formation générale accrue sonne parfois comme une demande contradictoire à celle de capacité immédiate à assurer une fonction productive, on semble être arrivé actuellement à la limite de ce qui peut être toléré pour le maintien d'une reconnaissance de qualification professionnelle au CAP, compte tenu du niveau des connaissances de la population qui y est admise. Le problème porte donc fondamentalement sur l'amélioration de cette population et non sur la modification de la formation ou du diplôme.

■ Redéfinition indispensable des spécialités féminines

En dehors des filières de BEP permettant d'accéder aux emplois tertiaires administratifs et de la santé qui offrent des débouchés, même s'ils sont en concurrence avec les diplômes des niveaux supérieurs, le niveau V de formation correspond globalement pour les filles à une voie de relégation. On a même un sentiment d'impuissance face à la cohérence de fonctionnement que l'on observe entre le marché du travail et celui de la formation et qui contribue à renforcer le mouvement de marginalisation. Une hypothétique relance de l'emploi n'apporterait qu'une solution très partielle au problème, et cet espoir est d'autant plus fragile que les secteurs d'activité concernés ne paraissent pas, dans l'immédiat, les plus sensibles aux phénomènes de reprise. Encore une fois, on est conduit à proposer la distinction de plusieurs cas de figures :

- on doit s'interroger sur l'existence d'un besoin professionnel pour les **CAP tertiaires de type administratif**. En cas de réponse négative, ils deviendront des titres de consolation pour les candidats refusés au BEP, faisant perdre tout intérêt à l'articulation des deux filières ;
- pour ce qui concerne les activités liées aux **soins personnels**, le problème se pose davantage en termes de régulation des flux de sortants, ce qui contribuerait à moraliser le marché du travail, dans la mesure où le système privé de formation s'associerait à cette démarche ;
- dans les secteurs de **l'industrie ou des services** traditionnellement féminins, la solution ne peut être purement scolaire. Elle passe par une transformation conjointe des emplois et des formations. On peut sentir dans certains de ces secteurs (textile et commerce par exemple), une volonté d'améliorer leur image et leur pratique qui constitue une opportunité pour faire évoluer la situation actuelle ;

- se pose enfin la question de **potentialités** de qualification de niveau V liées au développement de nouvelles activités tertiaires. Il s'agit d'une interrogation qui mériterait la réalisation d'un bilan précis.

■ Nécessité des filières de formation

Il est essentiel de confirmer la position du CAP dans une filière permettant l'accès à d'autres diplômes. L'articulation CAP-BEP constitue une démarche importante, qu'il est nécessaire d'aménager, mais qu'il ne faut absolument pas abandonner. En effet, son emboîtement s'inscrit dans deux logiques, ce qui la rend - par essence - problématique : une logique de continuité des contenus de formation et une logique d'organisation des cheminements professionnels. La coïncidence de ces deux logiques n'a rien de systématique et le fonctionnement du système éducatif a parfois tendance à privilégier la première au détriment de la seconde. Certains CAP paraissent se vider de leur contenu professionnel spécifique pour devenir une étape dans l'accession au BEP, et une forme de "sous-diplôme" en cas d'échec à ce dernier. Cette formule présente l'avantage d'échelonner un parcours de formation dans le temps, mais elle fait courir le risque de définir le CAP en fonction des exigences du BEP et non par rapport à sa spécificité en matière d'insertion professionnelle. Compte-tenu des débouchés propres à chacun de ces diplômes, il paraît utile de respecter leurs finalités et de favoriser les mobilités individuelles en organisant le passage de l'un à l'autre.

Cette question d'articulation est également un point important de la relation entre BEP et baccalauréat professionnel. A ce titre, il paraît souhaitable que le BEP garde sa fonction d'insertion, même si une majorité de ses titulaires doit poursuivre des études. En effet, le BEP a acquis une valeur professionnelle dont il serait regrettable de ne pas tenir compte à deux titres. D'une part, il favorise l'insertion des bacheliers professionnels là où il est lui-même bien implanté. D'autre part la continuité ainsi créée entre les deux diplômes permet au baccalauréat professionnel d'établir son originalité, dans la mesure où son accès ne met pas en concurrence des élèves d'une autre origine que la filière professionnelle.

Les baccalauréats professionnels ont permis de revaloriser l'image du BEP, mais il n'en va pas de même pour celle du CAP. Les titulaires d'un CAP en deux ans ne sont qu'exceptionnellement admis en section de baccalauréat professionnel. Quant à ceux du CAP en trois ans, c'est la filière du brevet professionnel qui peut leur permettre une perspective de poursuite d'études. Les expériences de brevet professionnel par unités capitalisables pourraient constituer la base d'une réflexion concernant la rénovation de ce diplôme. Ce désenclavement des CAP est d'autant plus nécessaire que les entreprises raisonnent en termes de filières intriquées, combinant promotion professionnelle et formation continue.

En conclusion, il est important de maintenir des objectifs d'insertion et des possibilités de poursuite d'études pour les diplômes de niveau V. L'ensemble des points abordés ne remet pas en cause la nature et la fonction de ces diplômes et montre au contraire leur valeur structurante en matière de définition de filières, scolaires et professionnelles. Le souci d'assurer à tous une certification minimale doit s'inscrire dans le respect de ces objectifs et de ces pratiques.

BIBLIOGRAPHIE

- AMAT F., GEHIN J.P. (1987) - "Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : les emplois d'exécution", in : *Formation Emploi* n°18.
- AUDIER F., RANNOU J. (1987) - *Contribution à l'analyse de l'évolution de l'emploi, des activités et des formations dans le tertiaire de bureau*. CEREQ (Document de travail n°28).
- BERTRAND O. (1988) - "Qualité et hétérogénéité des emplois de services", in : *Formation Emploi* n°23.
- BLONDEL D. (1989) - "L'enseignement général dans les formations de niveau V", note ronéo.
- BONNAFOS G. de (1988) - *Techniciens dans l'entreprise : des identités sociales différentes*. CEREQ (Collection des études n°45).
- BONNEAU M., LACOURREGE A. (1989) - *La substitution des non-diplômés par les diplômés dans les secteurs : 1983-1987, un éclairage*. CEREQ (Document de travail n°47).
- CEZARD M., RAULT D. (1986) - "La crise a freiné la mobilité sectorielle", in : *Economie et Statistique* n°184.
- CHOFFEL P., KRAMARZ P. (1988) - "Evolutions des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969 : la crise a accéléré les mouvements de recomposition de la main-d'oeuvre", in : *Economie et Statistique* n°213.
- COEFFIC N. (1987) - "Les jeunes à la sortie de l'école : poids du chômage et risque de déclassement", in : *Formation Emploi* n°18.
- COSSALTER C. (1984) - "D'une informatisation l'autre : l'exemple des banques et des assurances", in : *Formation Emploi* n°5.
- EYMARD-DUVERNAY F. (1981) - "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers", in : *Economie et Statistique* n°138.
- GRANDO J.M. (1983) - "Industrie et gestion de la main-d'oeuvre", in : *Formation Emploi* n°1.
- GUILLOIN R., BERREUR C. (1990) - *Deux catégories socioprofessionnelles en mutation, un bilan sur l'activité des techniciens et des agents de maîtrise*. CEREQ (Document de Travail n°52).
- IRIBARNE A. d' (1989) - *La compétitivité : défi social, enjeu éducatif*. Presses du CNRS (Collection Sociétés en Mouvement).
- KIRSCH E. (1990) - "Une alternative aux licenciements de substitution : la réévaluation des ressources internes". Colloque *Mutations économiques et sociales et reconversion de la main-d'oeuvre*, Pont-à-Mousson, 11-12 janvier, note ronéo.
- KRAMARZ F., LOLLIVIER S. (1989) - "Difficultés de recrutement dans l'industrie", in : *INSEE Premières* n°30.
- LACROIX T. (1989) - "La croissance fait reculer le chômage : moins de déséquilibres sur le marché du travail en 1988", in : *Economie et Statistique* n°226.
- LACROIX T. (1990) - "La politique de l'emploi s'oriente vers les jeunes et les chômeurs de longue durée", in : *Données sociales*, INSEE.
- LAULHÉ P. (1990) - "La mobilité de la main-d'oeuvre : l'empreinte de la crise", in : *Données sociales*, INSEE.
- LEMERLE S. (1988) - "Les sorties du système éducatif de 1976 à 1986", in : *Economie et Statistique* n°216.
- MANDON N., RANNOU J. (1984) - "L'informatique intégrée : les changements dans le travail des employés dans une entreprise de grosse mécanique", in : *Formation Emploi* n°5.
- MARCHAND O., THELOT C. (1986) - "Population active, emploi, chômage - Des évolutions pas toujours compatibles", in : *Economie et Statistique* n°193-194.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.J. (1982) - *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*. PUF (Collection Sociologie).
- PODEVIN G., VERDIER E. (1989) - *Formation continue et compétitivité économique, Rapport de mission au Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle*. CEREQ (Collection des Études n°51).
- SILVESTRE J.J. (1986) - "Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité", in : *Formation Emploi* n°14.
- STANKIEWICZ F. (sous la direction de) (1988) - *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines - L'après taylorisme*. Economica.
- THELOT C. (1985) - "Les traits majeurs du chômage depuis 20 ans", in : *Economie et Statistique* n°183.

DIPLÔMES ET SPÉCIALITÉS DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE À L'ISSUE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE COURT

Depuis 1979, l'insertion des jeunes sortant du système éducatif a subi la double influence de la transformation du marché du travail et de l'évolution des flux de formation. Le rôle du niveau V s'en est-il trouvé changé ?

Le texte suivant aborde cette question sous trois angles :

- les conditions d'insertion et de stabilisation professionnelles des sortants au niveau V à partir de l'enquête de cheminement de 1979-1984 ;*
- les principaux changements quantitatifs et structurels des flux de formés de ce niveau entre 1975 et 1987 ;*
- l'insertion des sortants au niveau V en 1987, leurs similitudes et leurs différences par rapport aux résultats précédents.*

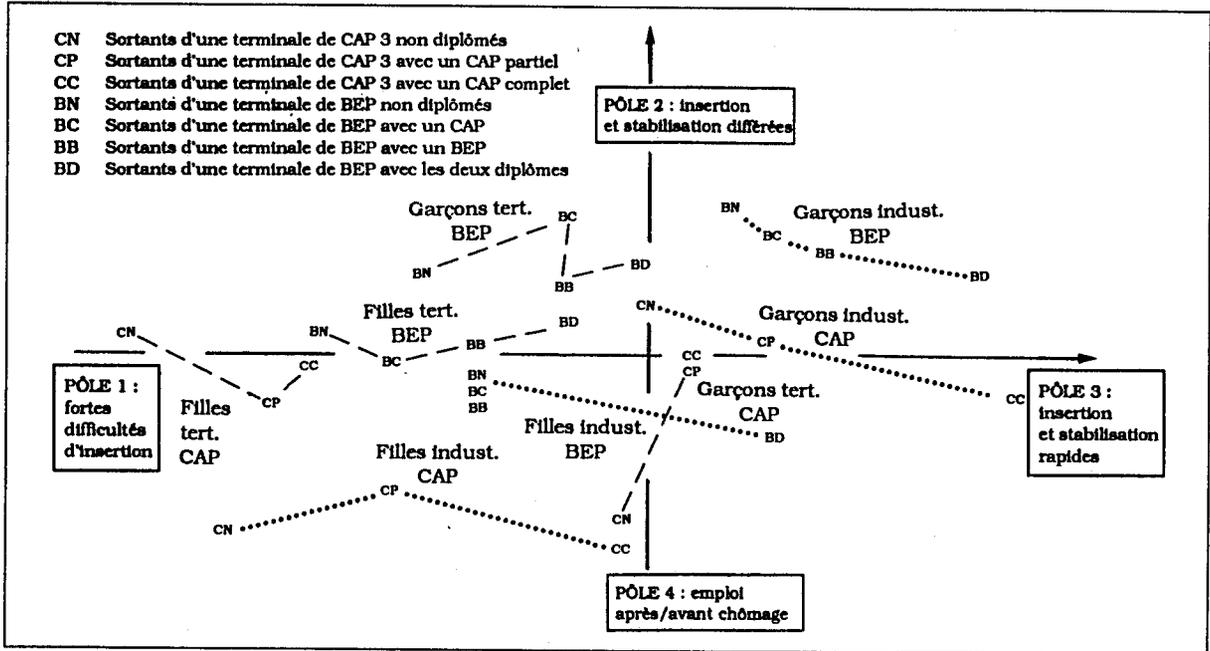
1. INSERTION ET STABILISATION DES SORTANTS DE 1979

Les caractéristiques d'insertion et de cheminement professionnels (durée d'occupation, durée d'accès au premier emploi, durée et condition d'accès au premier emploi stabilisé, nombre d'employeurs, durée du premier emploi, durée du chômage, durée du chômage avant le premier emploi, nombre de période de chômage) s'organisent autour de quatre types de processus (1) :

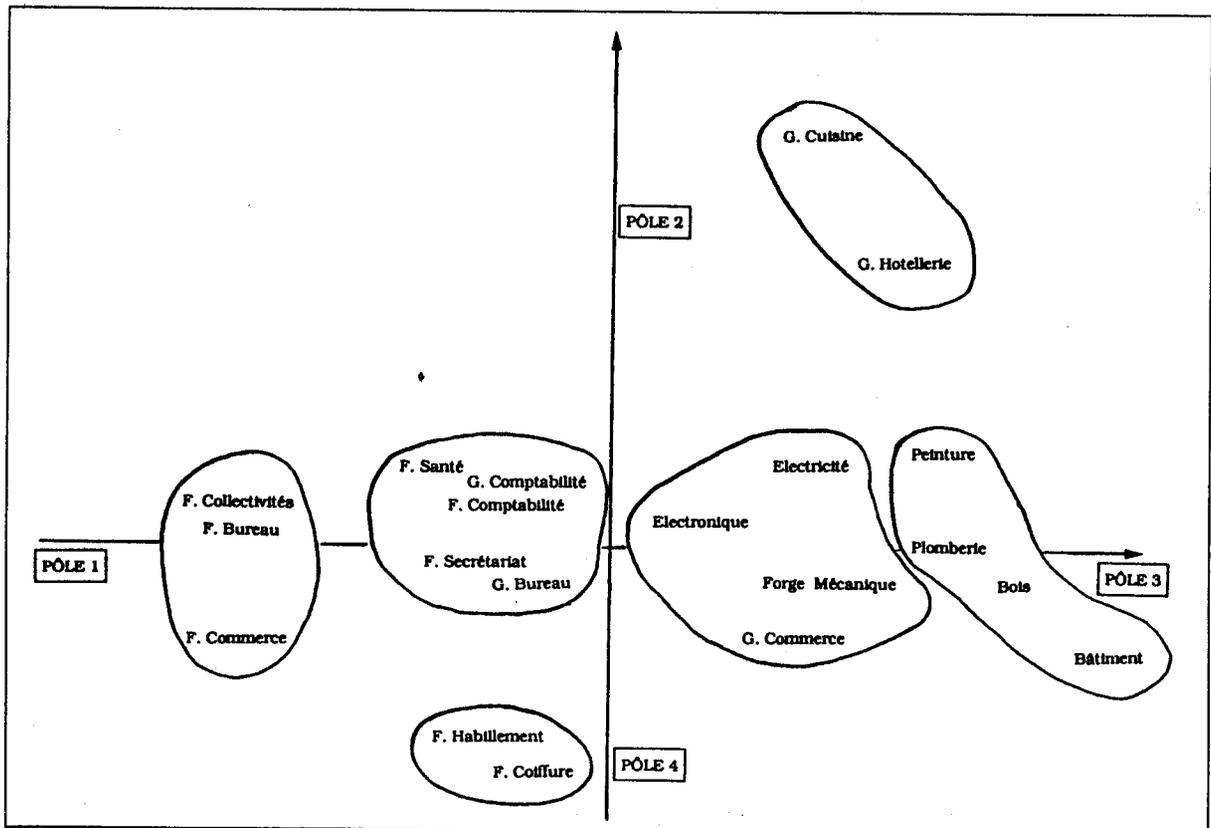
- fortes difficultés d'insertion (pôle 1) conjuguant chômage long, durée d'occupation faible et rareté d'accès à un emploi stable ;
- insertion et stabilisation différée (pôle 2) se caractérisant par un délai d'accès à un emploi stable et le passage par des situations de travail sur contrat à durée déterminée ;
- insertion et stabilisation rapides (pôle 3) avec forte durée d'occupation, peu ou pas de chômage, accès direct ou rapide à un emploi stable ;

(1) Nous avons utilisé les méthodes d'analyse factorielle des correspondances et de classification ascendante hiérarchique.

Graphique 1
Insertion-stabilisation des diverses sous-populations



Graphique 2
Spécialités de formation et rythme d'insertion



– insertion unique sur CDI, après - ou avant - période de chômage (pôle 4).

Ces pôles sont des repères entre lesquels s'inscrit la population observée, catégorisée selon le sexe, la spécialité de formation, la classe de sortie et le diplôme possédé.

■ Des clivages forts selon le sexe, le diplôme, la spécialité (graphique 1)

Entre les pôles 1 et 2, on trouve les **formations tertiaires** (à l'exception des garçons sortant de CAP) : d'abord les filles sortant de CAP, puis de BEP ; plus près du pôle 2, les garçons sortant de BEP. Entre les pôles 3 et 4 s'étagent les **formations industrielles** : les filles d'abord, sortant d'un CAP, puis d'un BEP ; ensuite les garçons sortant d'un CAP, puis d'un BEP.

Le clivage hommes-femmes est très important. Les femmes, même diplômées, connaissent souvent des situations plus difficiles que les hommes non diplômés. Les écarts sont plus faibles pour les BEP tertiaires, mais, à spécialité semblable, la situation des femmes est généralement nettement plus défavorable. Les écarts entre les taux de chômage des hommes et des femmes demeurent sur toute la période. Par contre, les taux de stabilisation des actives occupées rejoint et parfois dépasse celui des hommes.

Quelles que soient les sous-populations étudiées, l'accès à l'emploi est plus facile pour les diplômés. On a rejoint sur le graphique 1 les points figurant les différents niveaux de diplôme : même une possession partielle (épreuves théoriques ou épreuves pratiques) facilite l'accès à l'emploi.

Les formations tertiaires, où les femmes représentent 80% des sorties au niveau V, se caractérisent par une forte hiérarchie des conditions d'insertion et de stabilisation professionnelle qui va du CAP non diplômé à la possession des deux diplômes (CAP et BEP). CAP diplômés et BEP non diplômés se placent dans des conditions semblables, comme s'il y avait une prime au supplément de connaissances générales garanti théoriquement par le BEP.

Pour les hommes des spécialités industrielles cette continuité n'existe pas. Les CAP sont attirés par les pôles 1 et 3 car il existe une dualité très forte entre les diplômés et les non-diplômés. Les BEP s'étagent entre les pôles 2 et 3 car le passage par un contrat à durée déterminée y est plus fréquent ; les diplômés du BEP - avec ou sans CAP - sont avantagés par rapport aux non-diplômés, ou aux titulaires du seul CAP.

■ Six groupes de spécialités (graphique 2)

⇒ **Le groupe 1** est composé des spécialités construction en bâtiment, peinture, travail du bois, plomberie. Il est presque exclusivement masculin. La durée moyenne d'accès au premier emploi est faible et celle d'occupation, forte. Mais le profil d'évolution du chômage est défavorable, si bien que les taux de chômage sont parfois plus élevés cinq ans que neuf mois après la sortie de formation. Ces spécialités débouchent essentiellement dans quelques secteurs très liés au BTP. Ce sont fréquemment des secteurs de métiers traditionnels composés de petites entreprises. Ces dernières, lorsqu'elles embauchent, recrutent des jeunes sortant de l'enseignement technique court, mais "stabilisent" peu leur main-d'oeuvre. La conjoncture sur

la période 1979-1984 a été très défavorable, d'où des modifications dans ces pratiques : les fuites hors secteur et la forte mobilité qui concernait particulièrement les emplois non qualifiés se sont réduites par rapport aux sortants de 1975 observés en 1980. Le rôle du diplôme est très important : les diplômés, notamment du CAP, trouvent assez vite un emploi qualifié alors que les non-diplômés sont souvent exclus du marché du travail.

⇒ **Le groupe 2** est constitué des formations à la mécanique, la forge, chaudronnerie, fonderie, l'électricité-électronique ainsi que des formations de dessinateurs. Il s'agit du gros pôle des formations industrielles. Les durées moyennes d'accès sont un peu plus longues que dans le groupe précédent. Les débouchés sont répartis dans les différents secteurs d'activité. Les entreprises qui recrutent sont, en moyenne, de plus grande taille que celles du groupe précédent. Après l'embauche, la stabilisation est souvent rapide. Ce groupe est caractérisé par une résorption régulière du chômage. Au bout de cinq ans les taux de chômage sont bas par rapport aux autres spécialités. Pour la mécanique, le fait de posséder le CAP (même lorsque l'on est issu d'un BEP) semble important.

A ce groupe se rattachent les formations du commerce pour les hommes. Elles présentent les mêmes rythmes d'insertion et s'écartent des autres spécialités tertiaires. Le rôle du diplôme sur la rapidité d'accès à l'emploi ne paraît pas déterminant.

⇒ **Dans le groupe 3**, on classe les formations de l'habillement et de la couture, de la coiffure et des soins personnels. Elles concernent essentiellement des jeunes filles. Les délais d'accès au premier emploi sont longs. Les débouchés sectoriels sont assez concentrés et l'éventail des débouchés professionnels est très fermé. A l'issue des formations à l'habillement il s'agit des emplois de la confection et de la couture dans les industries de l'habillement, ou de la vente de vêtements. Pour la coiffure et les soins personnels, le lien entre emploi occupé et formation reçue est encore plus net, il y a une coupure entre une partie des jeunes ayant connu de longues périodes de chômage et une autre ayant été assez "occupée" ; le rôle du diplôme est assez important, les filières scolaires et l'apprentissage sont souvent en concurrence. La mobilité est faible : lorsque les jeunes filles quittent leurs emplois c'est pour l'inactivité ou le chômage.

⇒ **Le groupe 4** est constitué des spécialités de la cuisine, de l'hôtellerie et des métiers des transports, de la manutention et de la logistique pour les hommes. Les durées d'accès au premier emploi sont courtes. La période de stabilisation est longue, ce qui se traduit par un nombre de d'employeurs élevé (quatre en moyenne alors que pour l'ensemble il est inférieur à deux). Les taux de chômage sont plutôt faibles mais connaissent d'importantes fluctuations saisonnières. A l'issue des formations à la cuisine les jeunes deviennent cuisiniers, aides de cuisine ou serveurs qualifiés. Les jeunes issus de la spécialité hôtellerie se retrouvent presque exclusivement dans les "hôtels-café-restaurants". Les formations aux transports débouchent essentiellement sur des emplois de chauffeur poids lourds, d'ouvrier des transports ou du magasinage, de conducteur d'appareil dans le BTP, principalement dans les secteurs des transports, du BTP et de la construction mécanique.

⇒ **Le groupe 5** est composé des femmes employées de collectivités, du commerce et agents administratifs. Il se caractérise par de très fortes périodes de chômage, des durées d'accès à l'emploi et de stabilisation très longues, même avec un diplôme. La concurrence avec les jeunes sortant de l'enseignement secondaire général est forte.

⇒ **Le groupe 6** comprend la comptabilité pour les hommes et les femmes, les carrières sanitaires et sociales et le secrétariat pour les femmes ainsi que les agents administratifs hommes. La situation est meilleure que celle du groupe précédent mais les durées de chômage et d'accès à l'emploi restent longues. Les concurrences avec les formations générales et surtout techniques des niveaux IV et même III sont importantes. Les titulaires du BEP se détachent nettement et les non-diplômés, qu'ils soient issus de CAP ou de BEP, connaissent de graves difficultés d'accès à l'emploi. Les débouchés sont diffusés dans l'ensemble des secteurs d'activités sauf pour les carrières sanitaires et sociales. Le spectre des emplois occupés est relativement étroit et lié à la spécialité de formation.

2. LES FLUX DE FORMÉS AU NIVEAU V ENTRE 1975 ET 1987

De 1975 à 1987, on est passé de 233 000 présents en année terminale de CAP-BEP à 319 000. Mais le nombre de jeunes sortant du système éducatif à l'issue de l'année terminale diminue depuis 1980 : il passe de 205 000 en 1975 à 170 000 en 1987 après être monté à 210 000 en 1980.

La part des BEP dans les sorties au niveau V (apprentissage et niveau V long exclu) passe de 41% à 55%, alors qu'elle est respectivement de 49% et 61% pour les inscrits en années terminales. La différence tient à la moins grande fréquence des poursuites d'études à l'issue des CAP.

La part des non-diplômés parmi les sortants des classes terminales augmente régulièrement (Tableau 1). Ce phénomène résulte des poursuites d'études plus fréquentes chez les diplômés. Les non-diplômés, notamment de CAP, n'ayant pas ces possibilités sortent vers la vie active. Pour certaines spécialités, le pourcentage de non-diplômés parmi les sortants est maintenant supérieur à 50% : par exemple les CAP d'électricité et d'électronique ou de secrétariat. Pour d'autres (cuisine, coiffure, commerce, hôtellerie-collectivités) ce pourcentage demeure limité.

Tableau 1
Pourcentage des non-diplômés parmi les sortants
des classes terminales de CAP-BEP

en %

Origine scolaire des non-diplômés	Année de sortie	
	1975	1987
Niveau V	27	36
BEP type industriel	23	26
BEP tertiaire	21	22
CAP industriel	29	50
CAP tertiaire	37	38

Source : DEP

L'évolution de la part des diverses spécialités de formation fait apparaître une diminution forte du secrétariat. A un degré moindre, et dans un contexte de hausse des effectifs, on observe aussi une diminution relative des spécialités construction en bâtiment, mécanique, finances-comptabilité et santé. Par contre les effectifs de certaines spécialités augmentent : électricité-électronique (mais les poursuites d'études sont nombreuses), cuisine, commerce, soins personnels et hôtellerie (tableau 2).

Tableau 2
Évolution entre 1975 et 1985 des effectifs
en année terminale par spécialité de formation

en %

Spécialité de formation	Taux annuel moyen d'évolution
Industrielle	+ 3,46
Tertiaire	+ 3,96
Ensemble	+ 3,21
Bâtiment + Métallier	+ 2,41
Électricité, électronique	+ 4,65
Mécanique	+ 2,37
Habillement	+ 3,70
Cuisine	+ 8,30
Secrétariat	- 0,61
Finances-comptabilité	+ 2,33
Commerce	+ 3,94
Santé	+ 2,70
Soins personnels	+ 8,70
Hôtellerie	+ 8,34
Informatique	+ 4,50

Source : DEP

Pour ce qui concerne les sorties du système éducatif par spécialité et sexe, il n'y a pas de modifications dans les équilibres numériques entre formations industrielles et tertiaires (50% environ pour chacune d'elles depuis 1975), ni dans la répartition homme-femme :

- 95% des hommes de CAP en trois ans ont suivi une spécialité de type industriel ;
- 95% des femmes issues de BEP et CAP en deux ans ont suivi une spécialité tertiaire ;
- une symétrie s'établit entre BEP homme et CAP en trois ans femme, puisque 75% des premiers sont issus d'une spécialité secondaire alors que 75% des secondes ont suivi une spécialité tertiaire ;
- quelques spécialités sont mixtes : les techniques financières et comptables (30% hommes, 70% femmes), les techniques administratives et juridiques (20% hommes, 80% femmes) et, à des degrés moindres, la chimie, le commerce et la cuisine.

Par contre, la structure des sorties s'est transformée :

- certaines spécialités industrielles, à l'issue desquelles les poursuites d'études sont nombreuses, perdent de leur importance dans l'alimentation du flux des sortants (électricité, mécanique);
- à l'inverse, les formations de l'alimentation ou du bois occupent une place plus importante ;
- pour le tertiaire il faut noter la très forte chute du secrétariat et on constate, tant pour les hommes que pour les femmes, une baisse de la comptabilité (spécialité à fort taux de poursuite d'études) et une hausse relative de commerce, de l'hôtellerie, des emplois de collectivités et de la coiffure (tableau 3).

Tableau 3
Évolution des principales spécialités
dans la structure des sorties

en %

Sexe et spécialité de formation	Promotion			
	1975	1979	1985	1987
HOMMES				
Mécanique	33,8	34,3	32,2	31,3
Électricité	15,1	17,9	16,3	15,1
Techniques financières et comptables	8,1	6,8	5,2	6,4
Forge Chaudronnerie + Métallier	9,0	9,4	9,2	9,7
Bois	5,3	6,7	7,8	8,1
Construction en Bâtiment	3,1	3,2	3,3	3,3
Autres	25,6	21,7	26,0	26,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
FEMMES				
Secrétariat	32,2	26,5	19,9	19,2
Techniques financières et comptables	17,9	16,6	15,8	14,2
Tertiaire de Bureau, Commerce, Informatique (dont Commerce)	26,5	24,1	27,5	26,5
Habillement	(2,2)	(2,6)	(4,7)	(5,1)
Santé	9,0	10,8	10,0	13,0
Hôtellerie, Collectivité	7,3	7,3	7,6	8,3
Autres	5,1	9,1	9,8	13,3
Autres	7,1	5,6	9,4	5,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs Hommes + Femmes	203 500	209 500	186 000	170 000

Source : DEP

3. INSERTION DES SORTANTS EN 1987 : STABILITÉ STRUCTURELLE

Le paysage de l'insertion en 1987 se distingue par deux points importants de celui de 1979 : le développement des formules d'aide à l'entrée dans la vie active, en particulier des TUC, et de la précarité du statut de l'emploi. La prise en compte de ces caractéristiques permet le positionnement indiqué par le graphique 3 des sortants en 1987 classés par sexe, domaine de spécialité, diplôme et classe de sortie.

Chez les filles sortant d'un BEP tertiaire, les diplômes s'échelonnent entre le chômage et les TUC : de 31% d'insertion en TUC pour les non-diplômées, à 42% pour les titulaires des deux diplômes. L'exclusion de l'emploi "ordinaire" est donc fréquente, même chez les plus diplômées. L'effet est encore sensible chez les garçons sortant d'un BEP tertiaire. Dans les spécialités industrielles, quelle que soit la classe de sortie, l'accès à l'emploi est étroitement lié à la possession du diplôme qu'on soit issu d'une classe de CAP ou de BEP.

Une classification ascendante hiérarchique prenant en compte le sexe et la spécialité permet de distinguer quatre classes (graphique 4).

⇒ Trois formations se placent nettement du côté de l'**insertion favorable** : le bâtiment (52% de jeunes en emploi), la cuisine (59% en emploi) et surtout les garçons dans l'hôtellerie (près des deux tiers en emploi). Ces trois spécialités regroupent 12% des garçons actifs.

⇒ Dans une **position intermédiaire entre le chômage et l'emploi**, on trouve les spécialités industrielles masculines (forge, mécanique, plomberie, bois, électricité, électronique : 28% des actifs), avec 40% de jeunes en emploi et un quart de chômeurs. Les garçons formés à la comptabilité occupent une position proche (35% en emploi, 21% de chômeurs), mais s'en démarquent par un pourcentage élevé de jeunes en situation de TUC (21%).

⇒ Autour du **pôle chômage**, cinq spécialités définissent trois groupes où le taux de chômage varie entre 30% et 50% :

- l'habillement débouche sur le chômage pour 47% des jeunes filles, le pourcentage de chômeuses reste élevé dans la coiffure (42%) et dans le commerce (39%). Ces trois spécialités rassemblent 19% des actives ;
- le taux de chômage chez les garçons des spécialités du commerce est fort (30%), mais il n'atteint pas celui des jeunes en emploi (34%) dans ce groupe peu nombreux (1% des actifs) ;
- enfin la peinture se démarque nettement des autres spécialités industrielles masculines, avec un tiers de jeunes au chômage (2% des actifs dans ce groupe).

⇒ Du côté du **pôle TUC**, six spécialités tertiaires (majoritairement féminines, à une exception près) où le pourcentage de TUC varie entre 36% et 45% :

- secrétariat et emplois de bureau pour les jeunes filles (41% des actives). Près de la moitié d'entre elles se trouvent en situation de TUC à la sortie de l'école ;
- services dans l'hôtellerie et les collectivités, santé et comptabilité pour les filles (35% des actives) où le taux de TUC est de 35%. Le pourcentage de chômeuses y est en outre de 33% ;

- enfin les garçons formés aux emplois de bureau (4% des actifs) se distinguent des autres groupes de garçons du tertiaire par un pourcentage de TUC exceptionnellement élevé (37% contre 22% en moyenne chez les garçons du tertiaire).

"Emploi stable" et "emploi précaire" ont une position très proche sur le graphique. La nature du contrat d'embauche n'est plus une variable aussi structurante qu'elle l'était au début de la décennie. Les possibilités nouvelles de flexibilité de la main-d'oeuvre offertes par les mesures pour l'emploi des jeunes contribuent sans doute à minimiser le rôle des contrats à durée déterminée.

4. CONCLUSION

L'introduction des TUC, une certaine précarisation des embauches (en 1988, 48% des embauches se font sur contrat à durée déterminée, contre 42% en 1980) ont sensiblement modifié les repères par rapport auxquels se définit la situation des jeunes sortants. Cependant, lorsque l'on compare les regroupements par sexe et filière (industrielle/tertiaire), on observe une certaine permanence de la place relative de quatre sous-populations, dont la hiérarchie reste la même sur l'échelle de l'emploi.

Le décalage entre les classes de sortie (CAP ou BEP), déjà présent en 1980, s'explique autrement. En 1988, la différence provient de la proportion plus élevée de jeunes en emploi ordinaire chez les sortants de BEP que de CAP. En 1980, c'était la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi, plus élevée en BEP qu'en CAP, qui différenciail les classes.

Dans ce cadre structurel stable, les spécialités n'ont pas toutes suivi la même trajectoire et l'on peut distinguer :

- celles offrant un emploi stable en 1980 qui évoluent en 1988 vers une insertion plus précaire mais sans augmentation notable du chômage. Le bâtiment et l'hôtellerie masculine restent toujours caractérisées par l'importance relative des insertions sur contrat à durée indéterminée. La plomberie et le bois sont encore bien placés avec un taux d'emploi de 40 % en 1988. La peinture et la coiffure connaissent une évolution défavorable vers le chômage ;
- la classe "moyenne" en 1980 avec une dominante de jeunes sur contrat à durée indéterminée, qui s'oriente en 1988 vers les mesures jeunes et le chômage. La cuisine y connaît une évolution moins défavorable avec une augmentation relative des contrats à durée indéterminée. La mécanique, la forge-chaudronnerie, l'électricité, l'électronique se maintiennent dans une position moyenne. Le commerce masculin évolue vers le chômage ;
- la classe des spécialités entre emploi et chômage en 1980 se situe en 1988 entre TUC et chômage. Seuls les garçons de la comptabilité maintiennent leur position. Les jeunes filles de comptabilité et secrétariat évoluent vers les TUC et les jeunes filles de l'habillement se trouvent majoritairement au chômage ;
- la classe des spécialités déjà touchées par le chômage en 1980 le demeure en 1988 et l'emploi sur contrat ordinaire décroît fortement au profit des mesures jeunes. Le commerce filles reste dans cette classe. Les spécialités féminines de la santé, des services dans l'hôtellerie et les collectivités, le tertiaire de bureau filles et garçons, évoluent vers le pôle TUC.

RECRUTEMENT DES SORTANTS DE NIVEAU V, DIPLOMÉS ET NON DIPLOMÉS

Les jeunes gens et les jeunes filles qui occupent un emploi quelques mois après leur sortie du système éducatif ont abordé un marché du travail façonné par les politiques sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre.

Leur embauche a été conditionnée par l'ampleur des recrutements à effectuer et par les choix des employeurs entre les différentes catégories de main-d'oeuvre disponibles.

A partir de l'exemple de 1986, cette note aborde trois questions complémentaires :

- que représentent les jeunes très récemment sortis du système éducatif au sein de l'ensemble des recrutements, notamment en fonction de leur niveau de diplôme ?

- dans quels secteurs d'activité économique sont-ils accueillis ?

- lorsqu'ils procèdent à des embauches, quelle place les secteurs accordent-ils à ces jeunes, en particulier à ceux de niveaux V et VI ?

Le travail présenté dans cet article s'appuie sur la méthodologie des bilans Formation-Emploi qui décrivent de manière détaillée le devenir des jeunes à la sortie de l'école et restituent les flux relatifs aux jeunes scolaires dans l'ensemble des flux qui affectent le marché du travail. Les bilans distinguent sept catégories d'origine parmi les personnes recrutées par les entreprises (ou des administrations) : scolaires, apprentis, stagiaires, sortants du service national, chômeurs, inactifs, actifs mobiles, entrants en provenance de l'étranger.

Pour évaluer les recrutements, on confronte les réponses apportées à deux Enquêtes sur l'emploi successives. Sont considérés comme recrutés les actifs occupés de l'année *n* qui, un an auparavant, n'exerçaient pas d'activité professionnelle ou bien étaient déjà actifs occupés mais au sein d'une entreprise différente. Les mouvements intra annuels ne sont pas pris en compte. Dans le cas présent, l'insertion des jeunes scolaires se rapporte aux jeunes qui, en mars 86, étaient étudiants ou élèves, et qui, un an plus tard, en mars 87, se trouvent en emploi (qu'il s'agisse d'un emploi à durée indéterminée, d'un CDD ou d'un intérim ;

par contre les TUC et SIVP sont considérés comme des stages et non comme des emplois).

On présente ici une approche suivant les secteurs d'activité économique. Il convient toutefois de préciser que celle-ci n'est pas parfaitement rigoureuse. En effet lorsqu'on traite des entrées en provenance des différentes situations d'inactivité (système éducatif, chômage...), on saisit bien les entrées dans les secteurs. Par contre lorsqu'on traite des actifs mobiles, le critère « changement d'entreprises » est privilégié et on ne sait pas si le changement d'entreprise s'accompagne ou non d'un changement de secteur. Les entrées dans les secteurs s'en trouvent donc sans doute quelque peu majorées.

La nomenclature retenue pour l'étude est la NAP 14. La faiblesse des effectifs concernés a conduit à regrouper l'ensemble de l'industrie, ainsi que les services financiers. En raison de leur fréquente citation comme lieux privilégiés pour l'insertion des jeunes on a détaillé les situations relatives aux quatre sous-secteurs composant les « services marchands ».

1. UNE PLACE MINORITAIRE DANS LES RECRUTEMENTS

Parmi les actifs ayant un emploi en mars 1987, 1 450 000 hommes (12% environ des hommes occupés), 1 192 000 femmes (13,7% environ des femmes occupées) ont été recrutés durant les douze mois précédents.

En ce qui concerne les hommes, près de la moitié (48%) étaient déjà actifs occupés un an plus tôt, mais au sein d'une autre entreprise, 24% étaient chômeurs, 9% étaient au service national, 4% stagiaires, 3% inactifs, 2% travaillaient à l'étranger, 2% étaient apprentis. Près de 8% seulement étaient étudiants ou élèves. Ainsi donc, sur les "12% d'entrées", un recrutement sur douze ou treize seulement concerne un jeune récemment sorti du système scolaire (9 mois environ) soit un peu plus de 110 000 personnes en emploi en mars 87 et qui se sont insérés entre mars 86 et mars 87. Leur distribution en termes de **niveaux de diplômes** est la suivante :

- niveaux I et II : 17,8 %
- niveau III : 14,5 %
- niveau IV : 19,5 %
- **niveau V : 31,4 %**
- **niveau VI : 16,8 %.**

Les niveaux V et VI représentent donc près de la moitié de ces jeunes scolaires (48% avec près des 2/3 de niveau V) ce qui est une proportion particulièrement faible si on la compare :

- à celle relative à l'ensemble des personnes recrutées (73 % des recrutés sont de niveau V et VI dont une majorité de niveau VI) ;
- à celle qui prévaut parmi les sortants du système éducatif, en raison de l'importance des taux de chômage aux niveaux de formations les plus bas.

Pour les femmes, à peine 35 % étaient déjà actives dans une autre entreprise un an plus tôt, tandis que près de 25 % étaient «inactives», 21,5 % chômeuses et 11,3 % étudiantes ou élèves. Sur les 13,7 % de «nouvelles recrutées», à peine un recrutement sur 9 a donc concerné une jeune fille récemment sortie de l'appareil scolaire, ce qui représente environ 135 000 jeunes filles. L'effectif des jeunes scolaires «filles» est donc un peu plus important que l'effectif masculin. Cet écart dans les effectifs recrutés suivant le sexe résulte de plusieurs facteurs qui jouent de façon contradictoire. D'un côté, une partie des garçons ne se présente pas sur le marché du travail à l'issue de la scolarité, du fait du service national, et les entrées en apprentissage sont beaucoup plus nombreuses chez les garçons que chez les filles ; mais, par ailleurs, le chômage est plus élevé chez les filles que chez les garçons.

Parmi les 135 000 jeunes scolaires "filles" de 1986 en emploi en mars 1987, la distribution en termes de **niveaux de diplômes** est la suivante :

- niveaux I et II : 17,3 %
- niveau III : 28,2 %
- niveau IV : 21,8 %
- **niveau V : 21,5 %**
- **niveau VI : 11,2 %**

Près d'un tiers des jeunes filles en emploi neuf mois environ après leur sortie du système éducatif est donc de niveau V ou VI. Là aussi, le niveau de diplôme des filles est très largement supérieur à celui de l'ensemble des femmes recrutées puisque ces dernières sont, dans 66 % des cas, de niveau V et VI dont une très forte majorité de niveau VI.

La différence entre les niveaux de diplôme des filles et des garçons est frappante : près de la moitié des jeunes scolaires en emploi neuf mois après leur sortie du système éducatif est de niveau V ou VI chez les garçons, moins d'un tiers chez les filles. Pour l'essentiel la différence réside dans la part beaucoup plus forte d'insertions au niveau III chez les jeunes filles (28,2 % chez les filles, 14,5 % seulement chez les garçons).

2. LES PRINCIPAUX SECTEURS D'INSERTION

Pour les garçons, l'industrie (y compris IAA et énergie) représente moins d'un débouché sur quatre, le BTP un sur treize. Les jeunes scolaires recrutés dans l'industrie ou le BTP sont, avant tout, des jeunes de niveaux V ou VI. En effet les sortants de niveaux I et II sont dans 87 % des cas entrés dans le tertiaire ; il en est quasiment de même pour ceux de niveaux III et IV. Par contre, pour ceux des niveaux VI et V le tertiaire représente respectivement 57 % et 37 % des débouchés. Pour eux, les recrutements dans l'industrie restent plus importants : 35 % pour le niveau V, 23 % pour les sans diplômes. Quant au BTP, il ne représente un débouché que pour les jeunes gens de niveau V.

Les insertions dans le tertiaire sont sectoriellement différenciées : alors qu'aux niveaux I, II, III et IV le poids des «services non marchands» est très fort (de 24 % à 32 % des entrées des jeunes gens issus récemment de l'école), la situation pour ceux de niveaux V et VI semble toute différente : leurs débouchés sont polarisés sur le commerce et l'hôtellerie-restauration pour les jeunes diplômés de niveau V, le commerce et, dans une moindre mesure qu'aux autres niveaux, les services non marchands et les services aux particuliers pour ceux de niveau VI.

Au total, et quel que soit le secteur d'accueil, les trois quarts de ces garçons de niveau V sont devenus ouvriers, la majorité étant classée comme ONQ.

Chez les jeunes filles de fortes distinctions sont également observables selon le niveau de diplômes. D'une façon générale le secteur privé apparaît nettement plus ouvert aux moins diplômées que le secteur public : si les services non marchands (constitués essentiellement de l'administration) représentent près d'un tiers des recrutements des jeunes scolaires de niveaux I et II, près du quart de ceux des jeunes de niveau III, ils n'accueillent que respectivement 17 % et 12 % des jeunes filles de niveaux V et VI. A contrario ces dernières rejoignent en forte proportion le commerce et, dans une moindre mesure, les services aux particuliers. Si environ un cinquième des jeunes filles de niveau V ont trouvé un emploi dans l'industrie ou le BTP (le plus souvent un emploi tertiaire) ces deux dernières activités ont joué un rôle d'accueil bien moindre aux autres niveaux, notamment au niveau VI.

Les jeunes filles de niveaux V et VI qui ont trouvé un emploi neuf mois environ après leur sortie du système éducatif sont en grande majorité devenues employées (65 % des cas pour le niveau V, 83 % pour le niveau VI). Néanmoins ces jeunes sont loin de représenter l'intégralité des insertions comme employées : en effet, pour les employées administratives et les employées

Secteurs et diplômes
Jeunes scolaires Femmes (1986)

en %

Secteurs	Niveaux I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Ensemble scolaire	Toutes entrées
Agriculture	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6
Industrie	15,0	6,4	12,7	16,7	8,9	11,6	13,8
BTP	0,0	1,2	1,6	4,8	0,0	1,7	3,1
Commerce	14,1	9,7	10,1	26,3	30,5	16,5	17,9
Transport-Télécom.	6,6	2,5	6,3	1,4	6,5	4,3	2,6
Services marchands	29,6	52,5	41,5	31,0	41,7	40,3	32,7
-Réparation automobile	0,0	0,0	1,6	1,2	0,0	0,6	1,2
-Hôtels-restaurants	4,3	2,6	1,8	6,2	11,8	4,5	6,3
-Services aux entreprises	16,8	14,0	19,7	6,9	9,8	13,7	9,4
-Services aux particuliers	8,5	35,9	18,4	16,7	20,1	21,4	15,8
Services financiers	2,2	4,6	3,2	3,5	0,0	3,1	3,0
Services non marchands	32,5	23,1	24,6	16,9	12,4	22,5	22,3
Ensemble services	85,0	92,4	85,7	79,1	91,1	86,7	78,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs	(23 400)	(37 900)	(29 300)	(28 900)	(15 100)	(134 600)	(1 192 000)

Source : Bilan Formation Emploi, 1986 - Traitement CEREQ.

Secteurs et diplômes
Jeunes scolaires Hommes (1986)

en %

Secteurs	Niveaux I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Ensemble scolaire	Toutes entrées
Agriculture	0,0	0,0	0,0	10,7	15,4	5,9	3,9
Industrie	10,5	22,8	17,3	35,1	23,0	23,4	24,2
BTP	2,6	2,9	2,3	17,4	4,3	7,5	15,9
Commerce	13,3	17,9	17,4	12,3	18,7	15,4	15,0
Transport-Télécom.	5,1	0,0	4,6	2,9	2,4	3,1	5,8
Services marchands	40,2	25,8	26,1	16,2	20,7	24,6	23,8
-Réparation automobile	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,8	2,8
-Hôtels-restaurants	5,4	3,5	13,2	9,4	7,5	8,3	4,8
-Services aux entreprises	21,0	9,3	10,6	0,0	2,5	7,6	9,6
-Services aux particuliers	13,8	13,0	2,3	4,2	10,7	7,9	6,6
Services financiers	4,5	3,2	0,0	0,0	0,0	1,3	1,7
Services non marchands	23,9	27,4	32,3	5,5	15,5	18,9	9,7
Ensemble services	87,0	74,3	80,4	36,9	57,3	63,3	56,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs	(19 800)	(16 000)	(21 600)	(34 700)	(18 500)	(110 700)	(1 445 700)

Source : Bilan Formation Emploi, 1986 - Traitement CEREQ.

Attention, certaines des données ci-dessus sont extrêmement fragiles en raison de la faiblesse des effectifs.

de la Fonction publique, ces deux niveaux de diplôme ne représentent qu'une minorité par rapport aux diplômés de niveau IV ou aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La situation semble différente chez les employées de commerce ou de service dont la plupart des nouvelles recrutées sont de niveau V ou VI.

3. PLACE ACCORDÉE PAR LES SECTEURS AUX JEUNES SORTANT DU SYSTÈME ÉDUCATIF, LORS DES RECRUTEMENTS

En moyenne, tous secteurs confondus, les garçons très récemment sortis du système scolaire ont représenté, en 1986, 7,7 % des recrutements masculins, les filles 11,3 % des recrutements féminins (apprentissage exclu du système éducatif).

■ L'industrie

Chez les hommes, les jeunes scolaires représentent 7,4 % des recrutés. D'une façon générale, leur niveau de formation est nettement plus élevé que celui de l'ensemble des recrutés : 47 % sont des diplômés de niveau V et 16,5 % seulement n'ont pas de diplôme contre respectivement 38 % et 37 %. Malgré cela, les emplois qui leur sont offerts relèvent fréquemment d'une classification défavorable : 71 % des jeunes de niveaux V et VI sont devenus ONQ, contre 42 % en moyenne. Par ailleurs, les jeunes scolaires de niveaux V et VI ont quasi exclusivement rejoint des emplois ouvriers, ce qui n'est pas le cas général puisque les emplois d'ouvriers ne représentent qu'un peu plus des quatre cinquièmes des emplois occupés par l'ensemble des hommes recrutés à ces niveaux de diplômes. Du coup, la place des jeunes scolaires parmi les recrutements d'ouvriers qualifiés devient extrêmement ténue puisqu'elle dépasse à peine 4 %, tandis que celle parmi les ONQ s'élève à 10 % environ.

Chez les femmes, la place des jeunes scolaires est également faible (9,5 %). Près de 30 % de ces jeunes filles avaient un diplôme de niveau V, contre moins de 9 % de sans diplômes et près de 62 % diplômées de niveau IV ou plus. Cette structure par diplôme diffère totalement de la structure de l'ensemble des femmes recrutées dans l'industrie, qui présente 39 % de niveau VI, 30 % de niveau V et 31 % de niveaux IV et plus.

■ Le BTP

Ce secteur intervient presque exclusivement sur le marché du travail masculin. La place des jeunes de moins de 25 ans parmi les recrutements masculins est plutôt faible (37 %) et parmi ceux-ci la place des jeunes issus très récemment du système scolaire est particulièrement réduite. Au total 8,5 %, soit un recrutement sur 28 seulement, a concerné un jeune scolaire. Si l'on envisage une notion plus large de «jeunes scolaires» en incluant les jeunes issus de l'apprentissage et les stagiaires, on demeure largement en-dessous des pratiques «moyennes» (10 % des recrutements contre près de 14 %). C'est grâce à la forte intensité du renouvellement de la main-d'oeuvre que le BTP figure encore parmi les débouchés possibles pour une minorité de jeunes scolaires. En fait, ce sont les actifs mobiles et les chômeurs, principalement «adultes»

qui sont recrutés (8 embauches sur 10). La part des uns et des autres varie suivant la conjoncture du secteur qui influe sur la durée de chômage entre deux chantiers. La plupart des jeunes recrutés sont de niveau V. C'est principalement pour occuper des emplois d'ouvriers, et surtout d'ONQ que les jeunes scolaires sont recrutés : près d'un sur deux est classé ONQ alors que les ONQ recrutés dans le BTP figurent pour un peu plus du tiers des entrées.

■ Le commerce

Si on ajoute aux jeunes scolaires les sorties d'apprentissage, essentiellement féminines, on constate une distorsion très importante entre les deux sexes. Alors que les effectifs féminins et masculins recrutés sont à peu près équivalents, l'effectif des jeunes filles recrutées à l'issue de la formation initiale (scolarité + apprentissage) est supérieur de 50 % à l'effectif masculin homologue. Autre différence fondamentale : c'est comme employées que les jeunes filles sont recrutées alors qu'on trouve une proportion très importante d'ouvriers (plus de 40 %) parmi les postes occupés par les jeunes gens. Un recrutement d'ONQ sur sept a concerné un jeune scolaire.

A noter que la structure par niveau de diplôme des jeunes filles recrutées à leur sortie de l'école est substantiellement plus élevée que celle de l'ensemble des femmes recrutées : 74 % de femmes de niveaux V et VI contre 55 % pour les jeunes scolaires, 12,5 % de niveaux I à III pour l'ensemble contre 31,5 % pour les jeunes scolaires.

■ Les services marchands

On distinguera ici quatre sous-secteurs, qui présentent des caractéristiques différentes :

① En dépit du fort taux de renouvellement de sa main-d'oeuvre (14,8 %), le sous-secteur **réparation et commerce automobiles** ne représente qu'un débouché particulièrement faible pour les jeunes gens sortant de l'appareil scolaire (moins de 1 %) et même pour les jeunes en général (3,2 %).

② Dans l'**hôtellerie-restauration**, la place des jeunes scolaires parmi les recrutements s'élève à 13 % chez les hommes, 8 % chez les femmes. Les effectifs concernés sont trop faibles pour qu'on puisse détailler l'analyse par niveau de formation.

③ Les **services rendus aux entreprises** recrutent beaucoup et sollicitent très largement les jeunes scolaires notamment pour leurs recrutements féminins. Ils font essentiellement appel à des jeunes bacheliers ou diplômés de l'enseignement supérieur.

④ Les **services rendus aux particuliers** (qui incluent notamment la santé) recrutent beaucoup plus de femmes que d'hommes. Les jeunes filles de niveaux V et VI ne constituent qu'une petite minorité des jeunes scolaires recrutées, à peine plus du quart en 1986. A noter que les entrées comme employées ne se limitent pas à ces seuls niveaux mais concernent également les niveaux III et IV. Chez les garçons, la place des jeunes de moins de 25 ans parmi les recrutements est beaucoup plus réduite. Néanmoins les jeunes scolaires y sont proportionnellement plus nombreux qu'en moyenne.

Les **services financiers** ont très peu recruté et la part des jeunes dans ces recrutements est très faible.

■ Les services non marchands

Ces services, constitués principalement de l'administration représentent 23 % des débouchés pour les «jeunes scolaires» hommes et 20 % pour les jeunes filles. Celles-ci sont principalement recrutées pour occuper des postes de niveau «professions intermédiaires» (69 % de leurs insertions) tandis que la grande masse des emplois offerts se situent au niveau «employées». La aussi, ce sont principalement des jeunes filles de niveaux IV et plus qui sont sollicitées : en 1986 plus des trois quarts sont dans ce cas, l'autre quart étant principalement formé de jeunes de niveau V. Chez les hommes, les «scolaires» atteignent en 1986 le taux «record» de 15 % parmi les recrutements. *A contrario*, la part des actifs mobiles est particulièrement faible puisqu'elle se situe autour de 38 % et celle des inactifs est quasi nulle. Cet appel aux jeunes scolaires revêt des spécificités fortes de par leur affectation préférentielle sur des emplois de cadres et de professions intermédiaires tandis que leur place parmi les catégories professionnelles d'exécution est beaucoup plus faible. Ici aussi plus des trois-quarts des jeunes recrutés sont de niveaux IV et plus, et les effectifs de jeunes scolaires recrutés à des bas niveaux de formation sont négligeables.

4. CONCLUSION

Les jeunes qui ont trouvé un emploi quelques mois après leur sortie du système éducatif représentent une minorité des recrutements. Ils sont généralement nettement plus diplômés que les actifs déjà en emploi et que les autres catégories de recrutés.

Si leurs secteurs d'accueil sont principalement les secteurs tertiaires, des grandes différences sont à noter entre les situations des jeunes gens de niveaux V et VI et ceux possédant des diplômes plus élevés. Les premiers sont plus fréquemment accueillis dans l'industrie (pour y occuper souvent un emploi d'ONQ).

Chez les jeunes filles de fortes distinctions apparaissent, les jeunes de niveaux VI et V rejoignant plus fréquemment le commerce tandis que celles qui possèdent des diplômes de niveau supérieur sont fortement sollicitées par les services non marchands.

**ENTRER ET SORTIR DE LA CATÉGORIE
DES OUVRIERS NON QUALIFIÉS :
ÉLÉMENTS SUR LES PARCOURS
PROFESSIONNELS DANS LE CADRE
DES MODES SECTORIELS
D'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI**

Depuis quinze ans les emplois d'ouvriers non qualifiés (ONQ) sont en nette régression et ne représentent plus aujourd'hui qu'à peine 10 % de l'emploi salarié.

Cependant, les flux d'embauche d'ONQ se maintiennent à un niveau élevé et correspondent de plus en plus à des actifs diplômés.

Comment interpréter ce paradoxe apparent ?

Une voie possible, qui est explorée dans cette contribution, est de rendre compte des premières années de cheminement de jeunes sortis du système scolaire au niveau V et insérés sur des emplois non qualifiés.

Un tiers de ces jeunes accèdent après quelques années à un emploi qualifié.

Le diplôme, la spécialité, mais aussi le statut de l'emploi d'insertion et le type de secteur jouent ici de façon très discriminante.

Rapprochées des modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre, ces diverses caractéristiques prennent alors toute leur cohérence.

1. INTRODUCTION

Entre 1975 et 1982, les effectifs d'ouvriers non qualifiés (ONQ) (1) chutent en moyenne de 100 000 individus par an. Cette tendance se poursuit tout au long des années 1980, mais à un rythme ralenti. Les ONQ ne représentent plus en 1989 que 2 150 000 individus, soit un actif sur dix et guère plus d'un ouvrier sur trois.

Deux phénomènes peuvent paraître contradictoires avec cette tendance globale.

D'une part, les recrutements sur des postes d'ONQ restent d'un volume élevé, voire très élevé. Selon l'enquête emploi 20 % des embauches de ces dernières années se révèlent être des embauches d'ONQ. D'autres informations (tirées des déclarations mensuelles des mouvements de main-d'oeuvre) concernant les contrats de travail conclus chaque mois, donnent en

(1) Les emplois occupés par ces ouvriers sont classés comme non qualifiés, ce qui ne préjuge pas de la qualification réelle des individus. D'autre part, précisons que cette catégorie ainsi dénommée dans la nouvelle nomenclature PCS correspond aux anciennes catégories de manoeuvres et d'OS.

Tableau 1
Insertion des débutants ayant obtenu un diplôme
de niveau CAP-BEP par profession

		PROFESSION							en %
		Prof. interméd.	Employés administ.	Autres employés	OG	ONG	Autres	Total	
1983	Hommes	2	10	4	33	40	11	100	
	Femmes	6	44	26	5	17	2	100	
1986	Hommes	10	5	10	30	40	5	100	
	Femmes	10	50	25	5	10	0	100	

Source : Bilan Formation-Emploi Enquêtes Emploi de 1987 et 1984.

Tableau 2
Provenance des ONG embauchés entre mars 84 et mars 85
et entre mars 88 et mars 89

		PROVENANCE											en %
		Activité		Chômage		Études		Service militaire		Inactivité		Total	
		1985	1989	1985	1989	1985	1989	1985	1989	1985	1989	1985	1989
ONG													
Hommes		27,7	31,1	29,4	36,2	29,4	20,2	10,9	10,4	2,6	2,1	100	100
Femmes		27,4	28,7	36,7	38,7	8,2	8,7	-	-	27,7	23,9	100	100
Ensemble		27,6	30,5	31,5	36,9	23,3	17,0	7,8	7,5	9,8	8,1	100	100
ENSEMBLE DES ACTIFS													
Hommes		42,1	49,9	24,1	25,4	19,4	13,1	11,4	9,4	2,9	2,2	100	100
Femmes		30,3	30,9	27,1	27,4	18,9	21,5	-	-	23,7	20,2	100	100
Ensemble		36,7	38,2	25,5	27,9	19,2	17,7	6,2	5,6	12,4	10,6	100	100

Source : Traitements Enquêtes Emploi de 1985 et 1989 - CEREG-INSEE

Tableau 3
Recrutements des ONG à la sortie du système
éducatif par niveau de diplôme (*)

		NIVEAU DE DIPLÔME					en %
		Sans diplôme ou brevet des collèges	CAP-BEP	BAC	Diplômes supérieurs au BAC	Total	
1983	Hommes	49	45	6	-	100	
	Femmes	49	40	11	-	100	
1986	Hommes	42	49	6	3	100	
	Femmes	55	40	5	-	100	

(*) TUC et SIVP inclus dans l'emploi

Source : Enquêtes Emploi de 1984 et 1987

moyenne 45% des recrutements sur des emplois d'ONQ. Cette proportion peut même aller jusqu'à 85% dans certains secteurs industriels (en particulier dans les industries agricoles et alimentaires). Il est vrai que si l'on ne s'intéresse qu'aux contrats de travail à durée indéterminée, cette part des recrutements d'ONQ tombe alors à 28%, mais reste bien supérieure au poids de cette catégorie en termes de stock d'emplois correspondant.

D'autre part, la réduction du poids de non-diplômés parmi les actifs occupés, et spécialement parmi les ONQ, est une tendance marquante de ces dix dernières années. Ainsi en 1987, un ONQ sur quatre disposait au moins d'un CAP ou d'un BEP. Pour les seuls ONQ de moins de 30 ans, ce taux de diplômés était de 40% sur l'ensemble de l'industrie avec même pour certains secteurs des taux supérieurs à 60%. De même, au seul niveau des emplois d'insertion de jeunes, on remarque que les emplois d'ouvriers non qualifiés représentent un débouché très important pour les sortants de niveau V (40% chez les hommes) (cf. tableau 1). Sur l'ensemble des recrutements d'ONQ la proportion, toutes classes d'âges et toutes provenances confondues, de ceux qui possèdent ce niveau ne cesse de croître depuis plus de 10 ans pour atteindre aujourd'hui plus de 60%.

Ces deux phénomènes caractéristiques conduisent alors à se poser la question du devenir des salariés recrutés comme ONQ (notamment ceux qui possèdent un diplôme), et plus spécifiquement des probabilités et des modalités d'évolution professionnelles des jeunes au sein des structures productives qui les ont embauchés. Ces possibilités d'évolution sont fortement dépendantes des pratiques d'entreprises en matière de gestion et d'ajustement de l'emploi, où se combinent appel aux ressources externes et action sur les potentiels humains déjà en place dans les entreprises.

2. MODALITÉ D'ACCÈS AUX EMPLOIS D'ONQ

Les ONQ recrutés ces dernières années ne se répartissent pas, suivant leur provenance, comme l'ensemble des salariés embauchés au cours de la même période (cf. tableau 2). Ils proviennent plus fréquemment du chômage, du service militaire ou de la formation initiale, notamment pour les hommes, et sensiblement moins de l'activité ou de l'inactivité, confirmant ainsi le rôle prépondérant de cette catégorie comme groupe d'insertion. Toutefois, il convient de souligner qu'entre 1985 et 1989 l'accès à cette catégorie à la sortie du système éducatif tend à se réduire au profit des arrivées en provenance du chômage et dans une moindre mesure en provenance de l'activité, montrant par ce fait à la fois la difficulté croissante à accéder directement à l'emploi après l'école et le développement des emplois précaires occupés par les ONQ. Ces derniers sont très souvent amenés à "tourner" sur des contrats de travail à durée déterminée, et donc exposés à de fréquents passages par le marché externe du travail.

La catégorie a donc un recrutement spécifique tourné vers les jeunes. Parmi ces derniers, un grand nombre disposent d'un diplôme. Près de 60 % des hommes et 45 % des femmes exercent un emploi qui, *a priori*, ne correspond pas à leur niveau de diplôme. Ce déclassement n'a fait que s'accroître ces dernières années chez les hommes (cf. tableau 3). L'enquête de premier cheminement professionnel réalisée par l'Observatoire des entrées dans la vie active, portant sur les jeunes sortants en 1979 de l'année terminale de CAP ou de BEP, permet de connaître la situation professionnelle de ces jeunes cinq ans plus tard (en mars 1984). Elle montre que

Tableau 4
Situation en mars 84 des sortants de niveau V de formation (années 1974-1975),
insérés comme ONQ en mars 80 et actifs en mars 84, par filière de formation

en %

Situation en mars 1984								
	OS Manoeuvres	OQ OHQ	Employé	Techni.	Agent de maîtrise	Autres	TOTAL	Chance de promotion excluant les catégories employés et autres
ENSEMBLE	50,5	34,3	13,1	1,1	0,5	0,5	100	41,5
CAP industriels diplômés	51,8	39,9	7,1	0,1	0,4	0,7	100	43,8
CAP industriels non diplômés	61,4	29,8	8,8	-	-	-	100	32,9
BEP industriels diplômés	38,1	45,9	10,7	3,7	0,8	0,8	100	56,9
BEP industriels non diplômés	47,7	29,6	18,2	3,4	1,1	-	100	41,7

Source : Observatoire EVA - CEREG

Tableau 5
Situation en mars 1984 des sortants de niveau V (niveau de formation)
insérés comme ONQ en mars 80 et actifs en mars 84, par spécialité de formation

en %

Situation en mars 1984							
	OS Manoeuvres	OQ	Employés	Techni.	Agents de maîtrise	Autres	TOTAL
Mécanique	48,4	41,4	8,7	0,3	0,9	0,3	100
Électricité	35,7	50,6	11,3	1,8	-	0,6	100
Habillement	81,4	12,6	6,0	-	-	-	100
Travail du bois	48,0	43,4	8,6	-	-	-	100
Bâtiment	44,7	47,4	2,7	2,6	2,6	-	100

Source : Observatoire EVA - CEREG

si une formation initiale technique de ce niveau ne conduit pas immédiatement à un emploi qualifié, un certain nombre de reclassements s'opèrent après quelques années (cf. tableau 4).

Si la moitié des jeunes insérés en 1980 comme ONQ le sont encore en 1984, par contre plus du tiers occupent des emplois d'ouvriers qualifiés. Mais le passage vers une catégorie supérieure dépend largement de la réussite au CAP ou au BEP. Ainsi, pour les seules spécialités industrielles la possession du diplôme accroît sensiblement les chances de promotion : 40 % des ONQ ayant le CAP ont accédé à une catégorie supérieure (hormis celles des employés) contre 30 % pour les non-diplômés, et plus de 50 % pour ceux ayant le BEP contre 34 % pour ceux n'ayant pas obtenu ce diplôme.

Des disparités dans ces trajectoires professionnelles peuvent être remarquées selon les spécialités. Les formations aux emplois de la mécanique et du travail du bois semblent particulièrement défavorables, de même que celles relevant des métiers du textile et de l'habillement dont on sait qu'elles concernent plus particulièrement les femmes (cf. tableau 5). Les spécialités de formations sont donc diversement qualifiantes.

Un rapprochement de ces trajectoires entre 1980 et 1984 avec celles observées dans les enquêtes de cheminement sur la période 1976-1980 tend à montrer un certain ralentissement de la vitesse de changement de groupe socio-professionnel (1). Dans la première enquête, 35% des jeunes insérés comme ONQ en 1976 dans les spécialités de la mécanique l'étaient encore 4 ans plus tard, 22% pour l'électricité, 33% pour le travail du bois et 59% pour l'habillement. Dans la dernière enquête de 1984 ces proportions sont respectivement de 48,4%, 35,7%, 48,0% et 81,4%.

3. MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DANS L'INDUSTRIE : RECLASSEMENTS ET/OU PROMOTIONS ?

Face à l'accroissement des embauches d'ONQ diplômés, il convient de s'interroger sur les conditions et les délais de leur reclassement éventuel, mais aussi sur l'intégration de ces mobilités dans le cadre des modes sectoriels de gestion de main-d'oeuvre.

A partir de ces mêmes enquêtes de cheminement, il est possible de dégager des taux de passage ONQ-OQ par secteur, selon le type de diplôme et la réussite ou non à ce diplôme.

Sur l'ensemble des secteurs industriels, toutes spécialités et niveaux de formation confondus, il apparaît que près d'un tiers d'ONQ sont passés OQ et que par ailleurs les taux de passage sont d'autant plus élevés que l'individu dispose du diplôme. D'autre part, le BEP semble bien offrir des chances supplémentaires de passage vers la catégorie supérieure par rapport au CAP. Il est intéressant de souligner que dans certains secteurs la probabilité d'accéder à la catégorie supérieure est plus grande avec le niveau BEP sans le diplôme qu'avec un diplôme de CAP. C'est particulièrement le cas dans les secteurs de la chimie, de la parachimie, de la fonderie et de l'imprimerie (cf. tableau 6).

Les secteurs de biens de consommation offrent des perspectives de passage faibles, alors que certains secteurs des biens d'équipement, et des biens intermédiaires tels que la sidérurgie, les métaux non ferreux sont plus à même de proposer des changements de situations. De plus, ces différences sectorielles paraissent si fortes qu'il vaut parfois mieux être non diplômé dans certains secteurs que de disposer du CAP (ou même du BEP) dans d'autres (tels le textile, le bois, ou le papier-carton).

Ces reclassements semblent cohérents avec les modes de gestion et les pratiques d'ajustement de l'emploi. En effet, là où les marchés internes sont le plus actifs se situent les reclassements

(1) - Gérard PODEVIN, Jean François LOCHET et Jean Louis DAYAN : "Les catégories ouvrières sans qualification : diversité et transformations" : in, *Formation Emploi* n° 11, juillet-septembre 1985.
- Eric JOIN-LAMBERT et Xavier VINEY : "L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987, in : *Economie et statistique* n° 216, décembre 1988.

Tableau 6
Flux de passage ONQ-ONQ entre 1980 et 1984 des sortants
de 1979 de niveau CAP-BEP, rapportés aux flux des insertions sur des emplois d'ONQ.
Ces taux sont distingués par type de formations et selon la possession ou non du diplôme

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (*) NAP 40	CAP industriel diplômés	CAP industriel non diplômés	BEP industriel diplômés	BEP industriel non diplômés	TOTAL toutes formations y compris tertiaire, avec ou sans diplôme)
02. Industries de la viande et du lait	34	25	53	0	22
03. Industries des autres produits alimentaires	34	9	34	7	14
07. Minerais et métaux ferreux. Prem. transf. de l'acier	42	35	53	-	43
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	43	47	58	0	42
09. Matériaux de construction, minéraux divers	52	14	46	46	33
10. Industries du verre	40	0	47	28	25
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	22	0	42	44	22
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	35	19	38	46	22
13. Fonderie et travail des métaux	50	26	47	55	40
14. Construction mécanique	56	24	41	30	39
15. Construction électrique et électronique	33	21	50	37	29
16. Automobiles et autres matériels de transp. terrest.	54	34	57	30	38
17. Constructions navales et aéronautique, armement	54	36	48	56	47
18. Industrie textile et habillement	12	10	24	64	12
19. Industrie du cuir et de la chaussure	40	4	53	16	13
20. Bois, meubles, industries diverses	32	36	43	26	28
21. Industrie du papier et du carton	24	0	39	0	20
22. Imprimerie, presse, édition	34	24	58	46	36
23. Caoutchouc et transform. des matières plastiques	49	11	28	27	26
24. Bâtiment, génie civile et agricole	51	32	50	52	44
Total secteurs industriels	40	26	45	31	30

Source : Observatoire EVA - CEREG - (*) Secteur de l'emploi d'ONQ lorsqu'il y a changement de groupe professionnel

Tableau 7
Principales caractéristiques sectorielles de gestion de main-d'oeuvre

NAP 40	Indice de transformation des structures d'emploi par mobilité interne	Contribution de la catégorie des ONQ à l'indice de transformation interne	Poids des recrutements de jeunes sur CDI dans les entrées (%)	Taux de sortie promotionnelle des ONQ (%)	Taux d'entrée dans la catégorie d'ONQ à partir du marché interne (%)	Taux de diplômés parmi les ONQ de moins de 30 ans % 1987	Effort de formation continue TPF % de la masse salariale 1985
02	4,25	0,43	5	5,9	56	47	1,45
03	4,52	0,40	3	6,6	71	32	1,64
07	5,11	0,29	11	7,6	73	63	2,88
08	3,12	0,20	14	3,6	51	66	3,01
09	2,19	0,23	7	1,9	46	34	1,77
10	6,32	0,47	10	9,0	74	39	2,04
11	5,29	0,06	8	4,7	41	42	2,64
12	5,52	0,30	7	10,4	72	40	2,43
13	2,31	0,45	9	3,4	35	30	1,47
14	1,91	0,42	10	4,6	36	42	1,61
15	4,53	0,41	11	6,1	67	41	3,62
16	3,46	0,44	8	4,2	78	39	2,24
17	4,36	0,20	11	19,2	40	71	2,19
18	1,23	0,37	9	1,3	41	34	1,28
19	2,13	0,21	9	1,5	38	32	1,26
20	2,87	0,39	8	3,0	49	39	1,19
21	6,66	0,48	8	10,5	78	39	1,52
22	5,05	0,29	8	11,5	48	33	1,33
23	4,29	0,48	8	5,3	71	46	1,45
24	3,70	0,47	11	14,6	28	40	1,20

Source : Enquête Emploi, DMMO, Déclarations employeurs 2483 - CEREG

les plus importants, exceptés les secteurs de la fonderie, de la mécanique (cf tableau 7) où les pratiques de reclassements sont significatives alors que les mobilités promotionnelles sont plus faibles. Tout porte à penser qu'il y a dans ces deux secteurs essentiellement des rattrapages catégoriels pour des embauches déclassées, mais sans réelle perspective de prolongement de carrière interne au-delà de la catégorie ouvrière. En revanche, des secteurs comme la sidérurgie, le verre, la parachimie, l'aéronautique et le BTP offrent des perspectives plus réelles de promotion. Ce sont aussi, à l'exception du BTP, les secteurs où la formation continue est la plus développée et son accès le moins inégalitaire. Cette cohérence, au moins apparente, se trouve confortée par le fait que là où les ouvriers qualifiés ont le plus de chance d'accéder à la catégorie de technicien ou celle d'agent de maîtrise, les ONQ peuvent bénéficier de fortes promotions. Il ressort clairement, si l'on prend en compte les taux de diplômés des catégories ouvrières, que le marché interne est actif là où la proportion d'ONQ disposant d'un diplôme de niveau V est élevée, alors que cette proportion est elle-même fortement corrélée avec le taux d'OQ diplômé. Ajoutons, enfin, que les secteurs qui tendent à recruter le plus de jeunes, notamment en s'engageant à long terme sur cette main-d'oeuvre par des contrats à durée indéterminée, sont aussi ceux où les ONQ sont en majorité diplômés.

En définitive, à côté de secteurs offrant peu de perspective de carrière aux catégories réputées sans qualification, soit parce que faiblement utilisateurs de cette main-d'oeuvre, soit parce que les marchés internes y sont inertes, les secteurs qui recourent à ces catégories de façon significative présentent deux logiques polaires. L'une place les flux de passage ONQ-OQ totalement dans une perspective d'enchaînements promotionnels. L'autre, au sein de secteurs aux ajustements d'emploi beaucoup moins dynamiques, ne semble au mieux que permettre un simple reclassement d'ONQ diplômés. Cette dernière hypothèse se vérifie notamment dans l'ensemble des industries de biens de consommation par la faiblesse des taux de promotion d'OQ vers la maîtrise et la préférence qui est alors accordée au marché externe afin de pourvoir les niveaux intermédiaires, agent de maîtrise, technicien, dessinateur (MTD).

Cet ensemble de considérations sur la place des passages ONQ-OQ au sein des mobilités, en particulier leur appréhension en termes de simple reclassement ou bien de possibilité de carrière, peuvent s'intégrer dans une analyse plus globale des modes d'articulation entre le recours aux ressources externes à travers la formation initiale (objet des remarques précédentes) et des actions de formation interne pour le personnel en place (1).

Sur ce dernier registre, les secteurs les plus formateurs en termes d'effort financier sont aussi ceux où les ajustements d'emploi sont les plus "vertueux", avec un marché interne très actif. Par ailleurs, la sélectivité en matière d'accès à la formation continue est faible là où les dépenses globales afférentes sont élevées. Aussi est-il cohérent d'observer que les secteurs où les ONQ nouvellement insérés ont une espérance d'accès à la formation continue élevée sont aussi ceux où les probabilités de promotions (et non de simples rattrapages) de cette catégorie sont importantes. Il y a donc dans cette dernière catégorie de secteurs des actions conjuguées visant à définir des trajectoires promotionnelles aussi bien pour des ONQ diplômés que pour ceux non pourvus du diplôme mais pouvant bénéficier de la formation continue.

(1) Gérard PODEVIN et Eric VERDIER : *Formation continue et compétitivité économique*, CEREQ (Collection des Etudes n°51), Septembre 1989.

**RECRUTEMENTS DES CAP-BEP
VARIÉTÉ DES EMBAUCHES
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LA MÉCANIQUE**

Le réexamen de la réalité des emplois offerts aux titulaires des diplômes de niveau CAP est un critère d'appréciation important. Ce texte rapporte des informations recueillies très récemment auprès de neuf entreprises des secteurs de la mécanique et du travail des métaux. Il s'agit d'informations ponctuelles et pas d'une enquête en bonne et due forme. Elles sont cependant utilisables dans la mesure où, pour les interpréter, on peut s'appuyer sur des recherches antérieures menées sur le même objet. Le CEREQ a déjà publié plusieurs ensembles de travaux (1) consacrés à ces mêmes secteurs industriels et à la place qu'y occupent les diplômés de niveau V. Ces travaux ont été réalisés à la fin des années 70 et au début des années 80 ce qui justifiait un retour sur le terrain pour actualisation éventuelle de leurs conclusions. Ces études initiales restent donc la référence indispensable.

**1. LES DIPLÔMÉS DE NIVEAU V
À L'ÉPREUVE DU TEMPS**

Il s'agissait de voir dans quelle mesure des diagnostics faits dans une période de ralentissement de l'activité et de blocage de l'embauche auraient à être réexaminés aujourd'hui. Dans la conjoncture qu'ils rencontraient les auteurs des études précédentes sont restés relativement réservés en matière de pronostic, ou plutôt, ils se sont surtout consacrés à l'étude des effets de l'automatisation. Ces auteurs remarquaient, à juste titre, que le mouvement d'automatisation ne s'interrompait pas et qu'il produisait des évolutions incontestables (2), à condition de raisonner à long terme.

(1) Cahier n° 11 du Répertoire français des emplois : *Les emplois-types du travail des métaux*, Paris, La Documentation Française, juin 1980, son actualisation de janvier 1984, doc. multigraphié CEREQ.

(2) O. Bertrand, "Tendances d'évolution des emplois à dimension mécanique", in *Dossier formation et emploi : Les emplois de la mécanique*, CEREQ (Collection des études n°7), mai 1984, pp 97-104.

Nos informations récentes ne démentent pas le constat dressé en 84, selon lequel "les formations de type CAP avec un passage obligé par la production, constituent toujours la voie dominante d'accès aux emplois". C'est que le domaine d'emplois dont il s'agit est l'un de ceux où le segment professionnel de la catégorie ouvrière occupe depuis longtemps une place décisive dans la production. Cette position des professionnels est assise sur des formations amplement développées (en termes d'effectifs formés et de conceptions éducatives) et constituées depuis longtemps.

On observe :

- que les diplômés de CAP et BEP de la spécialité concernée sont recrutés ;
- que la commande numérique ne les écarte pas nécessairement. Dans les entreprises rencontrées les employeurs procèdent à des adaptations à ces postes par des moyens éventuellement coûteux en formations. Il est ainsi permis à quelques salariés d'acquérir des connaissances supplémentaires qui les mettent à parité avec des agents issus du bac ;
- quelques cas exemplaires du fait que la position des CAP ou BEP n'est pas nécessairement en concurrence avec les emplois convoités par les embauchés plus diplômés. D'une part, ces derniers paraissent renâcler à accepter certains postes en atelier. D'autre part, certains créneaux de professionnalité traditionnelle semblent résister et offrent même, à ceux qui s'y trouvent, des possibilités de carrière. Soit que les employeurs qui ont besoin d'eux les leur préservent, soit que ces possibilités ne leur sont pas réellement disputées.

Ceci ne signifie pas pour autant que rien ne change. Déjà, au début des années 80, les études citées soulignaient l'intention des employeurs de recruter de préférence des personnes ayant au moins atteint le niveau du bac. La même intention est déclarée aujourd'hui, nous en avons recueilli plusieurs témoignages fermes. Cependant, cette intention n'est réalisable que marginalement. On doit bien constater qu'elle ne donne pas lieu à une recomposition significative des catégories de salariés affectées à la production, ni à un tarissement des recrutements de CAP ou BEP.

Une autre observation importante portait sur les critiques adressées à la qualité des formés de niveau V, notamment à l'insuffisance de leurs connaissances dites de base. Ces critiques demeurent, leur ambivalence, depuis longtemps soulignée, ne peut qu'être confirmée.

L'interprétation de ces critiques reste toujours malaisée. Toutefois, en se reportant aux pratiques qui nous ont été décrites, on peut se représenter les formations de niveau V de la mécanique, non pas tant comme des formations de relégation, mais comme des formations incomplètes. En retenant cette seconde perspective on donne sens à la distinction entre des parcours professionnels qui sont, de fait, différents selon les personnes concernées. Les unes seront appelées à compléter leur bagage par des expériences appropriées ou par la formation continue. Les autres, privées de telles possibilités, seront exposées à un avenir incertain.

Cette façon de voir ne dispense pas d'interroger la qualité de la formation initiale. Elle a l'avantage de porter l'attention sur le fait que s'opère une sélection invisible et pour partie aléatoire. Sélection qui ne repose pas seulement sur les performances des individus, mais qui se produit en raison de l'entreprise où ces salariés s'insèrent. Sans doute en est-il ainsi de toutes les formations, mais certainement pas à degré égal d'incertitude.

2. DU PROFESSIONNEL AU TECHNIQUE : DES POSITIONS QUI SE MAINTIENNENT OU SE CONSTRUISENT

Toutes les entreprises enquêtées embauchent. Elles recherchent de nouvelles recrues de niveau IV aussi bien que de niveau V. Leurs nouveaux marchés les mettent à cet égard en concurrence les unes avec les autres.

Nous présenterons les informations qu'elles nous ont fournies en les rangeant selon trois conceptions différentes qui nous ont paru pertinentes. Ces conceptions témoignent de types de production différents et distinguent des modes de mobilisation contrastés du travail qualifié confié à des salariés recrutés au niveau V.

■ A la recherche de "vrais professionnels"

Les "vrais professionnels" ont été mis en valeur par des entreprises qui produisent des biens d'équipement à l'unité, en séries courtes ou, dans une moindre mesure, en séries plus longues. Dans ce cas, il s'agit d'équipements d'une certaine complexité. Quatre exemples permettront de décrire les conditions invoquées par les entreprises qui plaident pour cette option "professionnelle" :

- devoir produire "le mouton à cinq pattes". Il s'agit d'équipements inédits, éventuellement de dimensions inhabituelles et généralement soumis à des normes de fabrication exceptionnelles. Ces normes correspondent au fait que, par sa destination, l'équipement aura à résister à des conditions d'utilisation agressives ou bien partiellement imprévisibles ;
- construire des équipements dont la définition est bien maîtrisée mais dont l'exécution est très complexe. Il s'agit, par exemple, pour des séries relativement courtes, de produire et/ou d'assembler un très grand nombre de références (pouvant dépasser la dizaine de milliers) et de fournir un bien dont l'usage ne saurait tolérer d'erreurs ;
- réaliser des équipements moins complexes mais toujours en séries courtes. Dans ce cas, la difficulté viendrait plutôt du fait que le constructeur aurait à s'accommoder de définitions imparfaites de l'équipement à la commande ;
- concevoir un produit que l'entreprise propose elle-même sur le marché. Les séries peuvent être plus longues que dans les cas précédents, mais la fabrication conserve une réelle complexité. La fiabilité du produit est une contrainte forte, plus encore si le constructeur vise un marché international. D'autant qu'il ne peut généralement se dispenser d'assurer la mise en service et une part d'intervention sur place en cas de pannes. La professionnalité des commerciaux monteurs-réparateurs doit être étroitement reliée à celle des opérateurs-constructeurs.

Toutes les entreprises évoquées par ces exemples s'équipent en commande numérique. Elles en voient la nécessité pour répondre aux exigences de précision et de flexibilité de leur production. Mais telles qu'elles présentent leur activité on comprend qu'elles ne puissent se passer d'opérateurs professionnels. Elles se déclarent utilisatrices de l'aptitude à mobiliser la

diversité des gestes traditionnels de fabrication dont font preuve ces ouvriers professionnels. Ainsi comprend-on encore que ces professionnels, au sens classique du terme, représentent dans ces entreprises un groupe important, solidement constitué.

C'est bien entendu dans ces entreprises qu'on semble le moins vouloir bouleverser les filières qui ont déjà fait leurs preuves. On déclare y attacher beaucoup d'importance à la mise en situation industrielle précoce et l'on s'y fait les défenseurs des formations de type CAP.

Il faut pourtant observer que cette défense du professionnel n'est pas exempte de critique adressée aux sortants des sections de niveau V de l'Education nationale. Cette critique est double, comme le soulignent bien des observateurs depuis des années (1). Elle porte sur l'insuffisance des connaissances de base et sur la faiblesse de l'entraînement aux gestes d'atelier. *"C'est une formation qui s'est avachie... alors qu'on sait très bien comment former dans ces spécialités, un monteur est un monsieur qui tôt ou tard aura besoin de donner un coup de lime, s'il ne l'a pas appris au CAP..."*

Comment fait-on face ? Ceux qui le peuvent assurent eux-mêmes la formation initiale d'une partie de leurs ouvriers professionnels. Cela leur permet d'effectuer une pré-sélection *ad hoc* et, de fait, une pré-embauche. Ces employeurs dispensent, disent-ils, des formations alliant les avantages de la pratique et le bon niveau des connaissances de base, grâce à un encadrement pédagogique approprié. Pour l'entreprise ces formations concrétisent un modèle de bon ouvrier.

Cependant, si ajusté soit-il aux normes de l'entreprise, ce procédé se prête mal à un élargissement rapide des besoins en personnel. Dans un même état d'esprit, d'autres employeurs s'en tiennent à l'apprentissage, sachant que cette solution bute, entre autres choses, sur l'obstacle du nombre des personnes concernées. Ces investissements sur la formation initiale mises à part, restent les méthodes banales d'embauche, avec l'organisation du travail en tandem et l'ajustement des apprentissages initiaux à l'aide de formations complémentaires.

■ Les "super V" de profil "technique"

Cette version correspond aux cas où l'on fabrique des séries longues (outils ou composants de biens d'équipement ou de consommation). Ces entreprises sont spécialisées sur un ou deux produits qui font leur réputation. Leur technicité repose sur de hautes exigences de qualité, tout particulièrement la précision de l'exécution. Les activités de montage jouent un rôle subalterne ou nul. On observe dans ces entreprises un important mouvement d'automatisation. Plusieurs conditions qu'elles réunissent l'expliquent, à savoir, une relative capacité à prévoir leurs marchés, une capacité à planifier de nouveaux équipements et à réorganiser la production.

Les bacs F1, les bacs professionnels, les techniciens qui se présentent à la porte de ces entreprises ont toutes les chances d'y être embauchés, *"il faut penser à l'avenir"*. Les attentes des employeurs dépassent largement les effectifs que les établissements scolaires leur

(1) O. BERTRAND, *Dossier formation et emploi...* déjà cité, ainsi que, *L'automatisation dans les industries de biens d'équipement*, CEREG (collection des études n° 6, volume 3), avril 1984.

fournissent sur place. Faute de tels candidats en nombre suffisant, les CAP ou BEP sont également accueillis. S'ils n'avaient pas tendance à rester dans le système éducatif les BEP seraient sans doute préférés, toutefois cette préférence déclarée (1) n'entraîne nullement le rejet des CAP.

Ces entreprises s'adaptent à l'offre de travail. Leur jugement sur le personnel recruté, leur manière de l'utiliser et de le faire évoluer est tout à fait conforme à ce qui a été décrit au sujet de "l'automatisation des biens d'équipement" (2). On a pu constater la présence d'un personnel jeune, indifféremment tourneur, fraiseur... Le travail posté est fréquemment exigé. L'entreprise assure l'adaptation du jeune recruté, organise sa polyvalence et assure avec l'appui de formateurs expérimentés la préparation à l'utilisation de nouvelles machines. De fait, une partie du personnel de ces entreprises est appelée à évoluer - vers un "super V" technique -. L'occasion se présente clairement avec certains équipements nouveaux, qu'ils soient d'un maniement complexe ou en situation d'utilisation expérimentale. Les opérateurs qui y sont affectés contribuent éventuellement à des tâches de programmation, sans forcément disposer de la formation initiale appropriée. Ils collaborent alors avec un personnel technique de niveau supérieur et s'adaptent, pour partie du fait de cette collaboration, pour partie par des formations complémentaires.

Il faut sans doute se garder de considérer les trajectoires remarquables mises en valeur par les directions d'entreprises comme une règle commune. C'est qu'en effet nos interlocuteurs ont nettement insisté sur l'insuffisante inculcation de connaissances générales dans les formations de CAP. C'est, disent-ils, à la "logique de relégation" des formations de niveau V qu'ils se trouvent confrontés. Pour s'en accommoder, il est vraisemblable que certains postes de travail sont conçus pour être moins exigeants que d'autres. Mais une autre perspective se dessine, qui consiste à convertir à la commande numérique des femmes dites "à potentiel", pourvues de diplômes du tertiaire, par exemple. Dans cette industrie traditionnellement masculine, de telles initiatives ont un caractère nettement novateur et témoignent d'un déficit (momentané ?) en main-d'oeuvre masculine. Au demeurant, le travail de nuit reste un obstacle à la généralisation de telles tentatives.

■ De la standardisation à la qualité

Cette troisième figure est plus difficile à nommer que les autres. Elle correspond aux entreprises majoritairement composées d'OS. Plusieurs exigences nouvelles font l'objet de mesures appropriées dans ces entreprises. Leur production en grande série de biens de consommation ou d'éléments de tels biens, impose, rappelons-le, des exigences de coût, de qualité et de ponctualité accrues. Pour s'y adapter plusieurs méthodes sont envisageables, nous sommes en mesure d'en caractériser deux.

① La première correspond à des entreprises dont les marchés sont industriels et fixés pour le moyen terme. Cette situation les met en condition de prendre les mesures nécessaires pour fixer davantage leur main-d'oeuvre et accroître la fiabilité. Ainsi nous a-t-on énuméré des

(1) L'utilisation du BEP à l'exclusion du CAP serait seulement mentionnée, à notre connaissance, pour les dessinateurs chargés des systèmes les plus simples en CAO, sachant que la CAO mobilise surtout des formations de niveau IV ou III cf. J. MERCHERS, *L'automatisation dans les industries de bien d'équipement*, CEREG (collection des études n° 6, volume 1), février 1984.

(2) O. BERTRAND, *L'automatisation dans les industries...*, op .cit.

procédures de revalorisation des postes et d'amélioration générale des conditions d'exercice de l'activité déjà mises en oeuvre. Parallèlement, la fabrication est techniquement modernisée aussi bien pour la réalisation de pièces que pour leur montage. Cette double action justifie un accroissement du recrutement de CAP. Ce personnel évoluera soit vers des fonctions modernisées d'encadrement des tâches d'OS, soit vers des tâches techniques de fabrication sur matériel automatisé. Une grande importance est accordée à la formation pour mettre en oeuvre ce dispositif. A leur tour, ces entreprises jugent insuffisantes les formations initiales de niveau V. Elles estiment réduire cet inconvénient, toujours grâce à la formation, mais en la distribuant cette fois à des OS "à potentiel" (très souvent des femmes) qu'elles font accéder au niveau V. Cette politique dispense ces entreprises de recourir à des recrutements externes et leur permet de construire des carrières ouvrières.

② La seconde méthode est plus traditionnelle. Elle se rencontrerait davantage dans des entreprises qui produisent des biens de consommation et qui sont mal assurées du devenir de leurs marchés. Elles tiennent leur position grâce au lancement répété de nouveaux produits ou au rajeunissement de produits anciens. Tous les efforts portent sur les services des méthodes et de l'ordonnancement. Des professionnels de niveau V y sont employés, ils collaborent avec les ingénieurs et techniciens pour la préparation des nouveaux modèles, ils contribuent aux tâches d'ordonnancement, et vont surtout dans les ateliers pour des tâches de maintenance. Deux voies de professionnalisation s'offrent à eux. La voie mi-professionnelle mi-technique conduit certains d'entre eux vers des formations diplômantes, la filière d'encadrement au nom de leur expérience déjà accomplie hors des ateliers. Ces perspectives sont évidemment sélectives si l'entreprise, trop exposée à des marchés conjoncturels, n'engage pas de projets de développement.

Toutes les entreprises de cette rubrique emploient un contingent important d'OS, généralement des femmes. Le sort des hommes qualifiés bénéficie de la double différence du sexe et de la qualification. Ainsi leur espace de concurrence est-il assez bien délimité. Toutefois, les entreprises qui recourent le plus à la formation suscitent des concurrences féminines. Non seulement elles peuvent être issues du contingent d'OS, mais encore recrutées avec un diplôme de niveau V ou IV d'une spécialité non industrielle et se révéler adaptables. On compte sur leurs capacités d'organisation et de réflexion pour occuper des postes d'encadrement mais on tente également de les adapter à des postes techniques *"maintenant que les machines ne demandent plus guère d'engagement physique elles s'y font très bien"*. Encore marginales, ces initiatives représenteraient un bouleversement notable dans l'univers professionnel du travail des métaux. Il n'est pas niable que les perspectives qu'elles ouvrent intéressent les employeurs. Ces femmes seraient bien dans la situation des ouvriers dont la formation est "incomplète". Mais leur avantage serait, entre bien d'autres, (main-d'oeuvre disponible à proximité et stabilisée par les obligations familiales) de posséder les connaissances élémentaires qui manqueraient à certains hommes.

3. EN GUISE DE CONCLUSION PROVISOIRE...

Le fait remarquable qui ressort de cette brève incursion sur le terrain est l'inventaire qu'il nous a été permis de dresser d'une pluralité de possibilités réelles d'embauches et de carrières pour les titulaires de CAP et BEP. Les possibilités existent dans toutes sortes

d'entreprises, à des postes où des machines très récentes et d'usage partiellement expérimental (découpe laser de formes complexes à l'unité) et pas seulement là où se maintiennent des savoir-faire traditionnels. Autre constat, le maintien de ces savoir-faire n'est pas le propre d'entreprises en recul.

Ce bref examen suscite d'autres commentaires plus généraux et relatifs aux observations de l'insertion professionnelle :

- l'allongement de la durée des scolarités initiales ne se tarit pas mécaniquement avec le retour à une période d'embauche plus facile ;
- les flux issus de formations professionnelles longues peuvent fort bien être recrutés sans mordre immédiatement sur les positions occupées par les flux issus de formations courtes ;
- la modification des installations a ses propres rythmes, plus ou moins réguliers, et ne produit pas nécessairement une complexification de toutes les opérations de travail ;
- si même l'on reconnaît que l'automation accroît le "degré de responsabilité", ceci ne signifie nullement que pour utiliser ces équipements, il faille renoncer à recruter des titulaires de formations courtes. La position de ces derniers n'est pas à tous égards compromise en cas de "diminution du rôle des savoir-faire traditionnels".

**CONTENU D'ACTIVITÉS,
DIPLÔMES ET FILIÈRES :
LA GRANDE DISTRIBUTION
A DOMINANTE ALIMENTAIRE**

*Deux types d'emplois se retrouvent dans la grande distribution
à prédominance alimentaire (GDA).*

*Le premier se rattache aux métiers de l'alimentation,
repose sur la connaissance des produits à transformer et à vendre
et recourt très majoritairement à des diplômés de niveau V.*

*Le second se situe dans la sphère de l'organisation de la distribution de masse et
concerne l'approvisionnement, la mise à disposition
et le renouvellement d'un assortiment qui peut comprendre
jusqu'à 40 000 références et exprime des tendances contradictoires
en matière d'utilisation des formés de différents niveaux.*

*Ces conclusions ressortent de l'analyse de deux emplois à valeur exemplaire :
les ouvriers qualifiés de l'alimentation d'une part,
les employés de libre service de l'autre.*

1. DES SITUATIONS CONTRASTÉES À L'ÉGARD DE LA FORMATION

Ainsi que l'indique le tableau 1, la distribution des diplômés dans les deux emplois considérés est très différente :

Tableau 1
Employés de libre service et ouvriers qualifiés de l'alimentation
Structure des diplômés dans la GDA

Emplois	Effectif total	% Sans diplôme	% BEPC	% Niveau V CAP-BEP	% Niveaux IV et plus	% Total
Employés de libre service	31 000	60,0	10,5	23,0	6,5	100
Ouvriers qualifiés de l'alimentation	20 000	36,0	1,0	60,0	3,0	100
Grande distribution alimentaire	298 000	54,5	10,0	26,0	9,5	100
Population active occupée	21 472 000	48,0	7,0	22,0	23,0	100

Source : Recensement de la population 1982 - Effectifs arrondis au millier le plus proche

Selon le rapport présenté par M.-J. DERMAGNE au Conseil Économique et Social en février 1989, le secteur de la grande distribution à dominante alimentaire (GDA) inclut :

- les supermarchés, établissements réalisant plus des deux tiers de leur chiffre d'affaires en alimentation générale, sur une surface de vente de 400 à 2 500 m² ;
- les hypermarchés qui réalisent plus d'un tiers de leur chiffre d'affaires en alimentation générale sur plus de 2 500 m² de surface de vente, en libre service ;
- les succursalistes, qui exploitent au moins dix succursales.

Il ne comprend pas le petit commerce indépendant mais recouvre le commerce concentré ou intégré alimentaire et le commerce indépendant associé.

Cette note a été rédigée à partir des résultats du contrat d'études prévisionnelles réalisé à la demande des organisations professionnelles de la grande distribution à dominante alimentaire et avec le concours de la Délégation à la Formation professionnelle. Ces résultats sont consignés dans le document : "Emploi, travail, formation dans la grande distribution à prédominance alimentaire. Evolution et perspectives", CEREQ en collaboration avec l'ADEP, deux volumes ronéotés, février 1990.

Cette étude a nécessité le traitement de données statistiques provenant du recensement de la population, des grandes enquêtes sur l'emploi de l'INSEE, de l'Observatoire des entrées dans la vie active géré par le CEREQ. Les données qualitatives ont été recueillies auprès d'experts notamment dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et auprès des responsables et employés des entreprises les plus représentatives de la GDA.

Les ouvriers qualifiés de l'alimentation occupent des emplois de bouchers, boulangers, poissonniers... En 1982, 60% d'entre eux possédaient un diplôme professionnel de niveau V (CAP/BEP), se plaçant ainsi nettement au-dessus de la moyenne du secteur et de l'ensemble de la population active occupée.

A l'inverse, les employés de libre service se caractérisent par l'importance des effectifs non diplômés et la présence, supérieure à la moyenne, de titulaires du BEPC.

Tableau 2
Employés de libre service et ouvriers qualifiés de l'alimentation
Structure des diplômes des moins de 30 ans dans la GDA

Emplois	Effectif total	% Sans diplôme	% BEPC	% Niveau V CAP-BEP	% Niveaux IV et plus	% Total
Employés de libre service	18 000	48,0	14,0	29,0	9,0	100
Ouvriers qualifiés de l'alimentation	10 000	29,0	1,0	67,0	3,0	100
Grande distribution alimentaire	141 000	41,5	13,0	33,0	12,5	100
Population active occupée	6 016 000	34,5	9,0	31,0	25,5	100

Source : Recensement de la population 1982 - Effectifs arrondis au millier le plus proche

Ces données sur les personnes âgées de moins de 30 ans confirment l'ancrage des ouvriers qualifiés de l'alimentation au niveau V de certification. Les diplômés de ce niveau remplacent

progressivement les non-diplômés alors que la part des diplômés des niveaux IV et supérieurs reste stable.

Pour les employés de libre service, le maintien du recours aux non-diplômés est confirmé. Certes, leur part est plus faible pour les moins de trente ans que pour l'ensemble de la population occupant l'emploi (48,5% contre 60%), mais elle régresse plus lentement avec l'âge que celle de l'ensemble de la population active occupée (34,5% contre 48,3%). Cette tendance est générale dans le secteur de la grande distribution à dominante alimentaire. Le BEPC semble toujours bénéficier d'un statut particulier en conservant une part supérieure à la moyenne chez les plus jeunes, mais sans que l'écart s'accroisse. Enfin, l'accroissement de la part de diplômés aux niveaux IV et supérieurs s'inscrit dans la tendance générale.

L'existence de débouchés pouvant convenir à des jeunes sans formation est donc confirmée.

2. EMPLOIS DE DISTRIBUTION : CLIVAGE DES DIPLÔMES, CONTINUITÉ DES FONCTIONS

Si l'on ne trouve pas de tendance marquée au développement du recours à des diplômés des niveaux IV et supérieurs parmi les employés de libre service, il n'en va pas de même pour tous les emplois de la distribution. Les chefs de rayon, correspondant à l'encadrement intermédiaire (tableau 3), connaissent un mouvement important d'élévation du niveau de formation se traduisant par l'effondrement, chez les plus jeunes, de la part des non-diplômés au bénéfice des diplômés des niveaux IV et supérieurs. Les diplômés de niveau V ou le BEPC évoluent de façon beaucoup plus modérée.

Tableau 3
Encadrement intermédiaire
Structure de diplômes dans la GDA

	Effectif total	% Sans diplôme	% BEPC	% Niveau V CAP-BEP	% Niveaux IV et plus	% Total
Encadrement intermédiaire de la GDA	51 000	48,0	10,0	24,0	18,0	100
dont moins de 30 ans	15 000	27,0	13,0	27,5	32,5	100

Source : Recensement de la population 1982 - Effectifs arrondis au millier le plus proche

Tout se passe donc comme si l'écart des compétences allait en s'élargissant entre les emplois de base et ceux d'encadrement. Or les analyses d'organisation et de contenus d'activités faites sur le terrain révèlent des réalités plus complexes. Le diagramme suivant permet de positionner le partage des fonctions entre les différents emplois. Il intercale entre le chef de rayon et l'employé de libre service une fonction de gestionnaire de stock dont l'identité est très difficile à cerner. En effet, la frontière peut être floue et l'extension des activités consentie aux individus

occupant ces emplois varie fortement selon l'organisation du travail et les pratiques d'entreprises. Ainsi dans les petites unités, il est rare de trouver un emploi intermédiaire entre l'employé libre service et le chef de rayon : les tâches confiées au gestionnaire de stock dans les unités de plus grande taille sont réparties entre ces deux emplois.

Diagramme 1
Partage des fonctions au sein d'un magasin

	Directeur	Chef de département	Chef de rayon	Gestionnaire de stock	Employé libre service
Gestion financière	+++++		----	*****	
Vente					
Achats	*****		-----	*****	
Marchandises	*****		----	+++++	
Personnel	+++++			*****	

- +++++ : Fonction exercée à titre principal
- : Participation à la fonction
- **** : Fonction non exercée

3. GESTIONNAIRE DE STOCK : FONCTION PIVOT, EMPLOI IMPRÉCIS

Dans le cas de figure le plus formalisé (tableau 4), le gestionnaire de stock dispose d'une plus grande responsabilité que l'employé de libre service en matière de changement des prix, tenue du cahier de démarque, information et conseil à la clientèle. Il effectue les passations de commande des articles permanents alors que l'employé de libre service ne fait que des propositions. Enfin, il peut être associé à la préparation d'opérations promotionnelles et à la sélection des produits, règle certains litiges avec la clientèle, assure l'animation de l'équipe en remplacement du chef de rayon, toutes activités que l'employé de libre service n'est pas conduit à assumer. En fait, ces différences sont considérées comme relativement minimes par les employeurs, qui mettent l'accent sur la confiance et la responsabilité liée à l'affectation à cette fonction. Ils reconnaissent d'ailleurs que des employés de libre service font parfois un travail de gestionnaire de stock sans en avoir la classification. Cette communauté importante d'activités entre employé de libre service et gestionnaire de stock pourrait permettre de délimiter un espace professionnel et donc des carrières d'employés avec des fonctions de vente et de gestion des produits et des flux distincts de celui de l'encadrement intermédiaire, où interviennent des responsabilités en matière de gestion financière, de gestion du personnel et d'achats des marchandises.

Tableau 4
 Comparaison des activités du gestionnaire de stock
 et de l'employé libre service

Fonctions	Gestionnaire de stock	Employé de libre service
Gestion de la marchandise	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en rayon - Nettoyage • Etiquetage - Balisage 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Changement de prix • Contrôle du prix 	*
	<ul style="list-style-type: none"> • Inventaire - comptage • Réception - Vérification 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Tenue du cahier de démarque 	*
Achats Approvisionnements	<ul style="list-style-type: none"> • Passation de commandes pour les articles permanents • Associé à la préparation d'opérations promotionnelles • Participation à la sélection du produit 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposition de commandes pour les articles permanents
Vente à la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> • Information à la clientèle, conseil • Règlement des litiges avec la clientèle 	*
Gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Animation d'équipe (dans le cas où il remplace le CR) 	

* L'employé de libre service (ELS) peut assurer cette activité, mais à un degré moindre.

Mais la construction de cet espace professionnel se heurte à plusieurs difficultés :

- dans les conventions collectives, l'emploi de gestionnaire de stock correspond à employé principal, sans autre précision pour en délimiter le contour ;
- il n'apparaît comme situation de travail individualisée que dans les établissements ayant les effectifs les plus importants (hypermarchés) ;
- ces établissements l'utilisent comme poste d'accueil pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, afin de sélectionner les futurs chefs de rayon et de les préparer à leurs fonctions ultérieures. En effet les discours des responsables du personnel expriment une volonté manifeste d'attirer des diplômés (notamment bac+2) pour pourvoir les postes de chef de rayon, postes-clés de la grande distribution. Cette volonté tient en partie au faible taux des diplômés de niveaux IV et supérieurs dans la GDA (9,5% contre 22,8% pour l'ensemble de la population active occupée en 1982).

Ainsi, la fonction de gestionnaire de stock qui pourrait constituer un niveau intermédiaire de qualification entre l'employé de libre service et le chef de rayon, et offrir des perspectives de carrière pour les plus bas niveaux de qualification sert fréquemment d'insertion à des jeunes ayant un niveau IV ou plus de formation et accentue le clivage entre personnel d'encadrement et personnel d'exécution. Le premier peut espérer faire carrière dans le secteur, le second n'y a que très peu de perspectives. Dans l'état actuel du marché du travail, les entreprises de la

grande distribution alimentaire trouvent en nombre suffisant la main-d'oeuvre dont elles ont besoin à ce niveau, compte tenu d'un turn-over élevé.

4. CONCLUSION

Cet exemple souligne la complexité des phénomènes qui déterminent un besoin en qualification. Des modes de gestion du personnel et de structuration des carrières au niveau sectoriel jouent autant, sinon plus, que la spécification des contenus d'activités. Il serait possible de plaider pour le recrutement de diplômés de niveau V pour les employés de libre service, au nom de la proximité technico-fonctionnelle qu'ils présentent avec les gestionnaires de stock. Mais la pratique sectorielle actuellement dominante n'est pas cohérente avec cette logique de filière. On peut même supposer que le maintien du recours important à des non-diplômés est utilisé pour éviter une telle logique, l'absence de "prérequis" assurés par la formation initiale rendant beaucoup plus problématique la possibilité de progression. A l'inverse, les formations de niveau V aux emplois de l'alimentation peuvent favoriser la promotion, après action de formation continue, à l'emploi de chef de rayon "produits frais" : des savoir-faire de type "métier" y sont indispensables. Ceci illustre au passage les difficultés auxquelles se trouve confronté tout raisonnement sur la transversalité des savoirs.

L'évolution du marché du travail pourrait modifier les pratiques actuelles. La reprise de l'embauche peut rendre de plus en plus difficile le maintien d'un système de "noria" sur les emplois les moins qualifiés et accroître la concurrence pour l'embauche de diplômés de niveau supérieur. L'augmentation du niveau de formation des jeunes entrant sur le marché du travail s'inscrit dans le renforcement de ces tendances. Enfin le souci de fidéliser la main-d'oeuvre, dans la double perspective d'améliorer l'image sociale du secteur afin d'y attirer des personnes motivées et d'offrir des prestations de meilleure qualité aux utilisateurs, sont sensibles dans certaines entreprises. Se pose alors le problème du devenir des non-diplômés confrontés à des risques accrus d'exclusion.

DIPLÔMES DE NIVEAU V ET PROFESSIONS

Les jeunes actifs occupés ont un rôle spécifique et déterminant dans le renouvellement et l'accroissement des diplômés d'une profession.

Ils sont à l'origine de l'élévation du niveau de formation de la population active.

Cette élévation globale ne se fait pas sans concurrence entre les différents niveaux de diplôme présents sur le marché du travail, notamment en période de crise où l'offre de main-d'oeuvre est supérieure aux possibilités de recrutements.

Le niveau V de diplôme correspond aux effectifs les plus importants au sein de la population active, y compris parmi les jeunes. C'est le diplôme de base des catégories ouvrières et employées. Chacune des professions, ou emplois, de ces catégories possède donc des structures de diplôme basées sur ce niveau, mais pouvant présenter des articulations plus ou moins complexes avec les autres niveaux. Ceci parce que des individus déclarant la même activité n'ont pas forcément la même formation du fait des différences d'âge, de conjoncture, de choix professionnels...

Une première chose est donc de dresser une typologie des emplois ou professions en fonction de leur mode d'appel aux diplômés de niveau V et de mettre en évidence les articulations qui existent entre ce niveau et les autres ; une deuxième est de montrer le rôle des jeunes dans ce renouvellement. Ceci contribuera à une meilleure connaissance des emplois ouverts aux jeunes diplômés de niveau V et à la construction d'hypothèses prenant en compte les phénomènes récents de reprise économique et d'introduction d'une nouvelle génération de diplômés...

1. UNE TYPOLOGIE DES EMPLOIS

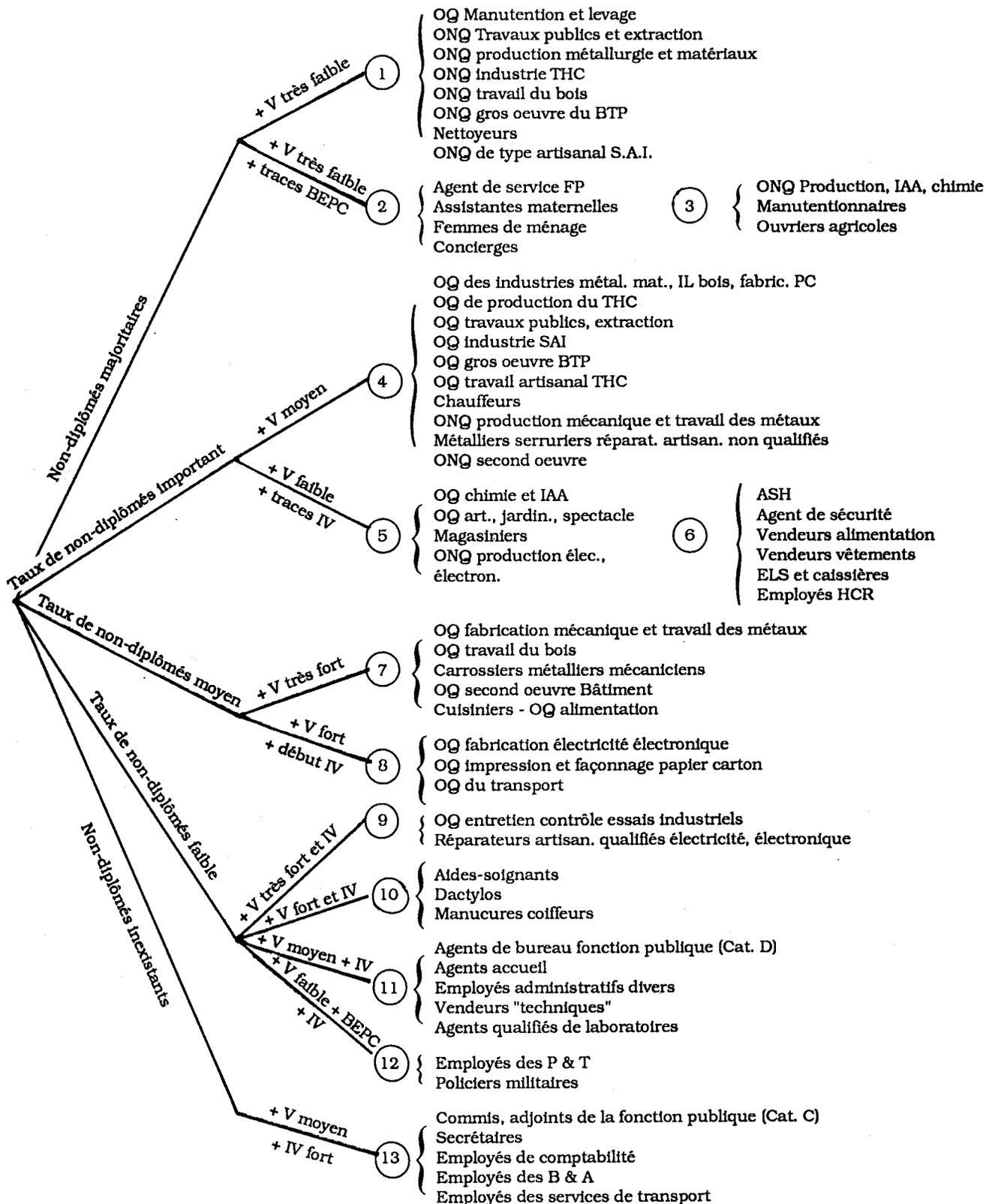
Le graphique 1 (p.72) propose une typologie des emplois ouvriers et employés (nomenclature en encadré page suivante) à partir d'une analyse factorielle de la relation emploi occupé/niveau de diplôme atteint. Il établit une partition en 13 groupes (arbre 1, p. 71), fondée sur les ressemblances qui existent entre leurs structures de diplôme.

Les proportions respectives de non-diplômés et de diplômés du niveau V, à l'intérieur des groupes 1 à 10, sont pratiquement complémentaires. Ces professions sont tenues par des actifs diplômés d'un CAP ou d'un BEP ou par des non-diplômés. Certaines font également appel aux détenteurs d'un BEPC (groupe 12), d'autres aux diplômés du baccalauréat (groupes 9 à 13)

NOMENCLATURE D'EMPLOI UTILISÉE

Rubrique	Libellé de rubrique	Codes PCS
EMPLOYÉS		
521	Employés des P et T	5211, 5212
522	Commis adjoints de la Fonction publique	5213, 5214
523	Agents de bureau de la Fonction publique	5215
524	Agents de service hospitalier (ASH)	5222
525	Agents de service de la Fonction publique	5216, 5217
526	Aides soignants et ambulanciers	5221, 5223
531	Policiers et militaires (employés)	5311 à 5316
532	Agents de sécurité, surveillance	5317
541	Secrétaires	5411
542	Dactylos	5412, 5415
543	Agents d'accueil (standardistes, hôtesse)	5417, 5444
544	Employés de comptabilité	5421
545	Employés des banques et assurances	5431, 5434
546	Employés des services des transports	5441, 5442, 5443, 5445
547	Employés administratifs divers	5416, 5424, 5428, 5499
551	Vendeurs en alimentation	5512
552	Vendeurs "techniques"	5511, 5513, 5515, 5517
553	Vendeurs vêtements et produits de luxe	5514, 5516
554	ELS, Caissières	5518, 5519, 5521
561	Manucures, coiffeurs	5621, 5622
562	Employés d'hôtellerie restauration (HCR)	5611, 5614, 5634
563	Assistants maternelles	5631
564	Femmes de ménage, concierges	5632, 5633
OUVRIERS		
620	OQ d'entretien, contrôle essais industrie	6201, 6202, 6218, 6236
621	Agents qualifiés de labo. (rech. chimie)	6254, 6294
622	OQ de fabrication, électricité electron.	6211, 6214
623	OQ de fabrication mécanique et trav. métaux	6203, 6220 à 6238
624	OQ de chimie et IAA	6251, 6255
625	OQ des autres industries de process	6261 à 6265, 6293
626	OO de production du THC	6271 à 6274
627	OQ de l'impression et façon. papier carton	6281 à 6284
628	OQ du travail du bois	6291 à 6292
629	OQ des travaux publics et extraction	6241 à 6246
610	OQ de type industriel SAI	6204, 6299
631	Réparateur en électr. électro., pte mécan.	6312, 6313, 6324
632	Carrossiers, métalliers, mécaniciens auto	6321, 6322, 6323
633	OQ du gros oeuvre en bâtiment	6331, 6341, 6342
634	OQ du second oeuvre en bâtiment	6311, 6332, 6343 à 6347
635	Cuisiniers	6354
636	OQ alimentation (sauf industrie)	6351, 6352, 6353
637	OQ textile, habillement	6371 à 6373
638	OQ art, jardiniers, spectacles, ... SAI	6301, 6391 à 6394, 6399
640	Chauffeurs	6411 à 6415
651	OQ manutention et levage	6511, 6513, 6514
652	Magasiniers	6515
653	OQ des transports	6512, 6521 à 6532
671	ONQ production électricité électronique	6711
672	ONQ production mécanique et trav. métaux	6721 à 6723
673	ONQ travaux publics et extraction	6741, 6742
674	ONQ production, IAA, chimie	6751 à 6754
675	ONQ production métallurgie et matériaux	6761 à 6764
676	ONQ THC	6771 à 6773
677	ONQ travail du bois	6791
678	ONQ manutention et tri, embal. expédit.	6792, 6793, 6799
681	Métalliers, serruriers, réparateurs	6821
682	ONQ gros oeuvre bâtiment	6841
683	ONQ second oeuvre bâtiment	6842
684	Apprentis	6851
685	Nettoyeurs	6891
686	ONQ SAI	6899
690	Ouvriers agricoles	6911 à 6921

Arbre 1 : treize groupes d'emplois



2. LE RÔLE DES JEUNES

L'analyse des écarts de structure entre population totale et population jeune pour chacun des groupes, permet d'introduire un effet dynamique dans la typologie (arbre 2).

Une étude sur la place du niveau IV (1) dans la population active avait montré que les écarts les plus importants étaient dus au niveau de diplôme le plus élevé. On retrouve ce résultat pour le niveau V dans les groupes correspondant aux catégories d'ouvriers, qualifiés ou non qualifiés, et d'employés non qualifiés (groupes 1 à 7) et pour le niveau IV dans les groupes d'employés qualifiés (tertiaire de bureau essentiellement groupes 11, 12 et 13). Certains groupes d'ouvriers qualifiés (groupes 8, 9 et 10) sont à la charnière entre niveau V et niveau

IV, et le BEP y joue un rôle important. **Les recrutements de jeunes dans une profession, quand il y en a, se font donc majoritairement au niveau de diplôme le plus élevé.** Ceci ne veut pas dire qu'on n'en recrute pas aux autres niveaux mais on constate un recours proportionnellement plus important aux diplômés des niveaux supérieurs.

Chaque fois qu'il y a association des niveaux V et IV, le BEP est présent et progresse significativement chez les jeunes. Tout se passe comme s'il s'agissait d'une marche dans la hiérarchie des diplômes d'une profession. Pas de niveau IV sans un niveau V fort au préalable et progression conjointe du BEP et du niveau IV, dès que celui-ci apparaît. Ceci s'explique en partie parce que le niveau IV se développe d'abord dans les emplois tertiaires auxquels conduit la majorité des spécialités de BEP. Mais le phénomène demeure vrai pour certains groupes d'OQ.

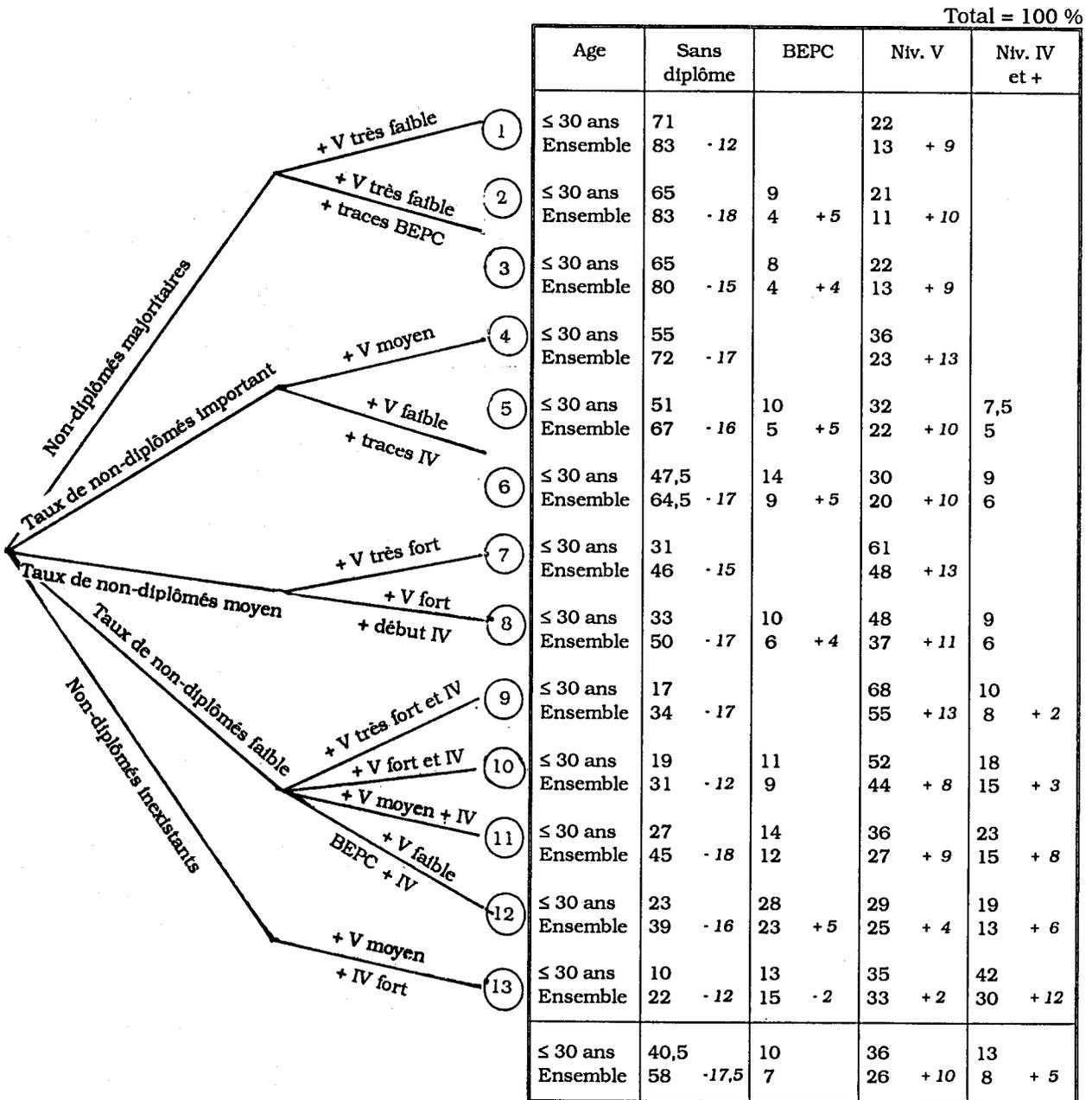
L'élévation du niveau de diplôme des ouvriers et employés, surtout des moins qualifiés, correspond d'abord à une élévation générale du niveau V. Pour les emplois plus qualifiés, il y a apparition du niveau IV. Cette co-occurrence n'est réellement visible que sur certains emplois administratifs.

3. RENFORCEMENT DU NIVEAU V AU DÉTRIMENT DES NON-DIPLÔMÉS

Des données récentes, tirées des dernières enquêtes Emploi, complètent les résultats obtenus à l'aide de comparaisons de générations dans le recensement. Le niveau V augmente d'autant plus qu'il était faible au départ, le niveau IV se renforce sur les emplois où il était déjà très présent. La part du niveau de diplôme le plus élevé de chaque groupe d'emploi continue de progresser. Les évolutions les plus marquées sont le fait des emplois à fort taux de non-diplômés qui, d'une certaine façon, "rattrapent" leur retard. Une donnée importante de ces dernières années est la baisse drastique des non-diplômés dans la population active occupée, y compris à l'intérieur des emplois les moins qualifiés. Cette baisse profite d'abord aux diplômés de niveau V.

(1) C.Bédoué : "Niveau IV et professions", in : *Dossier formation emploi : niveau IV de formation et baccalauréat professionnel*, CEREPQ (Collection des études n°49), Avril 1989.

Arbre 2 : Rôle de l'âge sur la structure de diplômes



Source : INSEE - Recensement de la population 1982

Tout ce qui a été dit jusqu'ici concerne les évolutions de structure. Or la progression du niveau V à l'intérieur d'une profession n'a pas la même signification suivant qu'il s'agit d'une restructuration autour de ce diplôme du fait du départ des non-diplômés ou au contraire d'une augmentation réelle des effectifs.

La période 83-87 est caractérisée par une baisse importante des effectifs d'ouvriers, plus forte chez les non-qualifiés, contrebalancée par l'augmentation des effectifs d'employés. Les créations d'emploi sur la période sont le fait des secteurs tertiaires de l'économie.

Dans le même temps les effectifs de moins de trente ans ont baissé de 10 % alors qu'il y a stabilité de l'ensemble de la population active occupée (cf. tableau suivant).

Sachant que les sortants du système éducatif sont toujours aussi nombreux, on peut voir là une cause directe des retards et des difficultés d'insertion qu'ils ont rencontrés sur la période. Il y a baisse des effectifs de jeunes dans chacun des groupes y compris chez ceux globalement en hausse. Deux groupes seulement (2 et 6) échappent à cette tendance générale : il s'agit dans les deux cas d'employés peu ou pas qualifiés.

Évolution générale des effectifs par groupe

Groupe	Variation d'effectifs entre 83 et 88				Part des jeunes en 1988 et variation 83/88		
	Ens. %	Jeunes %	Niv. V %	Niv. IV %	Dans l'ensemble	Parmi les niv. V	Parmi les niv. IV
1 - ONQ	- 16	- 20	0	-	35 ↘ ↗	59,5 ↘	-
2 - ENQ ménage	+ 3	+ 17	+ 52	-	19,5 ↗	52 ↗	-
3 - ONQ	- 10	- 11	+ 25	-	42 ↗	63 ↗	-
4 - OQ	- 8	- 18	+ 10	-	32 ↘ ↗	46,5 ↘ ↗	-
5 - OQ	0	0	+ 15	-	38,5 ↘ ↗	54 ↘ ↗	-
6 - ENQ	+ 9	+ 17	+ 47	-	45 ↗	59 ↗	-
7 - OQ	- 5	- 17	0	-	34,5 ↘ ↗	43 ↘ ↗	-
8 - OQ	- 8	- 16	0	-	32 ↘ ↗	39 ↘ ↗	-
9 - OQ	0	- 21	0	-	29 ↘ ↗	36 ↘ ↗	-
10 - Employés	+ 8	- 10	+ 14	-	42,5 ↘ ↗	47 ↘ ↗	-
11 - Employés	0	- 9	0	+ 26	39 ↘ ↗	41 ↘ ↗	55,5 ↘
12 - Employés	+ 15	- 12	+ 32	+ 48	30,5 ↘ ↗	35 ↘ ↗	61 ↘ ↗
13 - Employés	+ 4	- 10	+ 10	+ 21	37 ↘ ↗	34 ↘ ↗	52 ↘ ↗
TOTAL	0	- 10	+ 13	+ 25	35 ↘ (- 3)	45 ↘ (- 6)	53 ↘ (- 5)

Source : INSEE - Enquête Emploi

Par ailleurs, les effectifs de diplômés, niveau V et niveau IV, stagnent ou augmentent dans chacun des groupes. Or la part des jeunes y est pratiquement toujours en diminution. Les recrutements au niveau V sont donc insuffisants pour "renouveler" le stock de jeunes.

4. ANALYSE DES TENDANCES DE CHACUN DES GROUPES

■ Les emplois où les non-diplômés sont majoritaires

Ils font partie des 6 premiers groupes. Ce sont tous les ouvriers non qualifiés, une partie des ouvriers qualifiés ainsi que les employés de service. La part des jeunes y est souvent élevée.

⇒ Les trois premiers groupes contiennent les emplois les moins qualifiés de la population : majorité des ouvriers non qualifiés, industriels ou artisanaux, et employés des services ménagers. Seule exception : les OQ de la manutention et du levage (dockers), qualifiés selon la nomenclature mais dont le profil de diplôme est en tout point semblable à celui de ces ONQ. Les groupes 2 et 3 ont des profils de diplôme identiques, mais on a séparé employés et ouvriers. **Les non-diplômés sont majoritaires en 1988 malgré une progression importante du niveau V largement due aux jeunes. Il s'agit essentiellement de diplômés de CAP.**

Groupe 1 : ouvriers non qualifiés de production. Ils ont enregistré la plus forte baisse d'effectifs, tant pour l'ensemble que chez les jeunes. Les plus touchés sont les non diplômés, quel que soit leur âge. Les effectifs de niveau V se maintiennent, d'où leur progression en structure. Ce n'est pas un groupe très jeune (35 % de moins de trente ans). Ceux qui y entrent aujourd'hui ont presque toujours le CAP.

Groupe 2 : employés des services ménagers, parfois appelés employés non qualifiés. C'est un des seuls groupes où les effectifs de jeunes ont progressé principalement du fait de l'augmentation des agents de service dans la Fonction publique (hors Santé). La part de jeunes, bien qu'en augmentation, reste très faible en 1988 (19,5 %). Les effectifs de niveau V ont augmenté de 50 % entre 83 et 88, la part des jeunes parmi eux est très importante et augmente. Autrefois alimentés par des "adultes" sans diplôme, ces emplois accueillent maintenant des jeunes de niveau V dont on peut penser qu'ils connaissent des difficultés d'insertion professionnelle par ailleurs. En effet, en 1988, un tiers d'entre eux, n'avait pas d'emploi l'année précédente, ce qui est beaucoup plus que pour les autres groupes.

Groupe 3 : manutentionnaires et ONQ de l'agriculture, de la chimie, des IAA. Baisse des effectifs ici aussi, mais de façon moins importante que pour le groupe 1. La part des jeunes se maintient (42 %) et en fait un des groupes les plus jeunes (les manutentionnaires y contribuent pour beaucoup). Les effectifs de niveau V ont augmenté de 25 %. Leur progression vient de recrutements, et de recrutements de jeunes : en 1988 plus de 6 diplômés sur 10 avaient moins de trente ans. Là aussi, les recrutements se font au niveau V (CAP) plutôt qu'au niveau VI ou Vbis.

⇒ Les groupes 4, 5 et 6 sont composés d'ouvriers qualifiés et d'employés de service (commerce et HCR). **Le niveau V y est moyen en 1982 comme en 1988, chez les jeunes comme dans l'ensemble. Le niveau IV fait une timide apparition dans les groupes 5 et 6.** Le taux de jeunes est important et le turn over élevé. Ceci laisse penser que la présence de niveau IV correspond à des difficultés conjoncturelles d'insertion. Bien que présentant des structures de diplôme identiques, les emplois des groupes 5 et 6 ont été séparés pour respecter le clivage ouvriers-employés.

Groupe 4 : ouvriers qualifiés de production. On y trouve également quelques emplois d'ouvriers non qualifiés dans la mécanique, industrielle ou artisanale, et dans le second oeuvre du bâtiment qui sont les équivalents non qualifiés des ouvriers qualifiés de type "professionnel", très diplômés au niveau V, du groupe 7. Les effectifs ont fortement baissé entre 83 et 88, les jeunes étant les premiers touchés. Leur taux élevé parmi les diplômés de niveau V, qui en faisait un groupe d'accueil important, a baissé sur la période malgré une hausse des effectifs à ce niveau. Les perspectives pour des jeunes de niveau V dans ce groupe sont dépendantes de la reprise des recrutements. Il n'y a pour le moment pas de concurrence du niveau IV et le BEP reste marginal.

Groupe 5 : ouvriers qualifiés (installations de la chimie, IAA, magasiniers et ouvriers artisanaux divers) et d'ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique. Ces ouvriers se distinguent du groupe précédent par un pourcentage plus important de BEP à l'intérieur du niveau V et un début de niveau IV. Le BEP prend de plus en plus d'importance même si le CAP est encore majoritaire. C'est un phénomène récent puisqu'en 1988, 84 % des titulaires du BEP avaient moins de trente ans. Les effectifs correspondants sont encore faibles, d'autant qu'il n'y a pas de croissance pour ces emplois sur la période. Mais ces traces existent et confirment l'évolution en structure. Les jeunes contribuent au renouvellement de ces emplois et à la hausse du niveau de diplôme. En témoigne l'importance accrue des moins de trente ans parmi les diplômés de niveau V.

Groupe 6 : employés de "qualification intermédiaire" exerçant des fonctions liées principalement à la vente et aux services d'hébergement (ASH et employés HCR). Le terme de "qualification intermédiaire" vient de la position de ce groupe entre les ENQ (groupe 2) et les employés de type administratif (groupes 11 à 13). La part très importante de jeunes, la croissance des effectifs et l'appel aux diplômés du niveau V en fait un des groupes les plus dynamiques. C'est aussi un groupe où le turn over est élevé, montrant qu'il s'agit souvent d'emplois de passage. On observe un glissement des recrutements vers le niveau V au détriment des non-diplômés. La montée marginale du niveau IV, ainsi que du BEP, semble liée aux difficultés d'insertion sur la période.

■ Les emplois polarisés sur le niveau V

⇒ Ce sont les ouvriers qualifiés, professionnels. Le niveau V est dominant, à peine concurrencé par le niveau IV dans le groupe 8, un peu plus dans le groupe 9 où l'on trouve les ouvriers qualifiés de diagnostic et d'entretien des entreprises de type industriel et artisanal.

Groupe 7 : ouvriers qualifiés exerçant des activités de fabrication dans les domaines de la mécanique, du second oeuvre du BTP, du bois et de l'alimentation. Le CAP est une tradition. Bien qu'encore faible (15 % en 1988), la part du BEP augmente en mécanique, second oeuvre et cuisine. Déjà très fort en 1982 le taux de niveau V ne peut beaucoup progresser. La légère augmentation constatée est due à un effet de restructuration, la baisse des effectifs (- 5 %) ayant touché les non-diplômés. La part des jeunes dans le groupe est en diminution, y compris parmi les diplômés de niveau V. De ce fait, il s'agit d'un des groupes d'ouvriers où les diplômés de niveau V sont le plus âgés. Seuls, les cuisiniers échappent à cette tendance globale, par contre les OQ du second oeuvre du BTP y contribuent fortement. La position

dominante du niveau V sur ces emplois ne semble pas, à l'heure actuelle, menacée. Les interrogations viennent plutôt de la place qu'ils vont accorder aux jeunes dans l'avenir.

Groupe 8 : ouvriers qualifiés de niveau V en fabrication électrique et électronique, papier-carton et transport. Le pourcentage de diplômés du niveau V est élevé. Contrairement au groupe précédent, le niveau IV apparaît (12 %). Le BEP prend une importance de plus en plus grande parmi les OQ de l'électricité. Les OQ du papier-carton et des transports renforcent plutôt leurs effectifs de niveau IV (notamment les conducteurs de train). Les effectifs de jeunes, ainsi que leur part par niveau de diplôme suivent l'évolution du groupe : baisse sur la période mais remontée depuis 1985. Les niveaux V et IV ont donc leur place, mais le BEP devrait supplanter le CAP à terme, surtout en électronique.

Groupe 9 : ouvriers qualifiés exerçant des fonctions de diagnostic et d'entretien dans des entreprises industrielles ou artisanales. De même que pour le groupe 8, l'évolution de la structure de diplômes montre une hésitation entre les niveaux IV et V, les non-diplômés ayant pratiquement disparu. La part des jeunes diminue, surtout dans l'industrie. C'est, après les ENQ des services ménagers, le groupe le plus âgé en 1988. La part des diplômés du BEP représente 38 % des jeunes de niveau V en 1988, contre 19% en 1983. La diminution du CAP (en structure et en effectif) est à rapprocher de la baisse des non-diplômés dans les autres groupes.

⇨ **Les professions du groupe 10** ont en commun une présence faible de niveau IV et un taux élevé de diplômés du niveau V. Les effectifs d'**aide soignante et de coiffeurs** sont en croissance malgré la diminution de la part des jeunes et le niveau V s'y renforce, surtout chez les jeunes, tandis que le niveau IV stagne. Au contraire, les effectifs de **dactylos** ont chuté entre 83 et 88 et celles qui restent sont plus diplômées : BEP et Baccalauréat. Ce sont les premiers emplois tertiaires de bureau que l'on rencontre et, en 1988, le taux de BEP y est supérieur à celui de CAP.

■ Association des niveaux V et IV

Sont concernés les emplois tertiaires à caractère administratif et les employés de la fonction publique ainsi que les vendeurs "techniques", et les agents qualifiés de laboratoire. Il n'y a pratiquement pas de non-diplômés, surtout chez les jeunes. Le niveau V doit tenir compte de l'accroissement important des diplômés du niveau IV.

Groupe 11 : employés exerçant des fonctions de tertiaire de bureau, vendeurs "techniques" (vendeurs en gros, ameublement, droguerie, HIFI) et **ouvriers qualifiés de laboratoire**. Le niveau IV progresse et s'appuie sur un niveau V à majorité de BEP (sauf pour les vendeurs). Seuls les effectifs de niveau IV ont augmenté, ce qui explique l'importance qu'ils prennent en structure. La part de jeunes diminue. Le CAP pourrait disparaître, remplacé par le BEP ou le niveau IV.

Groupe 12 : policiers, militaires et employés des P&T. Ces emplois se trouvent regroupés du fait de l'importance parmi eux de titulaires du BEPC. Les diplômés de niveau IV les remplacent petit à petit, surtout parmi les policiers qui connaissent une progression d'effectifs de 28% entre 1983 et 1988. On constate une baisse importante des jeunes, malgré une progression des effectifs.

Groupe 13 : employés administratifs qualifiés. Le niveau IV est largement dominant, sa part avoisine 50% parmi les jeunes en 1988. Le niveau V se concentre sur le BEP (56% des diplômés de ce niveau). Les diplômés d'un CAP et *a fortiori* les non-diplômés sont exclus.

5. SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES POUR LE NIVEAU V

Ces conclusions, fondées sur l'analyse de tendances entre 1983 et 1988 doivent être examinées en tenant compte de la reprise des embauches constatée depuis 1988 et de l'objectif "80% d'une génération au niveau du baccalauréat" qui va introduire sur la marché du travail une main-d'oeuvre plus diplômée susceptible de se substituer aux jeunes formés au niveau V. Ces facteurs ne sont pas encore statistiquement sensibles, mais risquent de modifier les équilibres de diplôme actuels à l'intérieur des professions.

A l'heure actuelle, **les diplômés du niveau V forment, dans leur immense majorité, la population ouvrière et employée.** Il existe suivant les emplois, les qualifications, les fonctions, des différences importantes en termes de taux de diplômés, de type de diplômes (CAP ou BEP) et de concurrence avec les autres niveaux (VI et V bis ou IV et plus). Ces différences entraînent, pour les diplômés de niveau V, des perspectives d'évolution parfois opposées et qui remettent partiellement en question la présentation des groupes basée sur l'analyse des structures.

La position du niveau V paraît assurée parmi les emplois des groupes 1 à 7 qui rassemblent la majorité des emplois d'ouvriers, qualifiés ou non, et les employés de service. Il y prend de plus en plus d'importance. Cette croissance correspond toutefois à des dynamiques différentes en termes d'évolution d'effectifs qui tempèrent ces résultats. Dans les groupes 2 à 6, son augmentation est visible en structure et en effectifs. La part des jeunes de niveau V est stable ou augmente contribuant ainsi au renouvellement des emplois. L'appel aux jeunes diplômés du CAP est important parmi les emplois en croissance (employés des services). La prévision des équilibres entre non-diplômés et diplômés du CAP soulève le problème des filières professionnelles, ONQ-OQ notamment, dont on peut se demander si elles vont se développer pour attirer les diplômés sur ces emplois non qualifiés.

Par contre, et malgré une progression de la part du niveau V, les effectifs stagnent et la part des jeunes baisse dans les groupes 1 et 7. Le premier comprend les ouvriers les moins qualifiés et se caractérise par une baisse très importante des effectifs de non-diplômés. Il en résulte une restructuration, dont on ne sait si elle est volontariste, autour du CAP. Le turn over important engendre des recrutements de jeunes qui se font au niveau V. Même phénomène, bien que moins marqué, dans le groupe des ouvriers qualifiés de type professionnel (groupe 7), "investis" par le CAP, mais dont les effectifs n'ont pas augmenté depuis 1982. Aucune concurrence avec d'autres niveaux de formation ou avec le BEP ne se dessine pour l'instant. Mais que se passera-t-il en cas de reprise des recrutements de jeunes ? Les employeurs seront-ils tentés de hausser leurs exigences ? Le CAP jouira-t-il de la même réputation lorsque se seront développés des diplômes professionnels de niveau IV ?

Chez les autres Ouvriers qualifiés (groupes 8 et 9), la part des diplômés de niveau IV ne semble pas représenter une menace pour le niveau V. Par contre il peut y avoir concurrence entre CAP et BEP, au profit de ce dernier. La baisse des embauches de jeunes sur ces professions paraît

plus préoccupante. Crise de l'emploi, difficultés à recruter du personnel qualifié immédiatement opérationnel, inadaptation qualitative ou quantitative des formations pour répondre précisément à cette demande, concurrence d'autres catégories de main-d'oeuvre plus expérimentées ? Dans ce contexte, l'introduction sur le marché du travail de jeunes bacheliers professionnels pourrait intéresser certains employeurs qui les embaucheraient sur des postes jusqu'alors réservés aux diplômés de niveau V. Mais remplaceront-ils les détenteurs du BEP ou ceux du CAP ? Plutôt le BEP si l'on en juge par la part croissante que prend ce diplôme. D'autre part, les entreprises auraient-elles les moyens, en termes financiers et d'évolution de carrière, de passer sans palier du recrutement de diplômés du CAP à celui de bacheliers professionnels ? Comment se fera l'articulation entre bac professionnel et BEP si ce dernier continue d'être orienté vers la vie active ? Le problème à terme serait aussi la marginalisation des titulaires d'un CAP (encore nombreux) pour lesquels il faudrait alors mettre en place des possibilités d'accès au BEP.

Enfin, **l'embauche de diplômés du CAP paraît très compromise** parmi les emplois administratifs (secrétariat, bureau, comptabilité, administration commerciale). Les diplômés de BEP et de niveau IV viennent les remplacer. Cette tendance ne peut que s'amplifier avec la hausse des effectifs de bacheliers, sans compter une percée significative du niveau III. L'équilibre devrait se faire à terme autour d'un axe BEP - niveau IV, d'où l'intérêt de maintenir le BEP comme diplôme de sortie.

La caractéristique la plus marquée reste **la très forte diminution des effectifs d'actifs non diplômés**. Cette baisse devrait se poursuivre parmi les emplois les "moins qualifiés" où les taux de non-diplômés sont encore très élevés. Les sorties sans qualification du système éducatif concernent pourtant 100 000 jeunes par an et semblent stables. Le rôle accru du diplôme risque d'exclure cette population ou de la cantonner sur les emplois les plus précaires. Corrélativement, l'embauche généralisée de diplômés du CAP sur les emplois non qualifiés pose le problème de la reconnaissance professionnelle de ce diplôme.

LES DIPLÔMÉS DANS LES CLASSIFICATIONS

*A quelles conditions les classifications professionnelles
conventionnelles sont-elles utilisables
pour préciser le rôle de la formation dans
la situation des actifs diplômés ?*

1. LE DIPLÔME : UN ENJEU POUR LES CLASSIFICATIONS ?

■ Des systèmes de classement différents

Les classements scolaires et les classifications professionnelles représentent des opérations de classement séparées, appliquées à des populations différentes, situées dans des univers distincts et suivant des objectifs qui ne coïncident que partiellement. Ainsi les classements scolaires par niveaux et par spécialités ne se retrouvent-ils pas à l'identique dans les classements professionnels, même si des correspondances de l'un à l'autre ne manquent pas de se produire.

Les différences entre les deux systèmes de classement sont d'ordre structurel. Les classifications professionnelles sont multiples dans la mesure où elles résultent de négociations conduites dans le cadre des branches d'activité professionnelles. Celles-ci détiennent ainsi la possibilité d'ajuster leurs classifications d'emplois aux particularités qu'elles estiment être les leurs. Quant aux certifications, elles procèdent d'une souche commune, l'évaluation-validation des apprentissages scolaires, et sont tenues d'être conformes à plusieurs caractéristiques obligatoires.

Les classifications professionnelles distribuent des situations de salariés. Elles codifient les opérations de recrutement, les évolutions professionnelles, la prise en compte des qualifications (1).

(1) M. Dadoy examine la pertinence des outils d'évaluation de la qualification en vue du classement pour souligner la complexité de l'opération - M. DADOY : *Systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politiques de gestion du personnel*. Paris, groupe de sociologie du travail, 1976.

Elles comportent pour cela des repères sur la division du travail et son organisation (1). Surtout, elles enregistrent des hiérarchies (2) et sont par là des éléments essentiels pour le calcul des salaires. De leur côté, les diplômes sont des attestations d'apprentissages caractérisés par des niveaux, des durées et des spécialités de formation.

■ Des problèmes d'ajustements

Les classifications professionnelles procèdent d'une négociation. A cet égard, la prise en compte du diplôme représente un enjeu. Il faut bien en effet tenir compte du fait que les classifications professionnelles s'appliquent à tous les salariés. Or tous ne sont pas diplômés, tous n'occupent pas non plus un emploi correspondant précisément à leur diplôme. Il faut également souligner que pour les salariés expérimentés l'expérience peut prévaloir sur le diplôme. D'autant qu'avec le temps la référence au diplôme de formation initiale tend, dans bien des cas, à s'estomper. L'option consistant à faire reposer les classifications professionnelles de manière prépondérante sur le diplôme expose à accentuer des distinctions dans des collectifs de travail où diplômés et non-diplômés sont répartis sur des postes identiques. Ces clivages accentuent, notamment, les séparations entre générations plus ou moins diplômées.

En effet la place de la formation continue est encore peu visible dans les classifications professionnelles. Toutefois, elle est au coeur des questions que nous examinons et sera certainement appelée à jouer un rôle important en ce qui concerne l'évolution des dispositifs de classement et leurs ajustements.

D'une manière générale, les diplômes valident des apprentissages mais pas tous ceux qui sont mobilisés pour tenir tel ou tel emploi. Ainsi, les employeurs considèrent-ils qu'il ne peut être envisageable de lier trop étroitement les classements de salariés avec leurs diplômes. Au nom de cette observation, les représentants des employeurs dans la négociation collective viennent à imposer le principe selon lequel on ne classe pas les individus mais les postes occupés et la manière de les occuper. Mentionner le diplôme dans une classification d'emplois revient alors à rappeler certaines des connaissances qui sont estimées nécessaires à l'occupation de ces postes. Face à ce point de vue, qui a pour effet de porter le débat sur la définition des postes, les salariés sont nécessairement partagés. Ils ne peuvent sous-estimer le fait que la référence au poste est éventuellement protectrice pour ceux qui ne peuvent faire valoir d'autres références. Mais ces mêmes salariés savent que cette façon de procéder lie le classement à des modes de définition et d'évaluation de postes, à tout moment révisables. Les méthodes de classement ne se jugent donc pas seulement à partir de leur capacité à restituer le détail des compétences ou des situations professionnelles dans lesquelles ces compétences s'exercent pleinement ou partiellement. Ce qui compte tout autant, c'est la capacité à résister au temps, à enregistrer les mouvements de l'organisation du travail, des vies professionnelles et de la succession des générations de salariés. Ceci a d'autant plus d'importance que derrière les classements de salariés se profilent des classements sociaux.

(1) J.D. RAYNAUD : "Les classifications : quelques réflexions", in : *Travail et Emploi*, n° 38, 1988.

(2) J. SAGLIO : "Hiérarchies salariales et négociations de classifications France, 1900-1950", in : *Travail et Emploi*, n° 27, mars 1986.

■ Des systèmes en évolution

Les classements scolaires et professionnels sont susceptibles d'évolutions distinctes. Leurs proximités ou leurs écarts résultent de décisions multiples et temporaires. Il est remarquable, par exemple, que lorsque les partenaires sociaux parviennent à s'accorder sur la nécessité de réviser les classifications d'une branche, c'est, en général, en expliquant que les classifications sont désadaptées aux emplois existants en raison de changements technologiques. Nous n'avons pas d'exemple où une décision de révision des classifications serait officiellement motivée par des transformations intervenues dans la formation des salariés. Le fait n'est pourtant pas niable que génération après génération le profil scolaire de la main-d'oeuvre se modifie. Il n'est pas niable non plus que la mise en place de formations nouvelles accompagne, voire même contribue à modifier la position et la composition de catégories d'emplois existantes. Plusieurs études récentes montrent, par exemple, qu'on ne peut éluder l'influence des nouvelles formations de techniciens pour comprendre la constitution de cette catégorie d'emploi et les places qu'elle occupe progressivement (1). De même, le dossier professionnel sur l'informatique (2) montre que les évolutions des professionnels de cette spécialité ne peuvent se comprendre exclusivement à partir des technologies dont ils assurent l'usage.

La compréhension de la place des formations et certifications scolaires dans les classifications professionnelles exige donc des analyses constantes, dans la mesure où cette place est en partie masquée et à tout moment révisable. Dans l'immédiat il est possible d'examiner quelques repères sur l'état de la négociation des classifications et sur la place qu'y occupent les référents de la formation.

2. DES SITUATIONS TRÈS DIVERSES

■ Plusieurs types de classifications

Désormais, il est convenu de souligner une opposition nette entre deux types de classifications.

Les premières, considérées comme traditionnelles, sont dites du type PARODI (accords PARODI-CROIZAT).

Elles ordonnent et hiérarchisent des appellations d'emplois référées soit à des "métiers" bien identifiés (M. TALLARD (3) à propos des grilles du bâtiment s'interroge sur la référence "incontournable au métier"), soit à des postes de travail stables et bien délimités (développement des techniques d'analyse de postes). Il s'agit de nomenclatures de situations concrètes dont la classification postule la stabilité. Mais pour combien de temps ? (4).

(1) Voir par exemple au CEREQ le programme d'études "ouvriers-techniciens", et d'autres travaux sur cette catégorie dont le n° 20 de la revue *Formation Emploi*, oct.-déc. 1987, présente des résultats, notamment R. GUILLON : "Présentation : Repères sur l'emploi des techniciens" et "Les techniciens supérieurs de l'industrie".

(2) ADI-ANPE-Centre INFO-CEREQ-ONISEP : *Les professions de l'informatique*. Documentation française. Volume 1, juin 1986 ; volume 2, janvier 1987.

(3) M. TALLARD : "Les grilles de classification du bâtiment : le métier, élément incontournable", in : *Formation Emploi*, juillet-septembre 1986.

(4) M. DADOY note que les classifications PARODI ont duré beaucoup plus longtemps que ne l'avaient prévu leurs promoteurs. (M. DADOY-GST-CNRS, note multigr., oct. 89).

Le second type de classifications, plus récent, est destiné à mieux résister à la durée. Il repose sur l'adoption de grilles indiciaires continues. Sur ces grilles doivent prendre place les grandes catégories d'emplois (ouvriers ETAM, ingénieurs et cadres, ou d'autres catégories que chaque branche a la liberté de définir) et leurs subdivisions. La méthode permet de considérer, du moins en principe, que ces catégories sont en continuité les unes avec les autres. Une batterie de critères distributifs, dits "critères classants", (les plus couramment mentionnés étant la nature de l'activité, l'autonomie, la responsabilité, le niveau de connaissance) complète le dispositif.

Ainsi conçu, l'accord de branche est d'abord un accord sur des hiérarchies d'emplois. Il délègue par conséquent aux entreprises une partie des évaluations que comportent les opérations de classement. Plus que l'ancien système ? La réponse à cette question est en débat. Les critères d'"autonomie" et de "responsabilité", en particulier, ne peuvent s'appliquer sans une part importante d'interprétation. Certaines branches s'efforcent de codifier cette interprétation en fournissant un mode d'emploi de la classification.

■ La mention des formations initiales progresse

Pour notre propos, l'élément essentiel est que dans ce second type de classifications la mention des formations initiales est quasi systématique, alors que dans les classifications PARODI les références aux diplômes ne sont qu'occasionnelles. L'UIMM, qui a adopté une classification à critères classants en 1975, définit ces niveaux de formation par référence à la circulaire E.N. du 11 juillet 1967, et fait correspondre à la grille indiciaire les six niveaux de formations utilisés pour le système éducatif. D'autres conventions de branches mentionnent ces niveaux au moins partiellement.

La mention des certification de formation initiale progresse donc. A cela s'ajoutent deux faits remarquables : **les diplômes de l'enseignement professionnel sont plus souvent cités que les diplômes de formation générale et le CAP est le diplôme le plus souvent cité.**

Ce constat doit pourtant être tempéré en observant :

- que toutes les branches ne renoncent pas au modèle de classification plus traditionnel. Selon le ministère du Travail, sur 40 branches qui ont révisé leurs classifications, 22 n'ont pas abandonné les nomenclatures d'emplois et se sont bornées à les actualiser. Ces branches optent en réalité pour un système mixte. Comme nous l'avons analysé à propos des emplois du textile (1) elles surimposent une grille indiciaire continue à des inventaires de postes ou métiers qu'elles décident de reconduire. De cette manière, elles préservent l'essentiel de leurs repères traditionnels sans renoncer à la possibilité de classer des postes nouveaux ;
- que la mention des formations dans les textes d'accords ne représente pas pour autant une contrainte absolue. Rappelons que lorsqu'il s'agit de procéder aux classements, ce sont les emplois et pas les individus que les employeurs déclarent considérer.

(1) C. ROLLE : "Les classifications du textile : interrogations à partir de la coexistence de plusieurs types de classifications", in : *Programme d'observation de l'emploi et du travail en entreprise. Permanence et réforme de classifications*. CEREG (Documents de Travail n° 31), Octobre 1987.

■ Des seuils d'accueil pour les diplômes : une incidence variable selon les catégories

Une dizaine de branches ont franchi un pas supplémentaire en fixant des seuils d'accueil pour les diplômes. Cette disposition a pour objet de **déterminer un indice** au dessous duquel un salarié titulaire d'un diplôme donné ne peut être classé. Une telle décision se révèle particulièrement importante pour les emplois ouvriers. Plus que pour d'autres, le classement de ces emplois prend appui sur les opérations de travail. Pour les identifier, on fait largement référence aux équipements, à l'organisation et au découpage des tâches. De ce fait, tout changement dans les façons de produire expose à l'érosion des positions reconnues à un moment donné. Si l'on en reste là, même des frontières importantes comme celle qui sépare l'OS de l'ouvrier professionnel sont difficiles à maintenir fermement et pour longtemps. Aussi, la position du diplôme et sa reconnaissance sont-elles susceptibles d'introduire un élément de stabilisation. Ceci est d'autant plus vrai que le diplôme est attribué indépendamment des variations de l'activité proprement dite.

Par contraste, les emplois de rang plus élevé sont davantage caractérisés par les connaissances que détiennent leurs titulaires. Nous l'avons constaté pour les emplois de techniciens dans plusieurs branches. Ce fait met ces emplois davantage à l'abri de réorganisations ponctuelles du travail.

■ Des négociations espacées dans le temps

Le renouvellement des classifications est lent. En moyenne, 14 ans s'écoulent entre la mise en place d'une classification négociée et la décision d'en renégocier l'actualisation ou la refonte. Sans compter qu'à peine la moitié des textes bénéficient d'avenants destinés à les amender (source ministère du Travail). Surtout, le déclenchement de la négociation nécessite du temps et généralement des stimulations extérieures. Mise à part la période de l'après-guerre, on relève (toujours selon la même source) trois grandes périodes de négociations :

- la première au milieu des années 50 n'a concerné que 43 branches sur 117 ;
- la deuxième, à la suite des "accords de Grenelle" qui prescrivaient de telles négociations, a permis, dans les années 70, à 37 branches supplémentaires de se doter de classifications négociées dont elles étaient dépourvues ;
- enfin, dans les années 80, en partie sous l'impulsion des lois AUROUX, 11 nouvelles branches ont conclu des accords.

On peut estimer actuellement que 90% des branches disposent d'un texte négocié.

Ces lenteurs et ces lacunes montrent bien qu'il existe en pratique d'importantes disparités et que ces disparités ne dépendent pas uniquement du modèle de classification adopté par la branche. Lorsque les partenaires sociaux négocient sous l'effet de pressions extérieures, rien ne leur interdit de conclure un accord qui affiche leur fidélité aux repères traditionnels, même lorsque l'évolution des emplois vide en parti ces repères de leur contenu. Un tel choix se prête à plusieurs interprétations. Il est concevable, par exemple, que les partenaires jugent la période mal choisie pour introduire des bouleversements dans un milieu de travail fragile et considèrent les repères habituels toujours utilisables à condition d'en faire un usage limité. Car dans ces négociations intervient une part d'appréciation, implicite et difficile à mesurer de l'extérieur, de l'usage qui sera fait des textes.

Dans ces situations on s'expose au vide juridique pour régler bien des situations. Les entreprises détiennent, de ce fait, une latitude d'initiative au moins virtuelle. Il ne faut pas exclure que pour y faire face elles s'appuient sur les classements scolaires qui restent des modes de régulation à leur portée. En pratique, l'utilisation de cette référence pourrait être plus importante que ne le laisse supposer la persistance des repères traditionnels dans les textes d'accords.

■ L'influence de l'activité négociatrice

C'est un fait, il existe un lien entre l'intensité de l'activité négociatrice et la référence aux diplômes dans les textes négociés. Ce lien apparaît lorsque l'on comptabilise les diplômes mentionnés, ou encore lorsqu'on dénombre les branches qui fixent des seuils d'accueil. Ces branches sont soit pionnières, soit particulièrement actives quand elles entament un processus de négociation. Sur ce terrain la chimie et la métallurgie font figure d'exemples. L'une et l'autre ont adopté le modèle des grilles à critères classants (1). Les renégociations qu'elles entreprennent portent alors sur des compléments jugés nécessaires. Ainsi, les grilles à critères distributifs qu'elles utilisent permettent-elles le franchissement des frontières catégorielles. Dans l'application, ceci ne va pas sans susciter des difficultés (2). C'est vraisemblablement en vue de traiter ces difficultés que de nouvelles négociations sont prévues afin de construire des filières professionnelles. Ces discussions ouvrent en tous cas une réflexion sur la codification des emplois en devenir. Les diplômes ne peuvent être tenus en dehors de ces réflexions et entrent cette fois dans des raisonnements sur les évolutions de carrière auxquelles ils prédisposent. La prise en compte des relations entre formation initiale et formation continue accentuera ce fait. Pour l'instant on assiste à des négociations ponctuelles et encore expérimentales.

3. CONCLUSION

Il faut bien voir que les classifications de branches ne règlent pas tout. Elles fixent ce qui est négociable à l'échelon de la branche à un moment donné, rien de plus. De ce fait on peut dire qu'elles révèlent et dissimulent à la fois ce que sont les pratiques réelles. Pour cette raison il importe d'observer les pratiques d'entreprises comme l'on fait dans une recherche récemment publiée F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT et M. TALLARD (3). Toutefois un examen des textes de classifications sur longue durée permet de faire ressortir un certain nombre de points forts :

- (1) Dans une étude sur la chimie qui fait partie du programme "ouvriers-techniciens" (CEREQ, Collection des études n° 43, volume 3, à paraître) C. PEYRARD observe que le passage vers cette méthode de classement, à l'aide de critères, a été entamé dans la chimie dès les années 50 et précédait donc largement l'accord de 75 de la métallurgie qui est généralement présenté comme une rupture avec les pratiques habituelles.
- (2) A. LEROLLE dans une analyse des pratiques de classement dans l'électronique montrait que des frontières catégorielles restaient infranchissables pour des fractions de salariés, notamment des femmes affectées à des tâches de montage. Elle en concluait que "derrière l'unicité théorique de la grille (...), se maintiennent des divisions extrêmement rigides entre catégories". A. LEROLLE : "Un système de classification incontesté mais qui tend à se dévaloriser", Document de travail du CEREQ n° 31, déjà cité.
- (3) F. EYRAUD, A. JOBERT, P. ROZENBLATT et M. TALLARD : *Les classifications professionnelles dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales*, La Documentation française, 1989.

- on y voit la référence aux diplômes prendre une importance grandissante. Les diplômes entrent davantage que par le passé comme élément explicite de la codification des emplois. Cette observation est évidemment lourde de conséquences pour les populations non diplômées ;
- ce rôle de la formation initiale signifie que l'institution éducative contribue de façon inévitable à la constitution des hiérarchies d'emplois ;
- en l'état actuel des textes, le CAP occupe une place décisive que ne lui dispute pas clairement le BEP ;
- l'effacement relatif des frontières catégorielles permet cependant de concevoir à terme une démultiplication des niveaux de diplômes enregistrés par les classifications. Tous ont, à des degrés divers, une influence sur les classements d'emplois. Sur ce point la lecture des classifications actuelles ne renseigne guère, mais peut-être faut-il voir là un des effets du décalage entre les pratiques et le moment où elles trouvent leur expression dans les textes.

MOBILITÉ ET ESPACE PROFESSIONNELS À L'ISSUE DES CLASSES DE CAP ET DE BEP

*La place stratégique des CAP et BEP est aujourd'hui
largement remise en question par la perspective d'une élévation du niveau
de formation de la population scolaire.*

*Le contexte de récession des emplois industriels qui a marqué la décennie et celui,
plus récent, de certains emplois de bureau accentuent-ils cette dynamique ?*

*Si les jeunes sans formation se trouvent quasiment exclus,
au moins dans un premier temps, du marché du travail,
ceux sortis de l'enseignement technique court se trouvent-ils désormais
cantonnés durablement sur des emplois non qualifiés ?*

1. INTRODUCTION

L'examen des situations professionnelles des jeunes sortis en 1979 des classes de BEP et de CAP et interrogés en 1984 dans le cadre de l'observatoire EVA permet d'éclairer cette question. Si l'on positionne le dernier emploi exercé (établi à partir d'un regroupement de la nomenclature détaillée de PCS) à l'intersection d'un premier axe qui représente la durée totale du chômage sur la période et d'un second qui indique la proportion de jeunes ayant un salaire supérieur à 5 000 francs (graphique 1 page suivante), on s'aperçoit que certains cumulent les meilleurs salaires et le moins de chômage, d'autres de bas salaires avec une durée importante de chômage, tandis que les plus nombreux se situent sur des positions médianes. Mais les plus hauts niveaux de salaire ne sont jamais associés aux plus longues périodes de chômage. Il existe une hiérarchie des positions acquises qui correspond à une hiérarchisation des garanties statutaires et permet de distinguer six zones d'emplois.

Il a été possible de rapprocher les caractéristiques de ces différentes zones de celles de la main-d'oeuvre qui les occupe et des modalités par lesquelles elle y est parvenue. Chacune d'elles effectue un appel privilégié à une catégorie de main-d'oeuvre caractérisée par sa formation initiale, son sexe et son origine sociale, et cet appel s'effectue selon des modalités spécifiques. C'est à rendre compte de ces stratifications que s'attache ce texte, en prenant comme référence les six zones d'emploi précédemment mises en évidence.

NOMENCLATURE D'EMPLOIS UTILISÉE (PCS)
1 - ACTIVITÉS ARTISANALES**1.1 - OQ de type artisanal**

- | | |
|---|--------------------------|
| 1.1.1 - OQ de type artisanal du BTP | 6341 à 6347 |
| 1.1.2 - OQ de type artisanal du bois | 6331 à 6332 |
| 1.1.3 - OQ de type artisanal du travail des métaux et de la mécanique | 6321 à 6324 |
| 1.1.4 - OQ de type ind. du travail du bois et des ind. du BTP et div. | 6241 à 6246, 6291 à 6292 |

1.2 - Cuisiniers et OQ de l'alimentation et d'artisanat d'art

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1.2.1 - Cuisiniers | 6354 |
| 1.2.2 - Autres ouvriers qualifiés de type artisanal | 6391 à 6394, 6399, 6351 à 6353 |

1.3 - ONQ de type artisanal

- | | |
|---|-------------------|
| 1.3.1 - ONQ de type artisanal de la mécanique | 6821 |
| 1.3.2 - ONQ de type artisanal du BTP | 6841 à 6842 |
| 1.3.3 - ONQ divers de type artisanal | 6851 à 6854, 6899 |

1.4 - Employés des soins personnels

5621, 5622

2 - ACTIVITÉS INDUSTRIELLES QUALIFIÉES**2.1 - Agents de maîtrise et techniciens**

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 2.1.1 - Agents de maîtrise et cadres | 4801 à 4893, 3311 à 3863 |
| 2.1.2 - Techniciens | 4701, 4702, 4713, 4717, 4718,
4723, 4734 à 4794 |

2.2 - Ouv. de l'entretien indus. et surveillant d'exploitat.

6201 à 6204, 6293, 6701

2.3 - OQ des ind. de la mécanique et OQ divers de type ind.

- | | |
|--|---|
| 2.3.1 - OQ divers | 6271 6299 |
| 2.3.2 - OQ de la forge, du travail des métaux et de la mécanique | 6220 à 6223, 6226, 6227, 6231,
6234 à 6238 |

2.4 - OQ de l'électricité et dessinateur

- | | |
|---|--|
| 2.4.1 - OQ des industries de l'électricité et de l'électronique | 6211, 6214, 6218 |
| 2.4.2 - OQ de type artisanal de l'électricité | 6311 à 6313 |
| 2.4.3 - Dessinateurs | 4711, 4712, 4721, 4722,
4731 à 4733, 5428 |

2.5 - OQ des ind. de transf. de la manut. et de l'impression

- | | |
|---|---|
| 2.5.1 - OQ des industries de l'impression, façonnage du papier carton | 6281 à 6284 |
| 2.5.2 - OQ des industries de transformation | 6251, 6254, 6255, 6261,
6264, 6265, 6294 |
| 2.5.3 - OQ de la manutention, du magasinage | 6511 à 6515 |

3 - ACTIVITÉS INDUSTRIELLES NON QUALIFIÉES**3.1 - Ouvriers de l'habillement**

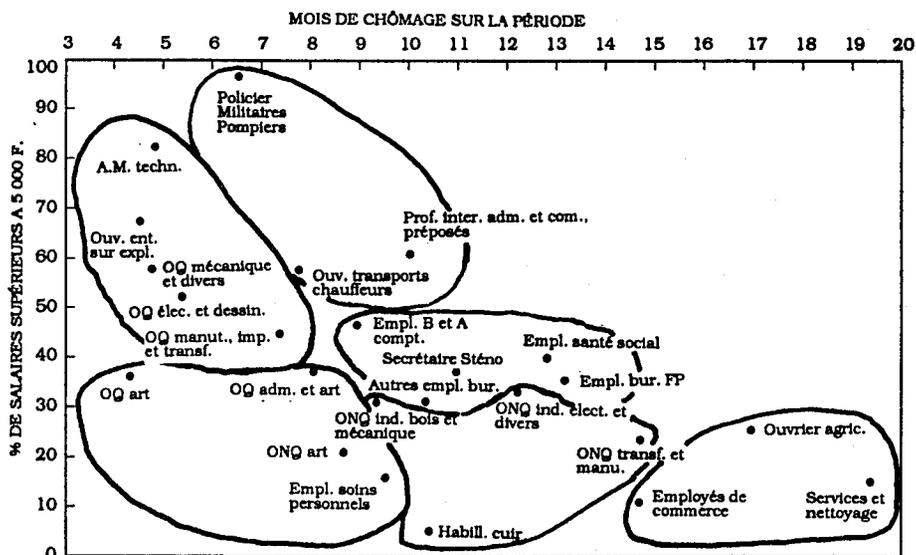
- | | |
|---|--------------------------|
| 3.1.1 - OQ de l'habillement et du cuir | 6272 à 6274, 6372 à 6373 |
| 3.1.2 - ONQ de l'habillement et du cuir | 6772, 6773 |

3.2 - ONQ de type industriel

- | | |
|---|------------------------------------|
| 3.2.1 - ONQ du bois et de la mécanique | 6791, 6721 à 6723 |
| 3.2.2 - ONQ de l'électricité et ONQ divers | 6711, 6741, 6742, 6771, 6799 |
| 3.2.3 - ONQ de la transformation et manutention | 6751, 6754, 6761, 6764, 6792, 6793 |

4 - ACTIVITÉS LOGISTIQUES ET AUTRES	
4.1 - Policiers, militaires, pompiers	5311 à 5316
4.2 - Ouvriers des transports et chauffeurs	6521, 6522, 6531, 6532, 6411 à 6415
4.3 - Prof. interm., adm. et com., empl. des transp., prép.	
4.3.1 - Professions intermédiaires administratives et commerciales	4211 à 4232, 4511 à 4522, 4611 à 4662, 3724
4.3.2 - Employés des services de transport	5441 à 5445
4.3.3 - Préposés	5212
5 - EMPLOYÉS DE BUREAU ET DE LA SANTÉ	
5.1 - Employés de bureau	
5.1.1 - Employés des banques et assurances et de la comptabilité	5431, 5434, 5421
5.1.2 - Secrétaires, sténo-dactylo	5411, 5412
5.1.3 - Employés de bureau de la fonction publique	5211, 5213 à 5215
5.1.4 - Autres emplois de bureau	5415, 5416, 5417, 5424
5.2 - Employés de la santé et du travail social	
5.2.1 - ASH	5222
5.2.2 - Aides-soignants, ambulanciers	5221, 5223
5.2.3 - Professions intermédiaires de la santé et du travail social	4233 à 4334
6 - ACTIVITÉS DE COMMERCE DE SERVICE ET AGRICOLES	
6.1 - Employés du commerce	
6.1.1 - Vendeurs de l'alimentation	5512
6.1.2 - Autres vendeurs	5511, 5513 à 5517, 5521
6.1.3 - Employés de libre service	5518
6.1.4 - Caissiers de magasins	5519
6.2 - Ouvriers agricoles	6301, 6911 à 6916, 6921
6.3 - Personnel de service et nettoyage	
6.3.1 - Serveurs, employés de l'hôtellerie	5611, 5614
6.3.2 - Agents de service de la fonc. publi. et des étab. d'ens.	5216, 5217
6.3.3 - Nettoyeurs	6891
6.3.4 - Autres employés de services	5631 à 5634, 5317

Graphique 1
Identification de six zones d'emploi

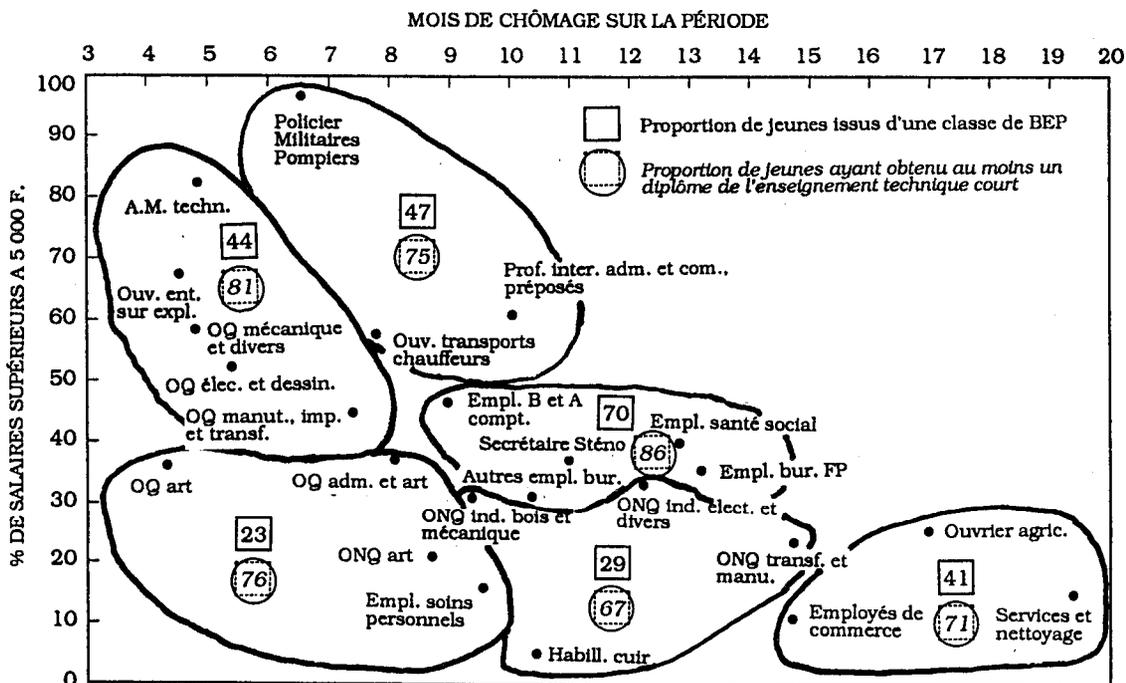


2. UN ESPACE HÉTÉROGÈNE MAIS ORGANISÉ

⇒ **Lorsque la dernière activité est de type artisanal**, qu'elle s'exerce dans le BTP, l'alimentation (boulangerie, pâtisserie, boucherie...), la coiffure, l'artisanat d'art..., la durée du chômage et la rémunération sont inférieures à la moyenne. Ces emplois exercés dans de tout petits établissements se caractérisent par un recours privilégié à la filière CAP. La main-d'oeuvre est souvent d'origine non salariée : le père est plus fréquemment agriculteur, artisan ou commerçant. Elle est peu féminisée : une femme pour neuf garçons. Une seule activité, celle des soins personnels, est exclusivement exercée par les femmes, mais elle est peu représentée. Cette population a obtenu le diplôme dans des proportions proches de la moyenne, mais les ONQ sont moins souvent diplômés que les OQ. Elle a été formée dans la spécialité qui correspond à son emploi et a connu une grande stabilité dans l'exercice de sa profession : moins d'un jeune sur trois a changé d'appellation d'emploi pour un sur deux en moyenne.

Recrutés vite, et majoritairement sur contrat à durée indéterminée, ces jeunes sont peu retombés au chômage, même si les licenciements sont assez fréquents. En fin de période, presque tous ont un statut stable, mais un faible niveau de rémunération, dont ne se sont probablement pas contentés ceux qui, nombreux, ont quitté ces emplois. Cette zone représente 13 % des effectifs alors que 16 % y avaient débuté.

Graphique 2
Profil scolaire et zone du dernier emploi occupé



⇒ L'artisanat n'est pas le seul espace professionnel à recruter majoritairement des sortants de la filière CAP. **Une partie des activités de type industriel - souvent les moins qualifiées** - est également exercée par des jeunes sortis, pour plus des deux tiers, des classes de CAP. Le fait de travailler dans un grand établissement ne garantit pas forcément un meilleur salaire. Au contraire, ils sont en moyenne moins payés que ceux qui exercent des activités artisanales, tout en ayant subi presque deux fois plus de chômage : un an en moyenne.

Un chômage supérieur à la moyenne pour un salaire largement inférieur : une fraction non négligeable de la population (16%) relève d'un segment défavorisé de l'emploi industriel. Il s'agit des **ONQ de type industriel et des ouvrières de l'habillement, du textile et du cuir**. Cette population est à 45 % composée de femmes. C'est la population la moins souvent diplômée : 67% pour 77% en moyenne, mais les ouvrières de l'habillement du textile et du cuir, qui sont les plus mal payées, comprennent une forte proportion de diplômées. L'origine ouvrière de cette population est affirmée.

La durée du chômage avant le premier emploi est à peine supérieure à la moyenne, tandis que les retombées sont plus importantes : ce groupe a peu bénéficié de garanties statutaires lors de la première embauche, puisque 43 % seulement avaient un CDI. La perte du premier emploi est due à une fin de contrat dans la moitié des cas, mais les licenciements y sont également nombreux. Le chômage postérieur est de longue durée, car le nombre d'employeurs est très inférieur à la moyenne.

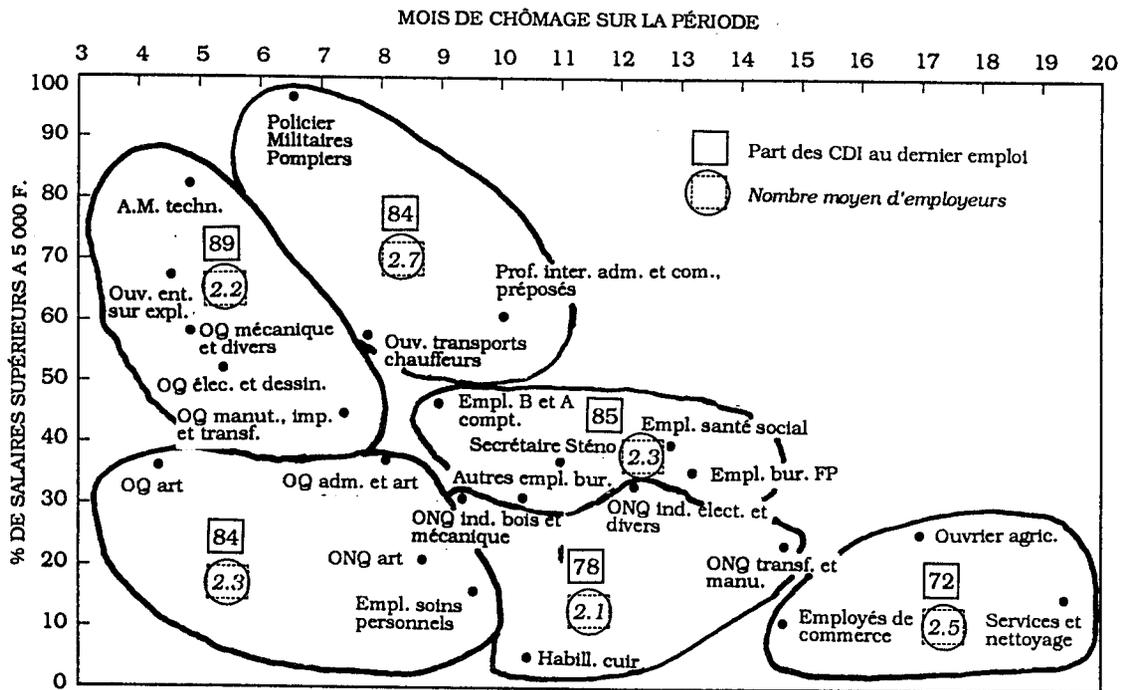
⇒ **Quant aux autres emplois de type industriel**, ils se situent dans l'espace professionnel qui dispense de bonnes rémunérations et préserve du chômage, mais ils regroupent à peine plus d'effectifs que les précédents. On y trouve essentiellement **les ouvriers qualifiés de type industriel, les dessinateurs, agents de maîtrise et techniciens**, qui se distinguent des précédents par leur composition quasi exclusivement masculine, leur degré nettement plus important de réussite à l'examen, leur passage plus fréquent par la filière BEP, et leur origine sociale un peu plus favorisée.

Les débuts de carrière paraissent s'être effectués sans problème dans la filière professionnelle : après un accès rapide au premier emploi souvent sur un contrat favorable (la moitié avait obtenu un CDI) ils sont peu retombés au chômage. Ils sont restés deux fois moins longtemps au chômage que la moyenne de la cohorte et en fin de période, neuf sur dix sont passés sur CDI, ce qui correspond à la proportion la plus élevée (graphique 3). Certains ont amorcé une carrière ascensionnelle en devenant agents de maîtrise ou techniciens : ils sont nettement mieux rémunérés que les "ouvriers professionnels" ou les dessinateurs et ont peu souffert du chômage.

Les OQ des industries de l'impression ont eu un peu plus de difficultés à trouver un premier emploi que ceux de l'entretien, de la mécanique et de l'électricité, et leur premier contrat est souvent précaire. Les OQ des industries du bois, du BTP, des industries de transformation et surtout ceux de la manutention, sont moins bien rémunérés. Ces derniers sont également plus souvent retombés au chômage par la suite. En fait ils occupent une position intermédiaire entre les OQ et les ONQ. Avec les OQ des industries de transformation, ils ont changé plus souvent d'employeurs que les autres.

Les OQ des industries de la mécanique, des industries d'impression, de la transformation et de la manutention ont plus souffert du chômage que les autres. Ils sont en moyenne moins

Graphique 3
Statut et nombre d'employeurs selon la zone du dernier emploi



diplômés et plus souvent issus de la filière CAP en trois ans que les agents de maîtrise, les OQ de l'électricité et les techniciens (75% sortent d'une classe de BEP).

Pour autant que les effectifs soient suffisants pour analyser le phénomène - ce qui n'est pas le cas pour les techniciens et les agents de maîtrise -, l'ensemble de ces jeunes gens ont été formés dans la spécialité qui correspond à leur emploi (électricité, mécanique, bois) ou bien plutôt à la mécanique (OQ divers, OQ de la transformation et de la manutention).

⇒ Des effectifs beaucoup moins importants (7,5%) ont accédé à **des emplois de la logistique** (employés et ouvriers des transports, chauffeurs, préposés), **de l'ordre public** (policiers, militaires et pompiers) **ou des professions intermédiaires administratives ou commerciales**. Il s'agit d'emplois tertiaires relevant souvent de l'administration et des entreprises publiques et offrant des conditions statutaires et salariales intéressantes. Les policiers, militaires, pompiers et ouvriers des transports perçoivent de bons salaires. Les préposés, chauffeurs, professions intermédiaires administratives et commerciales et les employés des transports sont moins payés et ont plus souffert du chômage.

Ces jeunes sont aussi bien payés, sinon mieux, que ceux qui ont poursuivi dans leur filière au sein de l'industrie. Ils ont un peu plus souffert du chômage, sans pour autant qu'apparaissent de longues périodes de recherche d'emploi. Ils ont changé d'employeurs ainsi que de filière professionnelle, et ces départs sont largement volontaires. Les femmes représentent moins du quart des effectifs. En provenance du BEP aussi bien que du CAP, cette population est nettement moins diplômée que celle qui a suivi une carrière industrielle qualifiante. A l'exception des ouvriers des transports formés à la mécanique et à l'électricité,

l'origine ouvrière n'est pas très marquée. Faut-il conclure à des phénomènes de contre-mobilité sociale ?

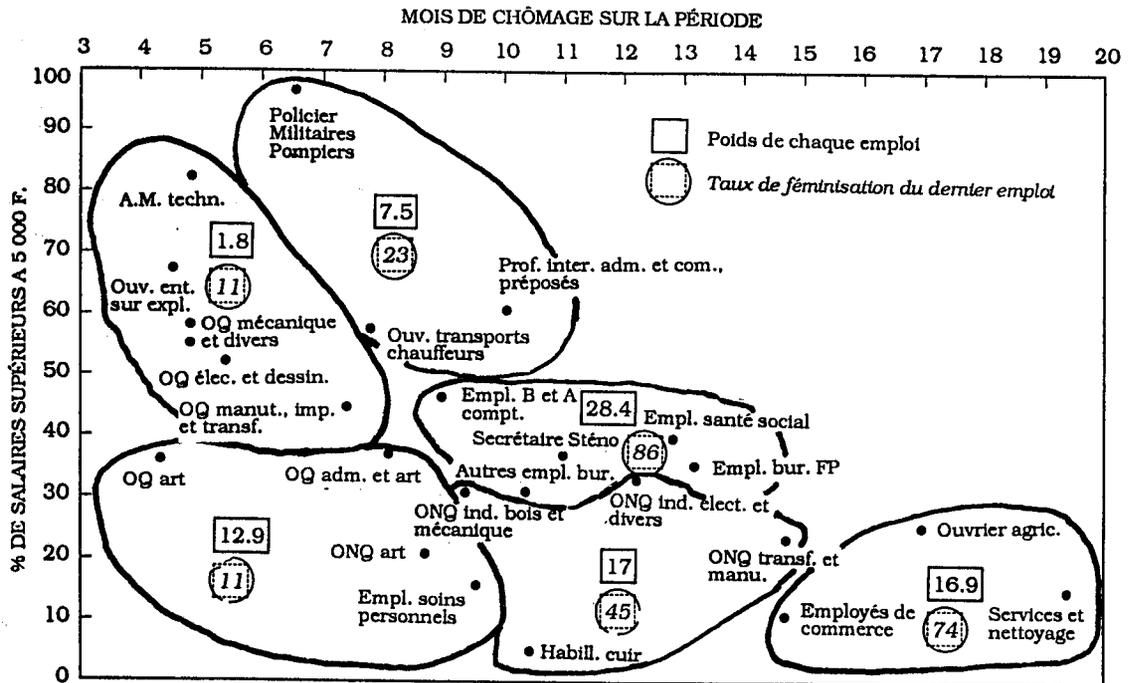
⇒ **Avec 28 % des effectifs, le groupe des employés de bureau, de la santé et du travail social** rassemble le plus de monde. Il occupe une position médiane, surtout du point de vue du salaire. Moins rémunéré que les emplois précédents, son accès a été aussi plus difficile : une longue recherche du premier emploi a débouché sur un recrutement précaire. Cette zone se caractérise par la grande fragilité des statuts initiaux. Si, à la dernière situation salariée, la stabilisation est à peu près acquise pour les employés de bureau, un tiers des employés de la santé est toujours sur un statut précaire. L'accès à un emploi stable a nécessité des changements d'emploi et d'employeur que l'on peut qualifier de "mobilité d'accès". Ce groupe possède le plus fort pourcentage de diplômés et est alimenté de façon très privilégiée par la filière BEP (7 cas sur 10). Le père appartient plus souvent que la moyenne à la catégorie des cadres et des employés. Cet espace professionnel est aussi le plus féminisé (86 %). Il offre aux jeunes filles exactement la moitié de leurs débouchés.

⇒ **Enfin les autres activités tertiaires et les activités agricoles** occupent l'espace professionnel qui génère le plus de chômage et le moins de rémunération. Ce groupe est composé aux trois quarts de jeunes femmes qui exercent des activités commerciales ou de services chez des commerçants, des restaurateurs et hôteliers, des exploitants agricoles, des particuliers mais aussi dans la fonction publique. La main-d'œuvre est d'origine ouvrière et la proportion de diplômés, inférieure à la moyenne (7 sur 10). La filière des CAP (mécanique, habillement ...) est majoritaire, mais quatre jeunes sur dix sont issus des classes de BEP (commerce, hôtellerie, tertiaire de bureau et santé). Aux personnes issues de spécialités débouchant sur ces activités (hôtellerie ou commerce) se sont jointes en particulier des jeunes filles qui n'ont pu trouver un emploi correspondant à leur formation. Il s'agit donc, en partie, d'emplois de relégation. Dans cette zone qui regroupe 17 % des emplois, l'inactivité et le temps partiel se trouvent associés à un bas niveau de rémunération, au chômage et à la précarité. Bon nombre d'entre eux (ouvriers agricoles, agents de service et nettoyeurs notamment), occupant toujours un statut précaire lors de l'enquête, ont changé fréquemment d'employeur, souvent involontairement.

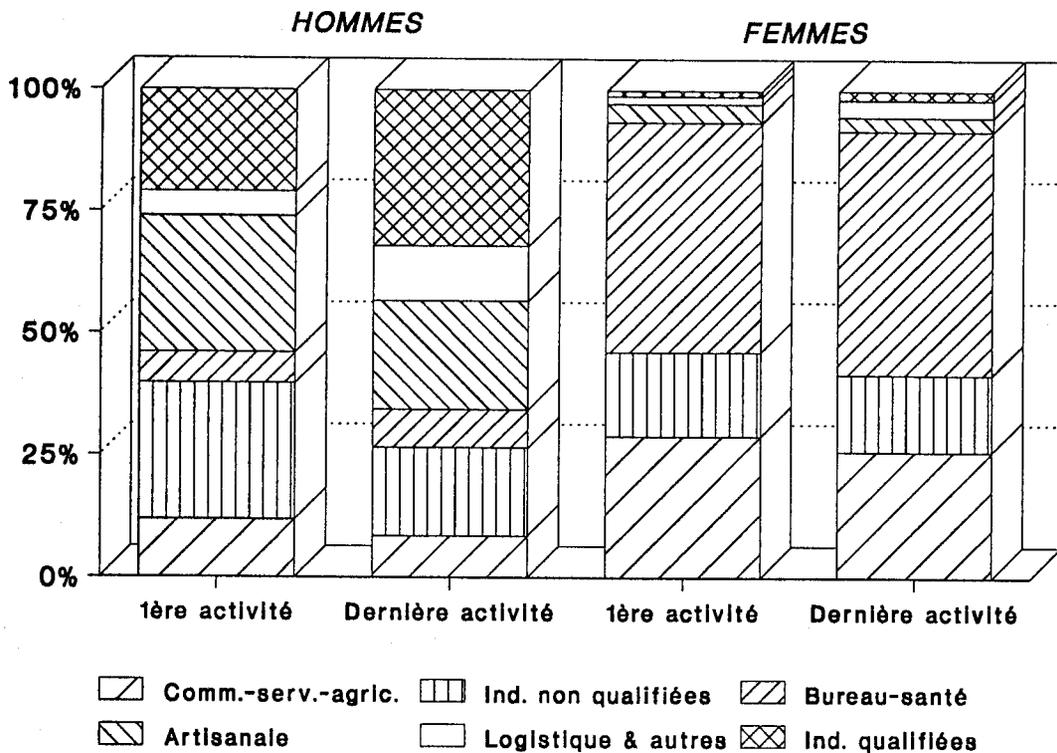
3. ESPACE MASCULIN ET ESPACE FÉMININ

On peut délimiter un espace quasi exclusivement masculin où les trajectoires professionnelles mènent aux meilleurs salaires avec le moins de chômage, tandis que l'espace féminin est le plus lourdement chargé en chômage (au moins neuf mois) et le moins rémunérateur (salaire au mieux égal à la moyenne). Tout au plus les jeunes filles parviennent-elles aux situations les plus moyennes : les emplois de bureau et de la santé occupent la moitié d'entre elles. L'espace le plus défavorisé accueille la majeure partie des autres femmes, soit 42 % d'entre elles, dont 16 % sur les emplois défavorisés de l'industrie, 13 % sur les emplois du commerce, et 12 % sur les emplois de service. Dans le même temps, les emplois les plus gratifiants offrent très peu de débouchés aux jeunes filles (5 %) et emploient 43 % des hommes.

Graphique 4
Taux de féminisation et part du dernier emploi occupé



Graphique 5
Évolution des activités



Cette segmentation n'a fait que se renforcer avec le temps : la féminisation des deux zones les plus défavorisées (services et emplois non qualifiés de type industriel) s'est accentuée entre la première et la dernière activité salariée, tandis que la féminisation de la sphère des activités de bureau et de la santé aurait plutôt eu tendance à diminuer. Dans le même temps, les hommes ont quitté massivement les espaces professionnels qui rémunèrent le moins la main-d'oeuvre qui y est demeurée. Le fait dominant de cette période d'insertion, c'est bien la capacité des jeunes gens, qu'ils soient diplômés du BEP, du CAP ou non diplômés, à quitter les emplois d'ouvriers non qualifiés de type industriel ou artisanal pour gagner les emplois d'ouvriers qualifiés de type industriel, ou les emplois de la logistique et de l'ordre public. Ils n'étaient que 27% à avoir été recrutés sur ces emplois lors de la première embauche, ils sont 45% à la dernière situation professionnelle qui précède l'enquête. Quelques-uns ont également gagné les emplois de bureau et de la santé. **Il y a donc une forte progression masculine vers les professions les mieux rémunérées, tandis qu'on observe peu d'évolutions structurelles dans l'espace professionnel féminin** : tout au plus, les activités de bureau et de la santé progressent-elles au détriment des activités de services. Pourtant les jeunes filles ont, en moyenne, changé d'employeurs aussi souvent que les jeunes gens.

Pourquoi les jeunes filles restent-elles deux fois plus longtemps au chômage que les jeunes gens ? De fait, il faut lier fortement chômage et statut. Les jeunes qui ont bénéficié au départ des meilleurs statuts ont le moins souffert du chômage. Les fins de contrat sont en effet les raisons essentielles des pertes d'emploi. Or les jeunes filles ont été recrutées sur des statuts bien plus précaires que les jeunes gens : 49% des jeunes gens ont débuté sur un contrat à durée illimitée pour 38% des jeunes filles. **C'est en fait leur insertion dans les espaces professionnels qui offrent la plus grande précarité statutaire qui crée du chômage féminin** : les activités de bureau et de la santé ont offert un contrat à durée indéterminée à 34 % des jeunes gens et jeunes filles débutants, les activités de services ou agricoles à 41 % des jeunes débutants. Cette proportion s'élève à 52% dans les activités logistiques et autres et à 56% dans la sphère artisanale ou dans celle des emplois qualifiés de l'industrie.

Si, à notre avis, l'espace féminin est plus précaire, c'est qu'il coïncide avec des zones de concurrence forte entre diverses catégories de main-d'oeuvre, ou qu'il se trouve plus fragile économiquement :

- recrutant sur des contrats particulièrement précaires, le tertiaire de bureau apparaît comme le lieu d'une vive concurrence entre jeunes filles issues de l'enseignement technique supérieur, long et court, au moment où ces emplois ont cessé de croître. D'où des pratiques de recrutement qui profitent de cette situation de concurrence et ne favorisent pas celles qui ont le plus bas niveau de formation ;
- par contre, dans les emplois de service et d'ONQ de type industriel, c'est au détriment des populations sans formation professionnelle que s'exerce cette situation de concurrence ;
- de plus, si on n'observe pas de pratiques statutaires différenciées entre les sexes au sein d'une zone, il n'en est pas de même en matière de licenciements. Dans la zone industrielle défavorisée, les femmes ont été licenciées plus souvent que les hommes.

En fait non seulement les femmes perdent plus souvent involontairement leur emploi, surtout du fait de leur affectation dans des zones difficiles, mais, lorsqu'elles le perdent involontairement, elles retrouvent plus difficilement un nouvel emploi qu'un homme se trouvant dans la même situation. **Elles doivent donc cumuler les avantages pour surmonter les handicaps :**

- pour atteindre l'espace professionnel le plus gratifiant, elles doivent posséder le BEP et une origine sociale favorisée : quelques femmes parviennent ainsi aux professions intermédiaires administratives et commerciales, tandis que les hommes qui peuplent cet espace ne sont pas tous diplômés ;
- pour gagner les professions féminines les mieux rémunérées (emplois de bureau et de la santé) l'obtention du BEP est une condition nécessaire ;
- le diplôme du CAP peut offrir une légère protection contre le chômage, mais débouche sur les emplois les moins bien rémunérés (habillement, cuir, textile).

L'obtention du diplôme, mais également la spécialité de la formation sont pour elles très importantes : il ne suffit pas d'avoir un BEP, si c'est un BEP du commerce ou de l'hôtellerie, elles ont de fortes chances de demeurer dans l'espace le plus défavorisé.

4. CONCLUSION

Seule une élite ouvrière et tertiaire, qui correspond globalement au quart des effectifs, présente des débuts de carrière réellement satisfaisants. Près de la moitié ont rejoint, avec plus ou moins de difficultés, des emplois qualifiés qui leur octroient des rémunérations proches de la moyenne - les modalités de recrutement, d'autant plus précaires qu'elles se situent dans des zones de concurrence avec d'autres catégories de main-d'oeuvre, ont largement desservi les femmes. Un quart enfin, ont des débuts de carrière réellement difficiles car ils restent cantonnés dans des espaces économiquement fragiles (habillement, textile), précaires (employés de commerce) et/ou déqualifiés (manutention, services et nettoyage, ouvriers agricoles) - et ce sont souvent des femmes.

Plus que la possession du diplôme (les ouvrières de l'habillement et du textile ont obtenu leur diplôme neuf fois sur dix), **le sexe différencie les statuts socio-professionnels**. L'affectation des femmes s'inscrit dans les filières et les espaces où la main-d'oeuvre est la plus dominée.

Dans ce jeu de contraintes qui se resserrent autour de leur espace professionnel, les femmes ont du mal à amorcer une carrière ascendante. Que le risque encouru soit la fin du contrat ou le licenciement, c'est à l'obtention et à la préservation d'un emploi correspondant à la formation reçue qu'elles doivent souvent limiter leurs aspirations. D'ailleurs après des mobilités contraintes et non maîtrisées, il est probable qu'elle préfèrent la stabilité à la mobilité.

Les mobilités masculines sont plus positives, même si elles consistent seulement à passer d'ONQ à OQ. Une amélioration de la rémunération apparaît comme une motivation tout à fait importante. Certains ont amorcé des carrières ascensionnelles qui correspondent à une promotion au sein de leur filière (agents de maîtrise ou techniciens). D'autres ont accompli une rupture en gagnant des emplois qui offrent de nets avantages de salaire et de statut sans toujours exiger de qualification particulière.

Les situations d'inadéquation entre la formation et l'emploi correspondent essentiellement à deux cas de figure : soit à la mise en oeuvre d'une stratégie qui se traduit très positivement sur le statut social de l'individu - une telle possibilité semble surtout offerte aux hommes - soit à une situation de relégation sur les statuts les plus défavorisés - et cette éventualité affecte plus particulièrement les femmes.

DIPLÔMES DE NIVEAU V ET POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

*Le niveau V de formation professionnelle gardera-t-il son rôle traditionnel de qualification de base dans le système productif ?
Sa fonction d'approvisionnement du marché du travail deviendra-t-elle résiduelle par rapport aux niveaux plus élevés ?
Les partisans de chacune de ces positions peuvent faire état d'exemples allant dans leur sens.
A travers la présentation de données d'évolution globale et la prise en compte de variables d'âge et de secteur d'activité économique, le texte qui suit tente d'éclaircir et de nuancer un débat qui conditionne l'évolution du système éducatif.*

1. UNE PART CROISSANTE DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

Les diplômés de niveau V (1) représentent successivement 19,4%, 22,9% puis 27,6% de la population active occupée en 1975, 1982 et 1988. Aux mêmes dates, la part des diplômés de niveaux IV et supérieurs évolue de 17,8% à 22,8% puis à 27%. La place des non-diplômés diminue considérablement : 56,5% en 1975, ils sont 48,1% en 1982 et 37,9% en 1988.

Ces résultats révèlent une croissance conjointe et relativement proche des diplômés de niveau V et des diplômés des niveaux supérieurs. Leur développement obéit à un principe de co-occurrence plutôt que de concurrence et se fait aux dépens des non-diplômés. On peut alors penser qu'en ce qui concerne plus particulièrement le niveau V, la possession ou non d'un diplôme devient un facteur de clivage important et manifeste une transformation des exigences concernant la main-d'oeuvre de ce niveau (2).

(1) Les titulaires du Brevet (ex BEPC) ne sont pas inclus dans la population des diplômés de niveau V, conformément aux pratiques de l'INSEE depuis 1982. Nous avons choisi de les faire apparaître séparément, leur assimilation aux non-diplômés n'étant pas satisfaisante.

(2) Voir J.F. LOCHET, Y. GRELET : *En sortant de l'école, qu'ont-ils rencontré ? (Bilan 1978-1988)* - BREF n°47, octobre 1989.

Tableau 1
Évolution des effectifs de la population active occupée
par niveau de diplômes entre 1975 et 1988

Niveau de diplôme	1975		1982		1988	
	Effectifs	Indice	Effectifs	Indice	Effectifs	Indice
Non-diplômés	11 740 000	100	10 220 000	87	8 081 000	69
Brevet	1 327 000	100	1 444 000	109	1 610 000	121
Niveau V	4 024 000	100	4 727 000	117	5 888 000	146
Niveaux IV et +	3 704 000	100	4 864 000	131	5 767 000	156
Total	20 795 000	100	21 255 000	102	21 346 000	103

Effectifs arrondis au millier le plus proche. Indice 100 en 1975.

Source : INSEE - Recensements de la population de 1975, 1982 et 1988.

Cette transformation structurelle s'est effectuée dans un contexte de relative stabilité des effectifs de la population active occupée. Le tableau 1, affectant de l'indice 100 la situation de 1975, confirme l'effondrement de la part des non-diplômés. Il fait aussi apparaître des dynamiques de croissance très différentes : celle des effectifs de titulaires du brevet est plutôt régulière et modérée, celle des diplômés de niveau IV est également régulière, mais forte. Pour les diplômés de niveau V, elle est forte mais avec des à-coups, la période 1982-1988 connaissant un accroissement sensiblement plus important que la période 1975-1982.

On peut se demander si les tendances actuelles de renouvellement s'inscrivent dans la continuité ou au contraire traduisent une rupture en faveur des diplômés des niveaux supérieurs. Pour répondre à cette question, nous avons distingué les caractéristiques de formation de la population active occupée selon qu'elle était âgée de moins ou de plus de 30 ans, de façon à prendre en compte les transformations liées à des effets de génération (tableau 2).

Les effectifs de titulaires d'un diplôme de niveau V âgés de moins de 30 ans ont légèrement diminué, passant de 1 959 000 à 1 931 000 entre 1975 et 1988. Ceci irait dans le sens de leur éviction par des diplômés des niveaux plus élevés, sachant que sur la même période, les effectifs de ces derniers sont en augmentation : 1 376 000 en 1975, 1 452 000 en 1988. Mais plusieurs éléments s'opposent à une conclusion aussi catégorique :

- sur la période considérée, l'ensemble de la population active occupée de moins de 30 ans a diminué de plus de 20%. Avec 6 755 000 personnes en 1975 elle représentait près du tiers de la population totale, elle en est à peine le quart avec 5 262 000 personnes en 1988 (1) ;
- on trouve - toujours chez les moins de 30 ans - une alternance des périodes de croissance entre les diplômés de niveau V et ceux des niveaux supérieurs : les premiers connaissent une diminution de 5% entre 1975 et 1982 qu'ils récupèrent par la suite, alors que les seconds augmentent de 8% sur la même période, mais diminuent de 2% entre 1982 et 1988.

(1) Voir F. AUDIER : "Le recrutement des entreprises depuis quinze ans", in : *Economie et Statistique* n°216, décembre 1988.

Tableau 2
**Évolution des effectifs des moins de 30 ans selon le niveau
 de diplôme dans la population active occupée**

Niveau de diplôme	1975		1982		1988	
	Effectifs	Indice	Effectifs	Indice	Effectifs	Indice
Non-diplômés	2 854	100	1 924	67	1 435	50
Brevet	566	100	537	95	444	78
Niveau V	1 959	100	1 866	95	1 931	99
Niveaux IV et +	1 376	100	1 482	108	1 452	106
Total	6 755	100	5 809	86	5 262	78

Effectifs arrondis au millier le plus proche. Indice 100 en 1975.

Source : INSEE - Recensements de la population de 1975, 1982 et 1988.

Les évolutions constatées dans la population de moins de 30 ans font apparaître un phénomène structurel de vieillissement qui risque de déboucher sur des pénuries de main-d'oeuvre liées à des renouvellements saccadés. On aboutit ainsi à des mouvements "d'accordéon" que l'on observe pour l'évolution des effectifs de diplômés de niveau V ou des niveaux IV et supérieurs. Par ailleurs, la baisse de la part des non-diplômés se confirme et celle des titulaires du brevet a très fortement chuté depuis 1982.

En l'état actuel des choses, les diplômés de niveau V occupent une place croissante et leur progression est supérieure à celle de l'ensemble de la population active occupée. On peut arguer de la croissance encore plus rapide des diplômés des niveaux supérieurs pour prédire une substitution de ces derniers, mais elle sera alors très progressive et ne constitue pas une tendance lourde s'imposant à l'ensemble du système de formation. La réflexion sur d'éventuelles adaptations nécessite de passer à un niveau d'analyse plus fin que celui de l'ensemble de la population active occupée et de tester en particulier l'existence de spécificités selon les secteurs d'activité économique.

2. SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE : SITUATIONS CONTRASTÉES

■ Quatre groupes de secteurs

L'enquête sur l'emploi de 1988 permet de distinguer quatre groupes de secteurs en fonction de leur pourcentage de diplômés de niveau V :

⇒ Secteurs où ce niveau est important (plus de 35% de la population) avec la construction navale et aéronautique (44%), le réparation et le commerce de l'automobile (44%), la production de minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier (42%), la fonderie et le travail des métaux (42%), la production et distribution d'électricité, distribution de gaz et d'eau (41%),

l'industrie du papier et du carton (38%), l'industrie de mise en oeuvre du bâtiment et du génie civil et agricole (38%), les industries agro-alimentaires (37%) et la construction mécanique (37%). Il s'agit donc d'un groupe où sont fortement représentés les secteurs de "métiers" (transformation des métaux, réparation automobile et bâtiment en particulier).

⇒ Secteurs où les diplômés de niveau V occupent une part supérieure à la moyenne, quoique moindre que dans le premier groupe : commerce de détail alimentaire (35%), transports (33%), industries de la viande et du lait (32%), industrie du verre (32%), construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre (32%), industries du bois et de l'ameublement (32%). Il s'agit d'un groupe hétérogène avec des secteurs tertiaires dans lesquels la notion de métier (l'alimentation et transports) garde sa valeur, de l'industrie automobile et d'un ensemble d'industries produisant par processus.

⇒ Secteurs où les diplômés de niveau V se situent autour de la moyenne de la population active occupée avec le commerce de gros non alimentaire (31%), la chimie de base, production de fils et fibres artificielles et synthétiques (30%), la location, crédit-bail immobilier (30%), les assurances (30%), la construction électrique et électronique (29%), le commerce de gros alimentaire (29%), le commerce de détail non alimentaire (29%), les hôtels, cafés, restaurants (29%), la production de combustibles minéraux solides (28%), l'imprimerie, presse, édition (28%), les industries du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques (28%), la production de pétrole et de gaz naturel (27%), les organismes financiers (27%) et la production de matériaux de construction et minéraux divers (26%). La majorité des secteurs tertiaires et une partie des industries de biens intermédiaires se situent dans ce groupe.

⇒ Secteurs où la part des diplômés de niveau V est très sensiblement inférieure à la moyenne : production de minerais, métaux et demi-produits non ferreux (25%), parachimie et industries pharmaceutiques (25%), industries textiles et de l'habillement (25%), services marchands aux particuliers (23%), services marchands aux entreprises (22%), agriculture (21%), postes et télécommunications (21%), services non marchands (19%) et industrie du cuir et de la chaussure (18%). La majorité des industries des biens de consommation courante se retrouvent ici.

*
* *

Ces groupes confirment la hiérarchie des secteurs industriels en classant les industries des biens d'équipement, les industries des biens intermédiaires et les industries des biens de consommation courante selon leur recours à une main-d'oeuvre plus ou moins qualifiée. Toutefois, ils ne donnent pas d'indication sur les éventuelles transformations dans le temps qui pourraient tendre à une réduction des écarts. Ils ne permettent pas non plus de savoir si un pourcentage relativement bas de diplômés de niveau V correspond à leur éviction par des diplômés de niveaux supérieurs, ce que l'on peut soupçonner pour certains secteurs tertiaires, ou au maintien d'une forte proportion de non-diplômés. Les deux développements qui suivent, prenant en compte les phénomènes d'évolution de la structure des diplômes par secteurs à partir des enquêtes sur l'emploi de 1983 et 1988 envisagent ces questions.

■ Des évolutions inégales (1)

Entre 1983 et 1988, la part des diplômés de niveau V dans la population active occupée est passée de 24% à 28%. Il est possible de situer les différents secteurs des quatre groupes précédemment définis selon leur position par rapport à cette croissance moyenne (tableau 3).

Tableau 3
**Classement des secteurs selon leur proportion de diplômés de niveau V
 et leur écart par rapport à la progression moyenne**

Niveaux	Hausse inférieure à 4 %	Hausse supérieure ou égale à 4 %
GROUPE 1 % Niveau V supérieur à 35 %	Construction navale, aéro. (44-43) Construction mécanique (37-38) Réparation, commerce auto. (44-43) Bâtiment, travaux publics (38-35)	Minerais, métaux ferreux, aciers (42-30) Fonderie et travail des métaux (42-34) Production distribution d'élect. (41-34) Industrie du papier et du carton (38-22) Aut. industries agro-alimentaires (37-28)
GROUPE 2 % Niveau V de 32 à 35 %	Construction automobile (33-30) Industrie du verre (33-29)	Commerce de détail alimentaire (35-30) Transports (33-28) Industrie de la viande et du lait (32-23) Industrie du bois et ameublement (32-25)
GROUPE 3 % Niveau V de 26 à 31 %	Construction électrique, électro. (29-29) Caoutchouc, mat. plastiques (28-27) Combust., minéraux solides (28-28) Matériaux de construction (26-25) Imprimerie, presse, édition (28-29) Commerce gros non aliment. (31-30) Organismes financiers (27-27)	Chimie de base, fibres artific. (30-26) Location, crédit-bail immobilier (30-23) Assurances (30-26) Commerce de gros alimentaire (29-25) Commerce de détail non aliment. (29-25) Hôtels, cafés, restaurants (29-23) Production de pétrole, gaz naturel (27-22)
GROUPE 4 % Niveau V inférieur à 26 %	Mine., demi-prod. non fer. (25-29) Textile et habillement (25-23) Cuir et chaussures (18-20) Services march. particul. (23-22) Services march. entreprises (22-22) Services non marchands (19-16)	Parachimie et pharmacie (25-20) Agriculture (25-21) Postes et télécommunications (21-17)

Source : INSEE - Enquêtes Emploi de 1983 et 1988.

Entre parenthèses, pourcentage de diplômés de niveau V en 1988 (1er chiffre) en 1983 (2ème chiffre)

Les secteurs connaissant une baisse de leur proportion de diplômés de niveau V sont peu nombreux, et cette baisse est relativement faible, exception faite des minerais, métaux et demi-produits non ferreux et de l'industrie du cuir et de la chaussure. A l'inverse, certains phénomènes de hausse sont spectaculaires : + 16% pour les industries du papier et du carton, + 12% pour les minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier, + 9% pour les industries de la viande et du lait et les autres industries agro-alimentaires...

Par ailleurs, une limite supérieure se dessine entre 40% et 45% de diplômés de niveau V pour une majorité de secteurs des industries des biens d'équipement et des biens intermédiaires :

(1) Voir M. BONNEAU, A. LACOURREGÉ : *La substitution des non-diplômés par les diplômés dans les secteurs - 1983-1987 - Un éclairage*. CEREG (Document de travail n°47), juin 1989.

alors que le premier groupe se stabilise autour de ces chiffres, le deuxième groupe semble constituer un passage y conduisant, l'exception de la construction automobile et de l'industrie du verre s'expliquant par l'importance qu'y a eue la main-d'oeuvre non qualifiée et non diplômée. Toutefois, certains échappent à cette progression, tels par exemple, la construction électrique et électronique et la majorité des industries des biens de consommation courante (imprimerie, presse et édition, industries du cuir et de la chaussure, du textile et de l'habillement) pour lesquels on peut faire l'hypothèse soit d'un recours aux formés de niveaux IV et supérieurs, soit de l'existence de débouchés pour les non-diplômés.

En ce qui concerne les secteurs tertiaires, la situation est plus confuse : certains, pour lesquels le métier joue un rôle important (commerce de détail alimentaire) connaissent des augmentations de la part des diplômés de niveau V proches de celles constatées dans l'industrie, sans y atteindre la même importance, des cas de stagnation à des proportions relativement basses sont également fréquentes et posent encore une fois la question de la substitution par des niveaux supérieurs.

■ Des dynamiques structurelles opposées

Sur la période 1983-1988, les principales transformations dans les structures de formation correspondent aux mouvements suivants, selon les différents groupes de secteurs :

⇒ Le groupe stable à fort taux de diplômés de niveau V fait apparaître une diminution de la part des non-diplômés et un accroissement des diplômés de niveau IV et supérieurs, en particulier la construction mécanique (baisse des non-diplômés de 41% à 34%, hausse des diplômés de niveau IV et plus de 16% à 22%). Seule, l'industrie de mise en oeuvre du bâtiment et du génie civil et agricole connaît une diminution plus faible des non-diplômés (52% à 47%) au bénéfice de l'ensemble des diplômés.

⇒ Le groupe à fort taux de diplômés de niveau V ayant connu une forte progression accuse une très forte diminution de la part des non-diplômés. En outre, à l'exception des industries agricoles et alimentaires et de la production-distribution d'électricité, distribution de gaz et d'eau, la hausse des diplômés de niveau IV est inférieure à la moyenne.

⇒ Construction automobile et industrie du verre se caractérisent par le maintien d'un niveau élevé de non-diplômés (respectivement 45% et 50%). Pour l'industrie du verre, une diminution importante de la part de cette population (- 13%) s'accompagne essentiellement d'une hausse de la part de diplômés des niveaux IV et plus, qui était l'une des plus basses en 1983 (de 5% à 11%).

⇒ Le groupe à taux élevé de diplômés de niveau V ayant connu une forte progression présente également une forte diminution de la part des non-diplômés. La part des diplômés de niveau IV et supérieurs stagne, à l'exception des industries du bois et de l'ameublement et du commerce de détail alimentaire où elle s'inscrit dans une augmentation proche de la moyenne.

⇒ Le groupe stable à taux moyen de diplômés de niveau V se caractérise par une baisse généralement inférieure à la moyenne de la proportion de non-diplômés accompagnée d'une hausse significative des diplômés de niveau IV et supérieurs. Les organismes financiers, la construction électrique et électronique, l'imprimerie, presse, édition en sont les cas exemplaires. Deux exceptions à cette règle : la production de combustibles minéraux solides et cokéfaction qui garde quasiment la même structure sur la période et la production de

matériaux de construction et minéraux divers dont la baisse de la part de non-diplômés coïncide surtout avec la hausse de celle des titulaires du brevet.

⇨ Le groupe à taux moyen de diplômés de niveau V ayant connu une forte progression présente plusieurs configurations. La chimie de base et le commerce de détail non alimentaire obéissent au schéma de régression de la part des non-diplômés et de stagnation de celle des niveaux IV et supérieurs, la location, crédit-bail immobilier également, mais avec une hausse complémentaire des titulaires du brevet. Le commerce de gros alimentaire et les hôtels, cafés, restaurants voient augmenter simultanément la part de tous les diplômés. Dans les assurances, la part des diplômés de niveaux IV et plus augmente de 8%, contre 4% pour celle des diplômés de niveau V. Enfin dans la production de pétrole et gaz naturel, la croissance de la part de diplômés de niveau V s'accompagne de la régression de celle des diplômés de niveau IV.

⇨ Dans le groupe stable à faible taux de diplômés de niveau V, on constate une régression de la part des non-diplômés inférieure à la moyenne, accompagnée d'une hausse répartie sur l'ensemble des diplômés pour les industries textiles et de l'habillement, les services marchands aux particuliers et les services non marchands. Les services marchands aux entreprises se caractérisent par l'accroissement de la part des diplômés de niveaux IV et supérieurs. Enfin les secteurs de la production de minerais, métaux et demi-produits non ferreux et des industries du cuir et de la chaussure sont les seuls pour lesquels on serait en droit de parler de substitution de diplômés des niveaux IV et supérieurs à ceux de niveau V, puisque la part de ces derniers y diminue, avec celle des non-diplômés, au bénéfice de celle des premiers. On note en outre une forte augmentation de la part des titulaires du brevet dans les non-ferreux.

⇨ Enfin, on trouve le groupe à faible taux de diplômés de niveau V ayant connu une forte progression, dans lequel la part des non-diplômés diminue fortement. Ils restent néanmoins très présents dans l'agriculture (74% en 1983, 63% en 1988). Dans la parachimie et l'industrie pharmaceutique, on assiste à un rééquilibrage de la part des diplômés de niveau V, qui reste toutefois inférieure à celle des diplômés de niveaux IV et supérieurs (28% en 1983, 31% en 1988). Les postes et télécommunications se singularisent par l'importance de la part de titulaires du brevet (26% en 1983 et 1988) accompagnée d'un accroissement égal à la moyenne de l'ensemble des diplômés.

On aboutit à une typologie des secteurs selon leur dynamique structurelle qui peut être résumée ainsi, étant entendu que la baisse de la part des non-diplômés est quasi générale :

⇨ Hausse de la part des diplômés de niveau V et des niveaux IV et supérieurs pour les industries agricoles et alimentaires, la production et distribution d'électricité, distribution de gaz et d'eau, le commerce de gros alimentaire, les hôtels, cafés, restaurants, les postes et télécommunications (où les titulaires du brevet sont importants), les assurances.

⇨ Hausse de la part des diplômés de niveau V, stagnation de celle des diplômés des niveaux IV et supérieurs pour l'agriculture, les industries de la viande et du lait, la production de minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier, la chimie de base, production de fils et fibres artificiels et synthétiques, la parachimie et industrie pharmaceutique, la fonderie et le travail des métaux, les industries du bois et de l'ameublement, l'industrie du papier et du carton, le commerce de détail alimentaire, le commerce de détail non alimentaire, les transports, la location, le crédit-bail immobilier.

⇨ Hausse de la part des diplômés de niveau V et baisse de celle des diplômés des niveaux IV et supérieurs dans la production de pétrole et de gaz naturel.

⇨ Stabilité de la structure des diplômes pour la production de matériaux de construction et minéraux divers, la construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport terrestre, l'industrie textile et de l'habillement, l'industrie de mise en oeuvre du bâtiment et du génie civil et agricole, les services marchands aux particuliers, les services non marchands. La production de combustibles minéraux solides et cokéfaction peut être rattachée à ce groupe, mais sa structure de diplôme est plus figée que stable.

⇨ Stabilité de la part des diplômés de niveau V et accroissement de celle des diplômés de niveaux IV et supérieurs pour l'industrie du verre, la construction mécanique, la construction électrique et électronique, la construction navale, aéronautique et armement, l'imprimerie, presse, édition, les industries du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques, la réparation et commerce de l'automobile, le commerce de gros non alimentaire, les services marchands aux entreprises, les organismes financiers.

⇨ Baisse de la part des diplômés de niveau V et accroissement de celle des diplômés des niveaux IV et supérieurs pour la production de minerais, métaux et demi-produits non ferreux, les industries du cuir et de la chaussure.

■ Effectifs et structures

Tableau 4
Évolutions structurelle et quantitative des diplômés
de niveau V par secteurs

Niveaux	Hausse inférieure à 4 %		Hausse supérieure ou égale à 4 %	
GROUPE 1 % Niveau V supérieur à 35 %	Construction navale, aéro.	(79)	Minerais, métaux ferreux, aciers	(92)
	Construction mécanique	(84)	Fonderie et travail des métaux	(105)
	Réparation, commerce auto.	(88)	Production distribution d'élect.	(128)
	Bâtiment, travaux publics	(103)	Industrie du papier et du carton	(185)
			Aut. industries agro-alimentaires	(120)
GROUPE 2 % Niveau V de 32 à 35 %	Construction automobile	(78)	Commerce de détail alimentaire	(118)
	Industrie du verre	(123)	Transports	(116)
			Industrie de la viande et du lait	(139)
			Industrie du bois et ameublement	(112)
GROUPE 3 % Niveau V de 26 à 31 %	Construction électrique, électro.	(102)	Chimie de base, fibres artifi.c	(90)
	Caoutchouc, mat. plastiques	(98)	Location, crédit-bail immobilier	(140)
	Combust., minéraux solides	(79)	Assurances	(120)
	Matériaux de construction	(87)	Commerce de gros alimentaire	(101)
	Imprimerie, presse, édition	(106)	Commerce de détail non aliment.	(115)
	Commerce gros non aliment.	(108)	Hôtels, cafés, restaurants	(140)
	Organismes financiers	(107)	Production de pétrole, gaz naturel	(112)
GROUPE 4 % Niveau V inférieur à 26 %	Mine., demi-prod. non fer.	(75)	Parachimie et pharmacie	(123)
	Textile et habillement	(96)	Agriculture	(121)
	Cuir et chaussures	(62)	Postes et télécommunications	(124)
	Services march. particul.	(135)		
	Services march. entreprises	(123)		
	Services non marchands	(129)		

Source : INSEE - Enquêtes Emploi de 1983 et 1988

Entre parenthèses, évolution des effectifs de diplômés de niveau V en 1988 (base 100 en 1983).

Ces évolutions de structure révèlent la diversité des dynamiques sectorielles et peuvent permettre d'affiner des modèles de prévision des besoins de formation. Toutefois, ces modèles doivent être complétés par la prise en compte des évolutions d'effectifs qui peuvent atténuer ou accentuer les phénomènes précédemment décrits. C'est ce qu'illustre le tableau 4, qui reprend le classement proposé par le tableau 3, mais indique les évolutions d'effectifs entre 1988, la base 100 correspondant à la situation de 1983.

La différence entre les deux modes d'évaluation explique les écarts de jugement portés sur le rôle à venir des diplômés de niveau V dans l'alimentation du système de production. Il éclaire également la diversité des données que doit prendre en compte toute tentative de planification des formations.

3. CONCLUSION

La mobilisation des diplômés dans la population active occupée obéit à des logiques aux temporalités très différentes : on a vu l'importance des mécanismes de renouvellement des générations professionnelles mais aussi les réactions beaucoup plus rapides des secteurs, particulièrement en situation de crise. Ceci peut entraîner une interprétation bien différente des phénomènes observés : dans le cas présent, un raisonnement en termes d'effectifs peut conduire à la conclusion d'une désaffectation vis-à-vis des diplômés de niveau V au profit de ceux des niveaux supérieurs. A l'inverse, un raisonnement en termes de structure montre que le niveau V joue un rôle de plus en plus important, en particulier dans l'industrie. On peut même se demander s'il ne va pas faire l'objet d'une demande forte dans les prochaines années, compte tenu des caractéristiques d'âge de la population active occupée.

Les résultats disponibles ne vérifient pas l'hypothèse d'une évolution automatique en vertu de laquelle les non-diplômés laisseraient leur place à des diplômés de niveau V qui seraient eux-mêmes appelés à être remplacés par des diplômés des niveaux supérieurs. Les raisonnements en termes de concurrence ou de substitution des niveaux de diplômes ne se vérifient que sur quelques cas relevant de l'exception plutôt que de la généralité. On constate plutôt l'existence d'un équilibre structurel entre différents niveaux de diplômes à l'intérieur d'un secteur donné. Le "dosage" de cet équilibre varie selon les secteurs, en particulier industriels et tertiaires. Le système de formation peut donc jouer un rôle fondamental dans la régulation de cet équilibre. Ceci demande des capacités d'adaptation rapide, prenant en considération les évolutions de structure et d'effectifs qui président à la définition des besoins à un instant donné.

INDUSTRIES DE LA CHIMIE : CERTIFICATION DANS L'ENTREPRISE ET FILIÈRE PROFESSIONNELLE SCOLAIRE

Eclairer la place du niveau V dans les emplois de l'industrie, c'est essayer de comprendre le rôle joué par la formation et la certification de cette formation (1).

On s'est attaché, dans ce texte, à aborder certains des problèmes faisant apparaître la transformation de ce rôle :

- la diffusion des normes scolaires dans les entreprises qui se manifeste, en particulier, par le fait que la certification devient un critère discriminant des pratiques de recrutement et tend à organiser la mobilité socioprofessionnelle interne ;*
- l'absence de consensus quant au niveau de la certification auquel recourir ;*
- la transformation du statut du niveau V induit par la création de filières professionnelles et le risque associé d'exclusion du travail d'une population déjà exclue de l'école.*

1. LA MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ÉVIDENCE : LE CRITÈRE DISCRIMINANT DU NIVEAU DE LA FORMATION SCOLAIRE ET DE SA CERTIFICATION

Si la qualification a toujours été le "travail éduqué" (2), un processus social long et complexe a, d'un côté, fait émerger la notion de niveau de formation acquis et sanctionné par l'Ecole et, de l'autre, l'a mise en relation avec la qualification (3). Désormais, **la certification scolaire témoigne pour la qualification**. La transformation rapide de l'offre de formation depuis la fin de la seconde guerre mondiale, après le mouvement amorcé par le plan

(1) Outre les informations que nous détenions d'une étude antérieure ("Crise des groupes socioprofessionnels : émergence de la relation technique et transformation des fondements des professionnalités - Le cas des industries chimiques", juillet 1989, à paraître dans *Ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation*, vol.III, collection des études du CEREQ n°43), nous avons travaillé à partir de deux établissements appartenant à deux groupes de la chimie française, deux LEP recevant des offres d'emploi de façon régulière et un GRETA consacré à la chimie. L'investigation a été centrée sur les emplois liés à la production, services techniques ou d'exploitation.

(2) P. Naville : *Essai sur la qualification du travail*, Ed. Rivière, 1956.

(3) Voir en particulier A. Desrosières : "Eléments pour l'histoire des nomenclatures socioprofessionnelles", in : *Pour une histoire de la statistique*, INSEE, 1977.

LANGEVIN-WALLON, ainsi que le statut accordé à la formation continue à partir de 1971 ont certainement contribué à faire entrer dans le sens commun la pertinence de cette relation.

Successivement, on verra comment se manifeste et joue ce poids dorénavant incontournable de la certification aux trois niveaux de l'embauche, de ses procédures et de la mobilité socioprofessionnelle interne aux entreprises.

■ Des différences de politiques de recrutement qui se construisent en référence à des normes identiques

Dans les deux plates-formes enquêtées (1), la phase actuelle de recrutement succède à une période de presque une dizaine d'années pendant laquelle il s'était éteint. Avec sa reprise, leurs politiques offrent un certain contraste. Dans la première plate-forme, on embauche les opérateurs au niveau IV. dans la seconde, le recrutement de niveaux V constitue un pas important pour le renouvellement du personnel dans le sens de sa "requalification".

Il n'est pas évident que l'on puisse imputer ce contraste à une différence de niveaux technologiques entre les deux sites. En revanche, les entretiens font ressortir l'existence, déjà ancienne, sur la première plate-forme d'un spécialiste du recrutement qui a constitué, dans la durée, le niveau de formation comme critère discriminant dans la modalité du recrutement.

Sur la deuxième plate-forme, la mise en oeuvre de ce critère du niveau de formation initiale n'a pas toujours été absent. Il y a environ vingt-cinq ans, lors de la mise en place d'une nouvelle unité de production, la possession du CAP CAIC (conducteur d'appareil des industries chimiques) avait été un critère largement utilisé. Mais il n'a pas été maintenu de façon aussi constante dans le temps que sur le site précédent. Ainsi, la lecture de la structure de la formation du personnel en emploi montre la présence d'une population importante sans diplôme. Elle est analysée comme une "erreur" ancienne par les actuels gestionnaires du personnel parce que la nouvelle évidence s'impose maintenant de façon dominante.

De fait, que l'embauche actuelle soit ciblée aux niveaux V ou IV, les deux politiques de recrutement se positionnent dans le même système de valeur. Les différents acteurs sociaux n'ont pas participé de la même façon à ce processus de constitution et de légitimation du critère, les pratiques de gestion du personnel de certains sites industriels ont contribué à cette constitution, d'autres sont restées en dehors. Mais dorénavant la certification est considérée par les responsables du personnel comme un garant de la qualification potentielle.

■ Procédures de recrutement et valorisation des capacités langagières développées par l'Ecole

En revanche, les procédures de recrutement des sites se rapprochent. Elles accordent une place de choix aux tests et à l'entretien, c'est-à-dire aux capacités langagières et communicatives des individus. On rejoint ici l'analyse de J. GUMPERTZ (2) : *"La sélection des*

(1) Les deux plates-formes enquêtées appartiennent à deux grands groupes industriels. En 1988, l'une employait 2580 personnes, l'autre 660.

(2) J. Gumpertz : *Engager la conversation*, Editions de Minuit, 1989, p.10.

candidats à un emploi par exemple se fait moins par une démonstration pratique des aptitudes que par des procédures élaborées impliquant des tâches communicatives complexes (...) Beaucoup d'emplois ne sont accessibles qu'à l'issue d'une démonstration d'abord écrite de compétences verbales et logiques, lesquelles sont ensuite confirmées verbalement par les entretiens (...) Le rôle joué par notre compétence communicative s'est donc profondément transformé".

Ces procédures de recrutement relativement élaborées sont principalement utilisées pour embaucher du personnel sous CDI et les sites enquêtés semblent abandonner le recours aux CDD. Les raisons invoquées sont la nécessité de commencer une relation de travail dans la confiance et la possibilité prévue de licenciement s'il y a un problème professionnel, au cours de la première année.

■ **L'appel à la certification pour transformer les pratiques de mobilité socioprofessionnelle**

Sur les deux sites enquêtés, on retrouve, également, un usage similaire de la certification pour organiser la mobilité socioprofessionnelle interne. Au sein des cadres liés à la gestion du personnel, sur les plates-formes et aux sièges des groupes, le point de vue prévalant consiste à penser que les pratiques antérieures de mobilité socioprofessionnelle sont périmées : *"Aujourd'hui on ne peut plus monter dans le même atelier, c'est fini ; c'était un fonctionnement rigide qu'il n'est plus possible d'accepter".*

De nouvelles modalités d'organisation de la mobilité socioprofessionnelle sont mises en place :

- la mobilité entre les "ateliers" : on ne peut devenir chef d'équipe dans l'atelier où l'on était opérateur ;
- la formation certifiée : le passage entre les avenants I et II (d'ouvriers à agents de maîtrise et techniciens) s'opère sur la base d'une formation ou plutôt d'un "chemin" de formation. Les procédures sont les suivantes : souvent une première formation en cours du "soir" sur un an afin de passer un examen pour savoir si l'on est capable de suivre la formation visée, puis, la sélection réussie, une formation de six mois à temps plein. Ces formations, généralement, sont homologuées au niveau IV.

Nouvelle fluidité ou autre rigidité : la question est posée. On peut seulement noter que l'appel à la formation et à la certification permet d'organiser autrement la mobilité. **Ce sont des qualités différentes de la main-d'oeuvre qui sont sollicitées et valorisées.** On peut éventuellement caractériser cette transformation de l'organisation de la mobilité par le passage d'un mode "familial" à un mode "bureaucratique".

En conclusion de ce premier point, nous voudrions souligner qu'**on assiste aujourd'hui à la montée en puissance de l'importation des normes scolaires par le monde du travail, via la formation et ses procédures de certification.** Ceci nous semble engager deux questionnements.

Premièrement, avec l'utilisation de la certification, il ne s'agit seulement de connaissances à acquérir ou à transmettre. La formation et sa certification sont autant de procédures de sélection destinées à organiser la constitution (techniciens de production), le renouvellement ou la transformation (ouvriers ou maîtrise) de groupes socioprofessionnels. Il est possible

d'illustrer cette ambivalence par le problème du positionnement du bac professionnel qui commence à poindre. En effet, il est envisagé d'embaucher des titulaires de bac professionnel puis de leur faire suivre les formations de six mois à plein temps qui permettent le passage à l'avenant II. Or comme cela a été signalé précédemment, la formation permettant ce passage est homologuée au niveau IV. Cela peut signifier que le bac professionnel ne sera pas reconnu comme niveau IV mais comme un super BEP. Cela manifeste aussi qu'entre la certification scolaire et la certification produite à l'intérieur de l'entreprise, il y a la procédure de sélection de l'appartenance à un groupe socioprofessionnel.

Deuxièmement, l'importation des normes scolaires dans le fonctionnement de l'entreprise conforte l'exclusion qu'une partie importante de la population a déjà subie à l'Ecole. Or une des richesses de l'industrie chimique a été de recruter une population qui avait abandonné l'Ecole sans obtenir de certification, les "ratés du secondaire" (1). Ainsi cette importation des normes scolaires introduit une redondance de l'exclusion. Cela a pour effet de mettre de côté une population dont les qualités dans le travail s'appuient sur d'autres formes de la connaissance que celles validées par l'Ecole.

2. LA FIN DU NIVEAU V... COMME UNIQUE NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Il existe un large consensus sur le statut de la certification mais non sur le niveau auquel se situer pour remplir des activités semblables. Pour apprécier la diversité des pratiques d'appel aux différents niveaux de certification, on peut se placer de plusieurs points de vue.

■ Survivance et préfiguration ?

On pourrait faire l'hypothèse que la fin du recrutement des CAP et BEP, à l'avantage des bacs, et en particulier des bacs professionnels en ce qui concerne la fabrication, est préfigurative des pratiques qui se développeront de façon dominante à l'avenir. Dans ce cas, le recrutement des CAP et BEP pourrait être analysé comme une pratique destinée à disparaître, ne représentant plus déjà qu'une survivance. Si l'on adoptait cette perspective, il faudrait alors être capable d'interpréter **l'existence d'un flux actuel important d'offres d'emploi ciblées sur ces diplômes qui ont de la difficulté à être satisfaites**. Si l'on s'en tient aux offres d'emploi destinées aux activités liées directement à la fabrication, les raisons de cette difficulté sont de plusieurs ordres :

- **des industries autres que le seul secteur de la chimie**, sont demandeurs du BEP Conducteur d'appareil, option industrie ou du CAP correspondant ;
- la reprise économique a révélé un déficit de personnel dans les entreprises. Dans certaines régions la tension est plus forte parce qu'on assiste à un **mouvement** que l'on pourrait qualifier "**d'évaporation**" de la main-d'oeuvre. Les jeunes recrutés ne restent pas en emploi.

(1) C. Peyrard - "La difficile émergence d'une identité professionnelle des personnels de fabrication dans l'industrie chimique", in : *Dossier formation et emploi - Qualification et formation dans les industries chimiques et de process* - CERÉQ (Collection des études n°33), janvier 1988.

Certains sont attirés par les salaires plus élevés des pays frontaliers. Par ailleurs, si nous avons pu dire que les deux groupes semblaient abandonner les CDD, il est utile de préciser que ce n'est pas le cas de tous leurs sites et que les CDD sont monnaie courante dans les offres d'emploi. Il est alors peu engageant pour les jeunes de s'organiser une vie à court terme et loin de chez eux. Les offres d'emploi proviennent d'un vaste espace géographique. Parfois certaines sont réitérées deux ou trois mois plus tard... avec une augmentation du salaire de base, mais il n'est pas évident que cela soit suffisant par rapport aux attentes multidimensionnelles des jeunes vis-à-vis de leur futur travail. En outre, certains ne s'habituent pas au travail posté à feu continu ;

- la poursuite d'étude s'accroît. D'environ 30% il y a cinq ans, elle est passée à 70% dans les deux LEP étudiés. Ainsi il y a moins de "demandeurs d'emploi" qui sortent au niveau V. On peut voir là l'effet du renforcement d'une politique éducative et la volonté des familles liée à une connaissance des conditions de l'insertion des jeunes dans l'emploi. On peut aussi y voir la volonté d'une partie des jeunes de refuser de se soumettre à des conditions et des rythmes de travail jugés inacceptables. De ce point de vue, la proximité d'une tradition familiale liée au travail à feu continu semble favoriser nettement la "mise au travail", car l'intériorisation de la contrainte l'a précédée.

De ce flux d'offres d'emploi, il faut également tirer deux enseignements :

- premièrement, **la certification est, à un ou deux cas près, toujours demandée.** En désespoir de cause, il arrive que des demandes reviennent avec la mention "échec au BEP accepté". On se situe bien dans le fonctionnement du système de valeurs précédemment explicité : la certification témoigne de la qualification future. On peut certainement penser que les entreprises ne s'adressent pas aux LEP pour l'embauche de personnes destinées à des emplois réputés non qualifiés. Il serait nécessaire de faire des enquêtes sur ce type d'emploi dans les entreprises qui n'appartiennent pas aux groupes industriels, car dans les établissements des groupes, des embauches destinées à pourvoir des emplois non qualifiés ne sont pas à envisager. Par le biais des restructurations des sites, des fermetures d'ateliers, il existe tout un jeu possible de déplacements de personnes classées comme non qualifiées ;
- deuxièmement, **les employeurs tiennent à la spécialité de la formation.** Souvent, les demandes ne précisent pas CAP ou BEP mais seulement CAIC. Malgré son obsolescence officielle, l'appellation CAIC perdure. C'est un diplôme bien identifié aussi bien par les employeurs du secteur de la chimie que par ceux appartenant à des secteurs connexes. Ces dernières non seulement font appel aux titulaires de "CAIC" lors des recrutements, mais également utilisent le "CAIC" dans le cadre de leur plan de formation.

■ Du niveau de formation à la spécialité professionnelle organisée en filière

Il est possible de formuler autrement le problème si l'on accepte de délaisser le raisonnement en termes de niveau pour appréhender le processus de formalisation de la filière professionnelle. En effet, jusqu'à présent, la formation professionnelle dans le cadre de la formation initiale ne possédait que le niveau V. Un diplôme de niveau IV existait en formation continue, le BP, qui, curieusement, n'est pas mentionné dans la convention collective de la chimie, alors que celle-ci utilise largement les diplômes dans ses repérages. La formation générale n'est pas repérée au niveau V : elle commence de fait au niveau IV. Avant le bac

professionnel les entreprises étaient à l'affût d'un spécimen rare : le titulaire d'un BEP CAIC ayant poursuivi un bac F6. Cette filière de poursuite d'études continue. **Le niveau IV prend son sens grâce au niveau V qui l'a précédé et non en lui-même.**

La mise en place du bac professionnel institue une filière de formation professionnelle en formation initiale. Cela transforme, de fait, le statut du niveau V. Jusque là, il n'y avait pas de véritable progression et passage du niveau V au niveau IV. Un passage antérieur par l'enseignement professionnel a jusqu'à présent été largement considéré comme un échec dans la scolarité, heureusement rattrapé si l'élève arrivait à rejoindre l'enseignement technique long, un détour dont l'élève aurait pu se passer si...

Aujourd'hui la mise en place du bac professionnel aide à faire apparaître un autre sens au niveau V. Ce n'est plus un niveau terminal d'un cursus en forme d'impasse, mais c'est un socle sur lequel se construit un devenir, un moment d'une filière professionnelle formalisée en tant que telle dans le cadre du paradigme dominant.

Les titulaires des bacs professionnels sont issus dans leur grande majorité des classes de BEP. Une cohérence dans la construction des connaissances s'organise. Pour bien comprendre que le niveau IV professionnel s'appuie sur une cohérence de filière, il n'est pas inutile de noter les difficultés de mise en place dans la même branche d'un autre bac professionnel qui ne s'est pas construit sur l'existence d'un BEP dans la spécialité car certains partenaires sociaux estimaient que : *"L'embauche ne se ferait plus qu'au niveau IV"*. Ceci permet de constater qu'on ne construit pas un niveau IV à partir de n'importe quel niveau V, et qu'il convient de respecter des cohérences de filières.

■ Formation générale et formation professionnelle

Dans les enquêtes, les employeurs lient le rôle de la formation à la capacité qu'elle donnerait de s'adapter aux changements technologiques. Dans cette perspective, formation générale et formation professionnelle ont des rôles nettement séparés : la formation générale est celle qui va permettre l'adaptation aux changements techniques. L'évaluation des connaissances du personnel se fait sur cette distinction : les lacunes se "révèlent" pour la formation générale ; pour l'aspect professionnel, "tout va bien". L'amélioration ne peut provenir que de l'ajout de ce qui manque et non de la fructification de ce qu'il y a. Cela parce qu'on a l'habitude de penser que les connaissances professionnelles sont figées sinon étriquées, sont de l'ordre de l'empirisme sinon de celui des "ficelles" que l'on n'avoue pas, parce que non avouables.

Cette distinction, double ou triple, entre formation générale, technique et professionnelle pose au moins deux questions. Premièrement, quelle est sa nature exacte, sa légitimité ? Deuxièmement, il paraît difficile de dire quel est l'exercice qui est le plus abstrait et complexe entre la résolution d'un système d'équations et la conduite d'un vapocraqueur. Est-ce que le second donne moins à penser, moins à construire d'hypothèses que le premier ? Ce qui est en cause, c'est notre compréhension étroite de ce que sont la formation et la connaissance professionnelles. Aujourd'hui, si l'organisation du travail est propice, les nouvelles technologies de conduite des installations peuvent être également utilisées comme de puissantes technologies "intellectuelles", c'est-à-dire comme des supports permettant un élargissement et un approfondissement de la connaissance des processus en jeu dans les installations.

Ainsi, il devient urgent de renouveler les idées qui nous font apprécier les différentes valeurs cognitives que nous attachons aux connaissances professionnelles ou générales. Il conviendrait en particulier de prendre en compte l'activité de travail comme une activité productrice de savoirs raisonnés et cumulatifs non réductibles aux connaissances transmises et validées par l'école.

3. CONCLUSION

On assiste à un double phénomène : d'une part une montée en puissance des normes scolaires dans les pratiques des entreprises ; la certification devient un élément décisif des procédures de recrutements et des modalités d'organisation de la mobilité interne ; d'autre part, avec la mise en place du bac professionnel, on assiste à la constitution d'une filière professionnelle scolaire ; le professionnel n'est plus cantonné au niveau V de formation.

L'école a classé des individus et leur a enseigné des contenus en fonction de ce classement. L'entreprise poursuit ce double processus : elle affine et transforme ces classements, en usant des normes scolaires qu'elle importe, pour modeler ses propres catégories de main-d'oeuvre. La construction de tels repères se prête au consensus, ils fonctionnent dans et hors de l'entreprise.

Pour autant, il serait regrettable que cette extension et cette diffusion de la certification en viennent à réduire la formation aux cadres scolaires de la transmission des connaissances, alors même que, ces dernières années, les travaux en économie de la production ou en sociologie du travail mettent peu à peu au jour le fait que l'activité de travail constitue un espace non seulement de transmission mais de production de connaissances. Si l'instauration d'un niveau IV accroît le champ de légitimité auquel les connaissances mises en oeuvre dans la fabrication peuvent prétendre, la démarche resterait unilatérale à s'enfermer dans le mode de fonctionnement scolaire, dans sa seule légitimité.

Sylvie CÉLÉRIER
Edith KIRSCH

LES CAP PAR UNITÉS CAPITALISABLES : UNE MODALITÉ DE REQUALIFICATION OUVRIÈRE

L'évolution des pratiques en matière de formation continue amène à considérer les entreprises comme un acteur éducatif à part entière (1).

Face à la nécessité de former leurs ouvriers, certaines optent pour la préparation de CAP par unités capitalisables (CAPUC) plutôt que pour des solutions moins lourdes et moins coûteuses.

On tentera, à partir de quatre cas, de comprendre les raisons de ce choix.

Après avoir présenté le contexte dans lequel les formations ont été organisées, on apportera des éléments de réponse à trois questions :

Pourquoi un diplôme ? Pourquoi ce diplôme ? Pourquoi les unités capitalisables ?

I. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les quatre établissements étudiés appartiennent à des industries de process (sidérurgie et textile synthétique) qui ont connu de fortes restructurations. Ils sont confrontés au problème de la gestion d'un stock de main-d'oeuvre dont l'évolution est au coeur des transformations des systèmes productifs et des organisations.

■ Évolution de l'outil de production, évolution du travail

Tous les responsables rencontrés insistent sur la rapidité avec laquelle évoluent leurs moyens de production. Dans la sidérurgie le développement de l'automatisation entraîne une forte diffusion de l'informatique dans les ateliers. *"Avec le développement des automatismes et des commandes à distance, on met les gens devant des systèmes. Ils sont devant un écran, on leur demande de lire, de traduire des messages. On est face à un nouveau langage. Ce n'est pas compliqué mais il faut les mettre en confiance. Si on ne les forme pas pour éviter les blocages, on ratera l'automatisation"* (Responsable de production). Par ailleurs, des activités concourant

(1) P. MÉHAUT : *Les innovations en formation : des entreprises qui éduquent, des formations qui organisent*, CEREG (BREF n°49), décembre 1989.

à la gestion de la production auparavant prises en charge par la maîtrise sont transférées aux ouvriers. Cette évolution est particulièrement délicate dans les services qui, comme les parachèvements ou les expéditions, employaient traditionnellement une main-d'oeuvre peu qualifiée.

Autre facteur de changement : l'organisation du travail dont l'évolution modifie la part des connaissances relatives au produit et à l'outil dans les savoirs demandés aux ouvriers. Les équipes de fabrication sont de plus en plus appelées à prendre en charge la première maintenance, à établir des prédiagnostics ou encore à analyser les dysfonctionnements. Dans la sidérurgie, cette évolution participe au mouvement de décloisonnement des services déjà observé (1). Des expériences combinant des formations aux métiers de la fabrication et de la maintenance y sont, du reste, en cours.

■ Évolution des qualifications, évolution des carrières

Une grande partie du personnel ouvrier des établissements étudiés a été recrutée avec un faible niveau de formation initiale. Dans l'une des sociétés sidérurgiques, 1 000 des 5 000 ouvriers sont de niveau VI ou, au mieux, Vbis. Cette population n'a guère été renouvelée. Seul l'établissement de textile synthétique a pu embaucher entre 1979 et 1982, changeant ainsi la moitié de sa main-d'oeuvre ouvrière. Les plus jeunes possèdent généralement un CAP, mais dans des spécialités fort diverses (coiffure, chaudronnerie, etc.). Dans la sidérurgie, après avoir cessé pendant 15 ans, les recrutements qui reprennent ne concernent pas les ouvriers car ils se font au niveau III et au-delà.

La main-d'oeuvre ouvrière est stable, d'abord parce que l'état des marchés locaux du travail n'encourage pas aux départs volontaires. Ensuite, de façon plus structurelle, on se trouve en face d'entreprises "à statut" dont les politiques sociales visent à fixer la main-d'oeuvre. Le maintien dans l'emploi malgré les restructurations qui ont secoué le secteur a probablement renforcé l'attachement des sidérurgistes à leur entreprise.

Blocage de l'embauche, stabilité : le personnel a vieilli. Dans les trois entreprises sidérurgiques, l'âge moyen est compris entre 40 et 42 ans. Il est légèrement inférieur dans le textile synthétique (36 ans), mais cette moyenne cache en fait l'écart d'une génération qui sépare les plus jeunes et les plus anciens recrutés.

Les quatre établissements étudiés ont largement utilisé les retraites anticipées pour réduire leurs effectifs en douceur. Volontairement ou non, ils vont devoir renoncer ou limiter le recours à ce type de solution (2). Le flux des départs, qui ouvrait à la fois des possibilités de promotion et de mutation internes en cas de suppression de postes, va se tarir pour une dizaine d'années au moins. Leurs politiques sociales et une présence syndicale traditionnellement forte conduisent les entreprises à rechercher des solutions au blocage des évolutions de carrière qui va en résulter.

(1) R. BERCOT, G. de BONNAFOS, E. KIRSCH, P. ZARIFIAN, *Qualification et formation dans la sidérurgie*, doc. ronéoté, CEREQ, 1984.

(2) Après avoir bénéficié, depuis 1979, d'une situation particulière en matière de retraites anticipées grâce à la Convention générale de protection sociale (CGPS) qui autorisait des départs à 50 ou 55 ans, la sidérurgie doit en principe rentrer dans le droit commun en mars 1991.

2. LE DIPLÔME, NORME SOCIALEMENT RECONNUE

Le diplôme professionnel est une norme largement reconnue certifiant qu'une personne a atteint un niveau de savoirs et de savoir-faire clairement identifié. En conséquence, il est négociable hors du lieu où il a été obtenu. Ces caractéristiques lui confèrent un rôle majeur dans les mobilités individuelles. Les expériences de préparation au CAPUC dont il va être question ici montrent que le diplôme professionnel s'intègre aussi à la gestion interne des entreprises.

■ Dépasser l'adaptation au poste

La préparation de CAP par unités capitalisables répond à des besoins immédiats mais elle s'inscrit également dans une démarche prospective où l'entreprise prépare son personnel aux transformations qu'elle prévoit. Les enseignements qui sont dispensés sont en effet plus larges que ne l'exigerait une simple adaptation aux postes de travail. Les responsables rencontrés sont unanimes : c'est justement *"ce plus"*, *"cet élargissement de l'horizon des gens"*, qui **accroît les possibilités d'adaptation**. C'est pourquoi ils recherchent des solutions susceptibles d'aider leurs ouvriers à obtenir *"un tronc commun de formation générale"* à partir duquel ils *"n'auront aucune difficulté à acquérir une spécificité"*.

Cette position montre que le statut des disciplines théoriques dans le discours des employeurs sur la formation ouvrière a changé. Longtemps considérées comme inutiles à certains postes (d'où le recrutement de personnes peu formées), elles deviennent le socle sur lequel se bâtit la compétence professionnelle. Un responsable de formation souligne que *"si on met quelqu'un en formation technique sans que son niveau de formation générale soit suffisant, il n'aura qu'un vernis technique"*. L'expérience montre que l'itération entre théorie et pratique accroît l'efficacité de la formation : la première donne un sens aux observations concrètes qui facilitent, quant à elles, l'assimilation des notions théoriques. Ce constat a conduit deux entreprises sidérurgiques à ajuster, session après session, l'organisation de la formation pour obtenir une synchronisation optimale des différents types d'enseignements.

■ Le diplôme, passeport pour la mobilité

La validité nationale du diplôme facilite les mobilités. Les sidérurgistes, qui l'ont vérifié au moment des reconversions, pensent qu'il reste la condition d'une éventuelle mobilité externe. Cette dernière possibilité est peu exploitée actuellement, les CAPUC étant plutôt utilisés à des fins de gestion interne. Dans tous les cas, la valeur accordée au diplôme concerne à la fois le titre et le contenu de la formation.

● **Mobilité externe : des reconversions passées et possibles**

Toutes les entreprises sidérurgiques soulignent que, pour leurs besoins, l'apport de connaissances prime sur la certification. Cela étant, les responsables qui se sont investis dans des opérations de reconversions ont vérifié l'efficacité du titre par rapport aux qualifications "maisons" dans les reclassements. *"Celui qui possède un diplôme (même de haut fourneau) arrive à retrouver du boulot, dans la sidérurgie ou ailleurs. Mais il faut qu'il ait un diplôme."*

Forts de l'expérience que nous avons vécue dans les reconversions, nous pensons que nous devons aider toute personne susceptible d'avoir un diplôme à l'obtenir, sachant que ce qui nous intéresse est que les gens aient les compétences requises au poste de travail (...) Les gens qui ont vécu d'autres situations que nous disent qu'ils n'ont rien à faire du diplôme. Je dis non. Si la personne a la capacité, c'est un objectif pour elle, c'est un objectif pour nous et finalement, c'est valorisant pour tout le monde. C'est symbolique mais le symbole est fort" (Responsable de formation). Symbolique et efficace : les quelques nouveaux titulaires de CAP ayant volontairement quitté leur entreprise ont facilement retrouvé un emploi. Ceux qui sont restés dans la sidérurgie en changeant de spécialité n'ont eu aucune difficulté à s'adapter à leur nouvel emploi (les avis des services d'origine et d'accueil, recueillis à l'occasion de cette enquête, concordent).

Le diplôme reste donc porteur d'une mobilité potentielle. Les sidérurgistes l'entretiennent en veillant à "ne pas dévaloriser le CAPUC" parce que la perspective de nouvelles mobilités externes reste envisagée. L'objectif du groupe auquel appartiennent les trois entreprises sidérurgiques est de faire passer sa proportion de salariés de moins de 25 ans de 5% à 8% en cinq ans (1) sans augmentation d'effectif. Cela pourrait conduire à proposer des reclassements externes à des salariés dont l'âge est compris entre 35 et 45 ans pour permettre l'embauche de jeunes.

- **Dans l'entreprise : mobilité horizontale et flexibilité**

La préparation des CAPUC porte sur l'ensemble du procédé de production ou, dans le cas de la sidérurgie, sur tout un secteur (cokerie, préparation des charges, laminage par exemple). Elle initie aux différents stades de transformation de la matière et aux différents équipements. Par ailleurs, au cours de la formation, les stagiaires circulent dans les différents ateliers et, souvent, les découvrent. Ainsi le contenu et l'organisation de la formation facilitent-ils la polyvalence et la mobilité recherchées par tous les employeurs.

L'expérience de la sidérurgie confirme cet impact. La préparation des CAPUC a été l'occasion de faire circuler les stagiaires dans différents ateliers. Cela a permis à l'encadrement de tester leur capacité d'adaptation, leur potentiel de mobilité. Les salariés ont, quant à eux, situé leur activité dans une chaîne et découvert des activités qu'ils ne connaissaient pas. Depuis, certains envisagent de demander une mobilité interne ou en acceptent l'idée. De même, dans l'un des établissements du secteur, la formation a accéléré l'adaptation des nouveaux arrivants à leur poste de travail.

- **Les limites actuelles à la mobilité**

Les perspectives de mobilité comportent toutefois des limites. Dans le cas de la mobilité externe, la spécificité des CAP préparant aux métiers de la fabrication se conjugue au blocage des marchés du travail locaux pour limiter les départs spontanés. Les entreprises, quant à elles, ne sont pas prêtes à se séparer de personnes pour lesquelles elles ont consenti un important effort de formation, un raisonnement que l'on tient aussi dans certains services : les enseignements professionnels "correspondent à un besoin relativement bien ciblé. Il faut qu'un maximum de gens fassent de la formation mais il faut un retour à cette formation. Ce retour, on l'aura dans le service puisque c'est lui qui investit" (Responsable de fabrication). Une position

(1) Selon un représentant du Groupement des entreprises sidérurgiques et minières, la proportion des moins de 25 ans serait de 13% dans les sidérurgies anglaise et allemande.

qui n'est peut-être ni générale, ni partagée par les directions d'entreprises mais qui peut expliquer que, pour l'instant, les mouvements immédiats se fassent d'abord dans le secteur ou l'établissement qui a investi dans la formation et que les diplômés préparés par unités capitalisables apparaissent majoritairement comme un outil de gestion interne.

■ Un facteur de différenciation

Comme on l'a dit, les quatre établissements doivent gérer une main-d'oeuvre stabilisée, du moins dans ses rapports avec l'extérieur (départs volontaires ou retraites). Cet élément et les attentes des personnels obligent à organiser des mouvements internes et à imaginer des possibilités d'évolution de carrière plus larges que les seules promotions hiérarchiques dont les occurrences se réduisent. La réflexion est plus ou moins avancée selon les entreprises. Deux d'entre elles ont mis au point de nouvelles filières ouvrières qui, toutes deux, mobilisent la certification : celle-ci permet (ou confirme) une sélection de la main-d'oeuvre et constitue un critère de différenciation sinon objectif, du moins peu contesté : *"...On ne se voit pas, dans l'usine, ne pas permettre une évolution, une certaine différenciation dans le bloc important des ouvriers. Si on ne permet pas des éléments de carrière et de différenciation, ce serait une pétaudière... Le CAP permet aussi de faire appuyer la différenciation sur des critères objectifs".* (Responsable des relations humaines).

● La construction de nouvelles filières

Dans le textile synthétique, avant même que la première session de formation au CAP ne s'achève, l'établissement a formalisé une filière de mobilité très structurée. Celle-ci décrit un itinéraire allant de la validation du premier module de formation jusqu'au premier échelon de la filière technicienne. L'acquisition du diplôme marque une césure dans cet itinéraire. En amont du diplôme, la validation des différents modules de formation est reconnue par octroi de points de rémunération. En aval du diplôme, la filière décrit ce à quoi correspond chaque niveau de la classification en termes de temps minima dans le niveau et en termes d'expérience. On notera aussi qu'ici, l'appréciation de l'expérience repose pour beaucoup sur la tenue de plusieurs postes dans un même niveau de classification.

Une réflexion sur le déroulement des carrières ouvrières s'engage également dans la sidérurgie. Les formations par unités capitalisables y sont plus anciennes et l'obtention d'un diplôme y a pratiquement toujours été suivie d'une promotion grâce aux retraites anticipées. Préparant "l'après-CGPS" (1), une entreprise sidérurgique a donc négocié une "filière de carrière professionnelle" où la classification ne sera plus liée à l'emploi occupé mais déterminée par le niveau de formation et la performance professionnelle "mesurée" sur le terrain par un nombre de remplacements variable selon la complexité des postes. *"Avant, le coefficient salarial était lié à l'emploi tenu. Pour évoluer, il fallait un emploi supérieur donc un emploi vacant. On fait sauter la notion d'organigramme, donc de place libre à l'organigramme pour la tranche de coefficients qui va de 170 à 270, avec deux barrières : pour franchir le coefficient 190 il faut le CAP et pour franchir le coefficient 240, il faut le BP..."* (Responsable de production).

(1) CGPS : Convention générale de protection sociale (voir *supra*, *Evolution des qualifications, évolution des carrières*).

• *L'usage des nouvelles filières*

Les deux entreprises attendent davantage des filières qu'elles viennent de négocier qu'une codification des règles de promotion. Dans l'entreprise sidérurgique, la filière a probablement pour but de lever les obstacles à la mobilité entre postes de niveaux différents, notamment de niveau inférieur. Dans les deux cas, les filières organisent la mobilité en formalisant un cheminement ouvrier "type" qui intègre le niveau de formation et l'expérience acquise. Elles représentent, de fait, **une grille d'équivalence** entre individus, postes et responsabilités hétérogènes qui reconnaît la polyvalence et l'apprentissage par la mobilité.

Les deux filières constituent ainsi des **normes de référence**, incontestées ou peu contestables, par rapport auxquelles seront classés des individus dont les situations dans l'emploi sont diverses par l'origine, l'ancienneté, l'âge, le niveau de diplôme, l'expérience. La formalisation d'une filière instaure une règle unique de gestion d'une main-d'oeuvre hétérogène dans l'établissement de textile synthétique. Elle jouera également ce rôle dans la sidérurgie où la mobilité inter-établissements est forte et où l'on espère recruter.

Enfin, ces nouvelles modalités de classement montrent que le lien étroit qui unissait poste de travail et rémunérations se distend. C'est explicite dans le dispositif négocié par l'entreprise sidérurgique où *"toute personne qui possède le CAP, le BP et les compétences professionnelles de niveau 270 sera payée à 270, même si elle effectue des travaux de niveau 170."* L'introduction de critères d'évaluation relatifs aux individus et à leur cursus reflète une situation où la nature des postes occupés n'est plus un critère de différenciation suffisant.

■ **Un élément de motivation**

La préparation des CAPUC s'est faite sur la base du volontariat et les entreprises se sont efforcées d'inciter les salariés à se former. La perspective de promotion, l'accroissement de la capacité à se reclasser et se réorienter sont les principaux ressorts qui ont joué. Dans ce contexte, la perspective du diplôme et le label Education nationale se sont révélés efficaces. Ils rassurent probablement les salariés sur le statut et la qualité de la formation : dans la sidérurgie, le souvenir des "stages parking" de l'époque des restructurations est toujours présent dans les esprits.

Contrepartie et reconnaissance d'efforts personnels souvent importants, la validation de la formation par un diplôme national mesure également la réalité de l'effort consenti par les entreprises. Ce peut être l'effort financier, lui aussi important : 6,7% de la masse salariale de l'établissements de textile synthétique en 1989, par exemple. Ce peut être l'engagement social par la reconnaissance et la valorisation des qualités propres de l'individu et non plus de l'individu par rapport à un poste.

■ **Constitution d'un espace de négociation**

La décision de préparer le diplôme, l'organisation de la formation supposent de multiples rencontres entre interlocuteurs occupant des positions diverses et défendant des points de vue éventuellement contradictoires. Norme socialement reconnue et admise, la certification fournit un cadre permettant la confrontation de points de vue divergents sans compromettre l'accord qui doit en résulter. Ainsi, indirectement, les diplômes par unités capitalisables aident-ils à

construire de nouveaux espaces de négociation, dans l'entreprise et entre cette dernière et des institutions extérieures. La préparation des CAPUC a donné lieu à des collaborations étroites entre les GRETA et les entreprises, chacun s'efforçant de comprendre les attentes, les contraintes et le langage de l'autre. A cela s'ajoute la part active prise à la révision ou à la création des diplômes qui a donné lieu à un consensus dépassant le cadre du secteur : le CAP Conduite de machines automatisées de transformation résulte de la collaboration entre plusieurs branches professionnelles et certains CAP et BP, conçus initialement pour la sidérurgie, concernent finalement les métaux ferreux et non ferreux. Cette recherche de transversalité n'était guère imaginable sept ans plus tôt, lorsque la révision des diplômes de la sidérurgie a démarré.

3. LE CAP, PREMIER NIVEAU DE LA FILIÈRE OUVRIÈRE

Ce qui vient d'être dit pourrait s'appliquer à tous les diplômes et justifie en partie que l'on fasse appel à l'Education nationale. Cela ne répond pas entièrement à la question : pourquoi le CAP ?

■ Le CAP, symbole de la qualification ouvrière

Le CAP garde la valeur symbolique qui faisait de lui le diplôme attestant de la professionnalité ouvrière. Il est depuis longtemps *"le diplôme ouvrier avec un grand D"* dans la sidérurgie. La préparation de CAPUC en formation continue renoue avec une pratique ancienne où les écoles des entreprises formaient l'élite des ouvriers de fabrication. Les CAP de la sidérurgie, qui existent depuis 1949, n'avaient pas été actualisés depuis 1966 et c'est tout naturellement que, face à un besoin de compétences nouvelles, la profession a procédé à une révision des diplômes existants. Dans le textile artificiel où aucune formation spécifique n'existait, l'entreprise veut faire du CAP Conducteur de machines automatisées de transformation le premier niveau de qualification ouvrière. Dans ce contexte, permettre à une population peu formée d'accéder à ce diplôme revient à reconnaître son statut de professionnel.

■ Un diplôme adapté à une population

Le choix du CAP correspond aux caractéristiques **actuelles** d'une main-d'oeuvre recrutée sans formation professionnelle initiale. Pour les responsables rencontrés, le BEP eût été d'un niveau trop élevé. *"Le BEP, c'est une autre pointure. Il faut passer par le CAP, pour nous c'est indispensable. On a 19 personnes dont on ne pensait pas qu'elles traient au CAP. Il a fallu passer par l'étape de la mise à niveau et pour arriver au CAP, c'était très très difficile pour certains"* (Responsable de formation). L'établissement de textile synthétique estime que 0,8 % de son effectif ouvrier est apte à atteindre le niveau technicien. Dans d'autres secteurs (fabrication du papier), le même type de constat a conduit à utiliser le CAP comme étape intermédiaire avant la préparation d'un BEP.

■ Une base et un objectif d'évolution

Les filières dont il a été question précédemment font du CAP la base de toute évolution vers d'autres postes d'ouvriers, la petite maîtrise ou des fonctions techniques. Cette place dans la filière est une forme de reconnaissance des acquis de la formation. Les sidérurgistes, qui ont construit leur filière de carrière après avoir formé plusieurs promotions d'ouvriers, sont tous d'accord sur l'importance des transformations consécutives à la préparation du CAP. Les nouveaux diplômés *"ont des aptitudes à... mais ils ne sont pas forcément opérationnels tout de suite. Mais ils ont compris la relation entre la pratique et la théorie. Au bout de six mois le contremaître reconnaît que le gars est impeccable. Bien souvent, ils vont au-delà du CAP"* (Responsable de formation).

L'accès au CAP peut aussi enclencher une dynamique de formation : les nouveaux diplômés souhaitent poursuivre vers d'autres diplômes et leur expérience a un effet d'entraînement sur leurs collègues. Cela s'est produit dans la sidérurgie où la préparation des CAP par unités de contrôle capitalisables a débuté en 1982. Largement soutenu par les directions d'entreprises, ce mouvement conduit au brevet professionnel et une partie des personnes ainsi formées demande à préparer un baccalauréat professionnel. On constate le même "appétit" à se former dans la papeterie précédemment citée. Tout ceci tient probablement à la levée d'inhibitions scolaires anciennes mais aussi à la forte solidarité qui se crée dans les groupes engagés dans la formation.

Le CAP, qui ouvre de nouvelles possibilités de promotion pour les uns, reste le but de ceux dont le niveau de formation initiale est le plus faible. Les trois entreprises sidérurgiques ont pour objectif d'amener le plus grand nombre possible (sinon tous) d'ouvriers au niveau du CAP, faute de quoi l'évolution de l'outil de travail risquerait de les rejeter à l'extérieur de l'entreprise. *"On essaie de faire comprendre aux gens que ceux qui ont encore des difficultés à lire, écrire, calculer doivent absolument se mettre en selle parce que sinon ils seraient déconnectés, déphasés par rapport à l'entreprise de demain"* (Responsable de formation). Constatant que tous n'y parviendront pas, ou pas tout de suite, elles n'excluent pas d'opter pour une autre forme de certification (certificat d'éducation professionnelle ou certificat de formation générale), le classement dans la filière de carrière étant toujours fondé sur le couple formation + compétence professionnelle attestée. Le dispositif reste centré autour du CAP, et les entreprises utilisent d'abord la possibilité de validation des acquis intermédiaires qu'offre la formule des unités capitalisables.

4. LES UNITÉS CAPITALISABLES

■ Vaincre des résistances

Le choix du CAP et de l'Education nationale a été, dans certaines entreprises, lié à l'organisation de la formation par unités capitalisables. La formule est considérée par un responsable de formation comme *"la plus appropriée pour des adultes : les gens travaillent à leur main, à leur vitesse et selon leur clairvoyance. La formation peut être interrompue et reprise. Il n'y a pas le spectre de l'examen car si pour un jeune c'est toujours un problème d'échouer à un examen,*

pour un adulte c'est traumatisant. Tout cela fait que les gens s'engagent plus facilement." Car il s'agit aussi de vaincre les résistances à la formation, de mettre en confiance une population en refus scolaire. La pédagogie utilisée, inductive et tenant compte des acquis liés à la pratique du travail, est un des moyens mis en oeuvre. La prise en compte des rythmes d'apprentissage individuels en est un autre. Grâce à la possibilité de procéder par étapes, liée à la validation des acquis intermédiaires, on échappe à la logique du "tout ou rien" des examens traditionnels.

■ Une pédagogie en évolution... dans un cadre réglementaire strict

Les entreprises étudiées veulent amener "le plus loin possible" leur main-d'oeuvre ouvrière. Dans la sidérurgie, le niveau de ceux qui n'ont pas encore été formés est plus faible que celui des premiers diplômés. Les établissements concernés ne veulent exclure personne et réfléchissent actuellement avec les GRETA aux méthodes pédagogiques à adopter. On s'oriente vers une personnalisation encore plus forte de la formation professionnelle qui permet d'adapter les savoirs dispensés aux lacunes de chacun. Une part de plus en plus grande de la formation est dispensée sur le lieu de travail, pendant les temps morts de la production.

La formation en situation professionnelle répond à une nécessité technique liée à la lourdeur des équipements. Elle tient également compte du niveau des effectifs qui sont stables ou en diminution. Il devient plus difficile de concilier impératif de formation et contraintes de production. On préfère donc *"trouver des créneaux de 2 ou 3 heures plutôt que libérer les gens un ou deux jours complets par semaine."*

Pour toutes les raisons que l'on vient d'évoquer, les modalités de formation évoluent. Elles sont définies, en accord avec les GRETA, selon un processus itératif. Cela ne signifie pas pour autant que le diplôme soit dévalué. Au contraire : les candidats sont tenus de faire preuve de leurs performances dans **tous** les domaines et, en ce sens, la formule est plus exigeante qu'un contrôle terminal. Les employeurs sont du reste extrêmement attentifs au niveau des CAP et BP préparés par unités capitalisables, à leur modalités de délivrance et à l'implication des représentants de l'Education nationale. *"Le jury est indispensable pour authentifier la démarche. L'essentiel de la formation est fait par des gens de terrain, qui ne sont pas des spécialistes de la formation et ça conduit à la délivrance d'un diplôme reconnu au niveau national. Il faut donc quelque chose permettant d'authentifier ça... L'inspecteur de l'Education nationale est ici chez lui et sa présence donne encore plus de poids à la démarche parce qu'il y a une ambiguïté : en tant que président du jury et chef de service, je pouvais être suspect de faciliter l'obtention du diplôme, de le distribuer pour faire plaisir aux gens" (Directeur d'une unité sidérurgique).*

■ Une pédagogie qui apporte plus que des connaissances

Partout, les enseignements impliquent fortement l'encadrement qui reçoit à cet effet une formation de formateur. La maîtrise doit parfois remettre en ordre ses connaissances : le rôle "formalisateur" de la formation dépasse la population à laquelle elle était destinée. Effet secondaire inattendu du processus engagé : le fonctionnement des équipes de travail se trouve modifié. Les ouvriers conservent l'habitude, prise pendant leur formation, de poser beaucoup de questions et les contremaîtres ne prennent plus seuls les décisions techniques. Indirectement, le contour de l'activité de l'agent de maîtrise se trouve modifié. L'un d'eux note

qu'auparavant il "était le pompier, celui qui réglait le problème à la place des gens, (il) a maintenant beaucoup plus de temps pour se consacrer à l'organisation, la gestion, aux prévisions, aux cercles de qualité..." car les ouvriers sont beaucoup plus autonomes.

5. CONCLUSION

Le CAP est aujourd'hui dénigré : la préférence pour des diplômes de niveau plus élevés ou pour le BEP est de plus en plus souvent affichée. Les défenseurs du CAP eux-mêmes évoquent avec nostalgie ce qu'il représentait dans le passé, estimant que le niveau du diplôme a baissé. Les expériences évoquées ici s'inscrivent en faux contre ce dernier jugement : les unités capitalisables ont donné une nouvelle vitalité au CAP. La préférence pour d'autres diplômes, quant à elle, est difficile à mettre en pratique lorsque les recrutements sont limités. **La certification de niveau V en général et le CAP en particulier remplissent encore aujourd'hui une fonction importante d'explicitation et d'homogénéisation des savoirs dans les entreprises.**

Ces expériences démontrent aussi qu'il faut se garder d'en rester à la formation initiale lorsque l'on analyse l'usage des diplômes. Elles peuvent également être considérées comme des laboratoires pédagogiques à un moment où la formation de populations, jeunes ou non, en échec scolaire ou risquant l'exclusion sociale à cause de leur trop faible qualification, se pose.

LE RECOURS À UNE FORMATION HOMOLOGUÉE DANS UN MODE DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

*L'étude des conditions d'usage d'un titre homologué
dans les pratiques de gestion d'une entreprise
- qui était à l'origine de la formation et de la demande de certification -
permet de préciser les apports et les limites que présente
ce mode de certification
pour les entreprises utilisatrices.*

1. INTRODUCTION

■ Homologation et politiques d'entreprises

Les "formations d'entreprise", élaborées pour répondre aux besoins propres à une société particulière, sont en principe exclues du champ de l'homologation (1) et seuls les organismes de formation (qui ont fait une déclaration d'existence) sont habilités à transmettre une demande de certification au ministère de tutelle. Pour autant, en 1986, la Commission technique d'homologation (cf. encadré) a certifié une formation de niveau V d'"agent de fabrication de tubes et composants électroniques" qui présentait les particularités suivantes :

- financée par la participation obligatoire des employeurs, elle constituait la réponse précise à la demande de la seule entreprise utilisatrice ;
- celle-ci avait largement "porté" la demande d'homologation en prenant en charge les démarches incombant "normalement" à l'organisme de formation ;
- la formation était reconnue localement, au niveau de l'entreprise, comme étant de niveau V.

Le rapporteur concluait ainsi le dossier de demande d'homologation : **"La question est de savoir si la validité des conditions - relatives au niveau comme au caractère "qualifiant" de la formation - établie à l'échelle d'un seul établissement permet de fonder une décision**

(1) La transférabilité des compétences qu'elles permettent d'acquérir est, en effet, particulièrement difficile à établir.

L'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique

L'homologation est une procédure de certification des titres et diplômes de l'enseignement technologique qui découle de l'article 8 de la loi n° 71.577 du 16 Juillet 1971. Celui-ci stipule que ces titres, "acquis par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage ou la formation continue", sont inscrits sur une liste d'homologation établie sous l'autorité du premier ministre. Si l'inscription est de droit pour les titres et diplômes délivrés par le ministre de l'Education nationale, ceux relevant d'organismes placés sous l'autorité des autres ministères doivent passer devant la Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique. La certification est ensuite prononcée, sur avis de la Commission, par arrêté du ministre du travail et de l'emploi, qui statue par délégation du Premier ministre.

L'homologation est ainsi, en premier lieu, un mode de classement officiel des titres et diplômes de l'enseignement technologique mis en place dans les années 70 pour répondre au souci des ministères - du Travail d'abord, de la Défense, de l'Agriculture et de la Santé ensuite - de donner une valeur juridique à des titres décernés sous leur égide et dont la valeur sur le marché du travail faiblit avec l'extension du chômage (1). Cette pratique de classement répond aussi au souci de la Commission de faire valoir, auprès des employeurs, la valeur professionnelle des détenteurs de titres ainsi certifiés.

Le référentiel utilisé pour juger du niveau d'homologation est à la fois scolaire et professionnel. Par l'homologation, les titres sont situés en référence à deux nomenclatures - de spécialité (2) et de niveau (3) de formation - et, parmi les critères d'homologation, une importance particulière est attachée au caractère "qualifiant" de la formation. Celui-ci est apprécié par la nature des débouchés professionnels ouverts aux stagiaires à l'issue de la formation. Outre leur

existence, il s'agit d'établir, au vu des postes et emplois d'affectation d'anciens stagiaires, s'ils sont d'un niveau équivalent à celui des détenteurs de titres déjà certifiés.

Le champ d'application de l'homologation se trouve cependant circonscrit entre deux limites, qui en restreignent la valeur opératoire :

① Vis-à-vis des certifications de l'Education nationale, l'homologation n'a pas pouvoir d'équivalence des titres. La notion de "capacité professionnelle", qui sert à évaluer le niveau de la formation, ne constitue pas une garantie de ce que les stagiaires ont acquis les connaissances théoriques requises pour la poursuite d'études. Dans ces conditions, l'équivalence avec des diplômes de l'Education nationale demeure du ressort de ce ministère et les poursuites d'études dans ce cadre institutionnel sont soumises à décision dérogatoire des instances compétentes.

② Il n'est pas non plus porté atteinte, par cette procédure, à l'autonomie de décision des responsables d'entreprises. En matière de titres homologués comme en règle générale (4), rares sont les textes conventionnels ou réglementaires qui lient l'accès à la formation et au diplôme à une promotion ou à un changement de classification et/ou de rémunération du salarié.

(1) cf. J. AFFICHARD : "Nomenclatures de formation et pratiques de classement", Formation Emploi n°4, oct.-déc. 1983.

(2) Nomenclature en 47 groupes de formation du ministère de l'Education nationale.

(3) Nomenclature de la Commission statistique nationale.

(4) cf. P. GUILLOUX : "Premier bilan de la négociation de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés" in : Droit social n°2, février 1986.

d'homologation". En homologant la formation au niveau V, les membres de la Commission apportaient une réponse positive à cette question.

L'homologation de ce titre semble ainsi marquer la volonté d'inscrire ce mode de certification dans une **logique d'emploi** autant, sinon plus, que de sanction d'une formation : les variables relatives à l'état du marché du travail et à son évolution font partie intégrante des critères d'homologation des titres soumis à la Commission. Ainsi, l'homologation de ce titre doit sans doute beaucoup à la notoriété de l'entreprise : l'appartenance à un groupe connu pour sa politique de formation pouvait, en effet, constituer une présomption de transférabilité, sur le marché du travail, des compétences acquises par les stagiaires. Il semble que ce critère ait influé sur la décision d'homologation, tout autant que l'aptitude de l'organisme de formation à dispenser un enseignement de niveau V (compétence attestée, dans le cas présent, par le fait que l'organisme prépare à des diplômes de niveau V de l'Education nationale, CAP et BEP).

■ Les conditions de mise en oeuvre de la formation

Financée par la participation obligatoire des employeurs, la formation ainsi homologuée trouve son origine dans un appel d'offre lancé par le responsable de formation de la filiale d'un groupe de l'électricité-électronique. Confrontée à des problèmes de reconversion d'une main-d'oeuvre constituée à plus de 50 % d'ouvriers spécialisés dans des tâches répétitives en voie de disparition ou d'automatisation, cette société cherchait à mettre en place une "formation promotionnelle" permettant le passage à ouvrier professionnel, soit le passage du niveau O au niveau P dans la classification de la métallurgie. Pour cette raison (et pour d'autres que nous précisons par la suite) l'objectif de certification est apparu très tôt, dès la phase de conception de l'action formative.

2. LA CERTIFICATION

■ Pourquoi l'homologation plutôt qu'un autre mode de certification ?

L'homologation est une certification d'Etat accordée à des organismes qui relèvent de ministères autres que l'Education nationale (1). Le recours à l'homologation s'explique donc, en premier lieu, par le **statut de l'organisme dispensateur de la formation** qui, dans le cas étudié, dépend du ministère de l'Industrie. Le recours à cet organisme plutôt qu'à un autre, relevant de l'Education nationale, s'explique par les **caractéristiques de l'offre de formation** et, plus précisément, par les rapports que l'entreprise entretient avec les organismes présents sur le marché local de la formation.

Si l'entreprise a eu recours à cet organisme c'est, notamment, parce que le GRETA n'a pas répondu à l'appel d'offre lancé par le responsable de formation. Une autre unité du groupe a eu recours au GRETA pour mettre en place la formation lourde, de reconversion, dont elle avait

(1) C'est notamment le mode de certification des titres décernés par l'AFPA, placée sous tutelle du ministère du Travail.

besoin. Ce stage, dispensé par un organisme sous tutelle de l'Education nationale, aboutit à un titre homologué de droit (CAPUC de conducteur de machines automatisées).

Le recours à la procédure d'homologation n'est donc pas un choix délibéré de la part de l'entreprise, mais une solution "de remplacement". Ainsi, le responsable de formation de l'entreprise déplore : *"Comme c'est l'Education nationale qui a monté (la formation mise en place pour l'autre filiale) le CAP a été homologué avant même que la formation ne soit lancée. Alors ça, évidemment, c'est la solution idéale. Si le GRETA avait pu s'investir ici on ne se trouverait pas dans cette situation (d'avoir à procéder à une demande d'homologation)"*.

Le GRETA ne s'étant pas manifesté, l'entreprise s'est orientée vers un autre organisme avec lequel existaient déjà des liens anciens pour la formation des personnels ouvriers et techniciens. La formation certifiée est ainsi l'"héritière" de stages de physique-chimie, non homologués, qui avaient été mis en place précédemment pour répondre à la demande de l'entreprise. C'est par le "bouche à oreille" que l'entreprise a eu, ensuite, connaissance de l'existence d'une procédure de certification, l'homologation, qui devait lui permettre de faire valider la formation.

■ La position de l'organisme de formation par rapport à la certification

Le recours à l'homologation n'a pas été un choix de l'organisme de formation, qui en ignorait l'existence jusqu'à ce que l'entreprise lui en parle. La certification est néanmoins une préoccupation majeure de l'organisme. Situé sur le marché concurrentiel de la formation continue financée par les entreprises, celui-ci s'est toujours efforcé de répondre à cette demande en mettant en place des cycles préparant au passage de diplômes de l'Education nationale. Le responsable de la formation témoigne : *"Pendant longtemps on a pu préparer les gens à passer le CAP d'électronicien d'équipement même si le contenu officiel et l'épreuve officielle ne correspondaient plus exactement, au fil des années, aux besoins de l'entreprise. On savait très bien que "qui peut le plus peut le moins" et qu'en faisant une préparation suffisamment précise, suffisamment axée sur les besoins de l'entreprise, on pouvait en fait pratiquement, au passage, passer le CAP. Ce qui permettait aux gens d'avoir un diplôme officiel de l'Education nationale, reconnu dans l'entreprise, et qui leur permettait le cas échéant d'aller monnayer ailleurs leur qualification puisque c'est un diplôme reconnu partout."*

Mais cette position s'est avérée plus difficile à tenir au fil des ans, la demande s'orientant plus systématiquement vers des formations "sur mesure" en liaison, notamment, avec l'émergence des "nouveaux métiers de l'électronique". L'homologation a ainsi permis de renouer avec une politique antérieure de l'organisme, tout en répondant plus spécifiquement à la demande de l'entreprise qui constitue un client particulièrement lourd (le nombre des stagiaires envoyés par cette société permettait de remplir un nouveau stage par an).

■ Pourquoi une certification plutôt que la reconnaissance locale ?

Au premier abord, les motifs de la demande d'homologation n'apparaissaient pas évidents, pour deux raisons principales :

- avant même qu'elle ne soit homologuée, la formation était reconnue en équivalence du CAP pour l'évolution des salariés dans les classifications en vigueur dans l'entreprise. Pour autant, avant comme après l'homologation, l'obtention d'un titre certifié de niveau V ne

s'accompagne d'aucune garantie de promotion. Celle-ci reste subordonnée à la vacance de postes de qualification correspondante ;

- l'un des avantages que présente, en principe, l'homologation est de faciliter la mobilité externe de la main-d'oeuvre. Dans le cas étudié, cependant, la notoriété de l'entreprise sur le marché local du travail et la réputation du groupe en matière de formation pouvaient constituer des gages quant à la qualité de la formation mise en place. Quelle "plus-value" l'homologation apportait-elle, dès lors, à la formation, par rapport à la notoriété de l'entreprise ?

Pour la direction de l'entreprise, la question de la certification n'apparaît pas cruciale. C'est la formation elle-même qui est valorisée, tant dans ses contenus, en ce qu'ils contribuent à la recomposition du collectif de travail, que comme un indicateur d'adaptabilité de la main-d'oeuvre. C'est par contre une préoccupation majeure pour le personnel et ses représentants. Dans une société qui associe étroitement le syndicat dominant à l'élaboration et à la mise en oeuvre de sa politique de formation, la certification est une condition du maintien d'un consensus entre la direction et le syndicat.

Lors de la mise en place de la formation de reconversion interne de sa main-d'oeuvre, le responsable de formation de l'entreprise s'était engagé à en demander la reconnaissance par la procédure d'homologation. L'homologation apparaît, en fait, **comme une contrepartie donnée aux salariés qui acceptent de s'engager dans une action de formation de reconversion**. Le responsable de la formation dans l'entreprise comme les représentants syndicaux s'accordent à dire qu'il est extrêmement difficile d'obtenir de ces populations qu'elles entreprennent une formation aussi lourde que celle dans laquelle l'entreprise s'engageait. Ces populations se caractériseraient ainsi par leur "manque d'appétence" vis-à-vis de la formation. Or, ayant obtenu l'assurance de la demande de certification, le syndicat intervient auprès des salariés pour les "pousser" à accepter l'entrée en formation. Il apporte ensuite le "soutien moral" dont certains ont besoin en cours de formation.

■ Les résultats correspondent-ils aux objectifs ?

Le titre a été homologué en 1986. Deux ans plus tard, l'"efficacité" de la formation homologuée est évaluée, tant par la direction que par le syndicat majoritaire, par le fait que les salariés qui l'ont suivie n'ont pas été touchés par les plans de licenciement successifs et sont restés dans l'établissement. Ce n'est donc pas au regard de sa contribution à la reconversion externe de la main-d'oeuvre qu'est appréciée, dans un premier temps, l'homologation. La poursuite des réductions d'effectifs, qu'accompagne la délocalisation d'activités perçue comme un préalable à un désengagement total du groupe, n'exclue cependant pas cette possibilité à plus long terme.

En 1988, la formation a surtout contribué à la recomposition interne du collectif de travail. De ce point de vue, elle a contribué à accroître le niveau général de qualification de la population ouvrière. Mais la formation constitue aussi un gage d'adaptabilité de la main-d'oeuvre qui l'a suivie. Si l'entreprise intègre la formation dans ses critères de gestion de la main-d'oeuvre, c'est autant pour les compétences techniques et professionnelles qu'elle permet d'acquérir ou de structurer, que pour ce qu'elle révèle d'adaptabilité, d'aptitude à la remise en cause d'acquis et de modes d'apprentissages antérieurs de la part du personnel. Dans ces conditions, il y a consensus entre les parties en présence pour assurer une reconversion interne aux salariés ainsi formés. Cette politique de reconversion se réfère aux compétences et aptitudes dont témoigne la formation suivie, et non à la certification en tant que telle.

La certification, qui témoigne de ce que les salariés ont suivi avec succès la formation, influe par contre sur les conditions de poursuite d'études. L'entreprise s'est engagée dans la mise en place d'une formation "de deuxième niveau" pour ces personnels. L'obtention du titre certifié constitue alors un "pré-requis" pour la poursuite du processus de reconversion interne.

En 1988, la confusion est totale entre le titre homologué au niveau V et un CAP. Tous, direction et salariés, parlent d'ailleurs du "CAP d'agent de fabrication". A l'origine, cette assimilation était faite par le responsable de la formation dans un souci de "simplification", l'homologation étant une procédure peu connue : tellement peu connue que la distinction a totalement disparu lors du changement de direction (le responsable étant parti à la retraite). En 1988, les titulaires du titre, mais aussi les nouveaux responsables de formation n'étaient pas conscients des différences entre ces deux modes de certification. Or, cela risque de poser des problèmes si l'entreprise s'adresse, comme elle en a l'intention, à l'Education nationale (GRETA) pour mettre en place une formation de "deuxième niveau". L'équivalence au CAP n'est, en effet, pas garantie par la procédure d'homologation (cf encadré *supra*).

3. L'ÉVALUATION DES INDIVIDUS

■ Qui suit la formation ?

La population qui a suivi la formation vient d'ateliers qui ont fermé du fait de la réorganisation : disparition d'activités (accroissement du recours à la sous-traitance) et réaffectation des ateliers (un site par produit). Par ailleurs, les critères d'entrée en formation (définis par l'entreprise) font que les bénéficiaires sont, essentiellement, les "25-40 ans".

■ Les critères de sélection des personnes formées

Le premier critère de sélection des bénéficiaires de formation est l'impératif de production : la réaffectation de la main-d'oeuvre se fait sur le critère de l'activité antérieure (atelier).

Compte tenu des obstacles "psychologiques" à l'entrée en formation pour les populations concernées, l'entrée en stage repose sur le principe du volontariat. Le fait de suivre une formation doit être valorisé, être perçu comme un avantage et non comme une contrainte. Le volontariat devrait aussi garantir de plus grandes chances de succès pour la formation. A terme, cependant, l'ensemble de la population ouvrière des services qui ferment ou sont délocalisés doit avoir suivi la formation.

La sélection des stagiaires est effectuée au niveau de l'entreprise, par les chefs de services et responsable de la formation. Les critères d'entrée en formation sont ceux utilisés habituellement soit : l'ancienneté (critère appliqué au niveau des services), la participation à d'autres actions de formation, le comportement du salarié à son poste de travail (faible absentéisme, forte motivation à évoluer). Les "contraintes de la production" sont invoquées par certains responsables de services pour refuser l'accès à cette formation. L'évolution de la structure par âge et ancienneté de la population des stagiaires (constituée uniquement de salariés de l'entreprise) reflète ces critères : la population des stagiaires rajeunit d'une année à l'autre et l'ancienneté moyenne décroît.

Il n'y a pas d'examen à l'entrée du stage. Une certaine homogénéité des niveaux est néanmoins recherchée pour des raisons de progression pédagogique, pour qu'il n'y ait pas de déséquilibre trop grand dans les capacités d'apprentissage des stagiaires. La population des stagiaires est, en principe, constituée de niveaux Vbis. En fait, l'éventail des niveaux de formation initiale est plus large puisqu'il va de "sans diplôme" à BEP.

Le fait d'avoir suivi la formation est fondamental. Ceux qui la refusent ou qui en sont exclus se trouveront en marge du processus de reconversion interne de la main-d'oeuvre.

4. LA "PRODUCTION DE NIVEAU V" PAR L'ENTREPRISE

La production "interne" de niveau V plutôt que le recours au "marché externe" du travail est une contrainte imposée à la direction locale par le groupe dont relève l'entreprise. Pour procéder à la recomposition de son collectif de travail, l'entreprise se voit contrainte de recourir à la reconversion interne de sa main-d'oeuvre : les licenciements secs sont exclus et les embauches à ces niveaux sont limitées.

Dans le cas étudié, la demande de formation de niveau V vient de ce qu'il existe, dans l'entreprise, une population ouvrière non qualifiée qu'il faut reconvertir. Cette situation apparaît moins conjoncturelle que liée à la politique d'embauche en vigueur, qui consiste à recruter des jeunes ayant le niveau IV, mais pas le diplôme. Dans ces conditions, c'est la formation continue, et non la formation initiale, qui est sollicitée pour pourvoir les emplois qui existent à ce niveau de qualification dans l'entreprise. Le recours à la formation homologuée témoigne de la difficulté à reclasser les personnels peu ou pas qualifiés déjà présents sur le marché du travail. Mais il reflète aussi l'existence, dans l'entreprise enquêtée, de postes ou de fonctions correspondant à ce niveau de qualification.

Deux ans après l'homologation de la formation de niveau V, l'entreprise cherche à nouveau le moyen d'élever le niveau de sa population ouvrière, par la mise en place d'une formation "post-CAP". Si la direction n'accorde pas aux questions de certification une importance primordiale, elle admet cependant que la question de la reconnaissance de la formation ne manquera pas de se poser à nouveau. Le responsable de la formation explique : *"Je ne pense pas que la certification, ce soit ce qui nous pousse à mettre en place un deuxième cycle. On aurait pu lancer un niveau dit "secondaire" sans qu'il y ait un "label" entre les deux. Cela étant, à partir du moment où on aura mis ce programme sur pied, il va y avoir une demande pour cela. Les gens vont dire : est-ce qu'il y aura un diplôme ? Et là il faudra répondre quelque chose"*. Or, la certification constitue un mode privilégié de reconnaissance sociale pour les salariés.

DEUXIÈME PARTIE

LA CONSTRUCTION DE CURSUS DE FORMATION

QUELQUES RÉFLEXIONS SUR L'AVENIR DU NIVEAU V

*La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1990 fixe
un objectif de grande ampleur au service public :*

*"L'acquisition d'une culture générale et d'une qualification reconnue est assurée à tous
les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, culturelle ou géographique".*

*Cet engagement d'accès à la certification pour tous englobe l'objectif de conduire 80%
d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat et s'inscrit dans la politique d'élévation
du niveau de formation et de qualification de tous les publics scolaires sans exclusive.*

*La réalisation d'un tel objectif passe par une évolution importante
des flux de sortie de l'appareil scolaire : suppression dans un avenir proche des sorties
aux niveaux VI et V bis, nouvel étagement entre le niveau V
et les niveaux IV et supérieurs à l'issue duquel le niveau V perdrait sa place dominante
de sortie du système éducatif. Déjà, le mouvement de poursuite d'études
vers le niveau IV engagé depuis 1984-85 fait sentir ses effets et, à la rentrée 89, le taux
d'accès aux classes terminales du deuxième cycle long du second degré de
l'enseignement public équilibre celui des sorties au niveau V ou inférieur.*

1. DE NOUVELLES FINALITÉS

Le rôle du niveau V va donc connaître d'importantes transformations. Sa finalité quasi unique et historiquement fondée de préparation au métier doit-elle être remplacée par des fonctions de régulation du fonctionnement du système éducatif ? Faut-il au contraire maintenir sa finalité originelle et la concilier avec ces nouvelles fonctions ?

■ Fonction professionnelle

Les contributions du CEREQ apportent des précisions sur le maintien et l'évolution de la finalité professionnelle du niveau V de diplôme :

- son importance varie selon les secteurs et les spécialités professionnelles. Dans certains cas, il est fortement concurrencé par le niveau IV (emplois de bureau, maintenance industrielle...),

dans d'autres, il se diversifie et le BEP se forme une image de professionnalité distincte de celle du CAP, dans d'autres enfin, CAP et BEP connaissent de nouveaux espaces de développement en se substituant aux non-diplômés ;

- les pratiques des entreprises illustrent la diversité de son usage. Le développement des politiques d'implication des salariés et de gestion prévisionnelle des ressources humaines conduisent à abandonner un raisonnement liant fortement un niveau de formation initiale à un emploi donné et à diversifier les niveaux de recrutement pour un même emploi de façon à préserver des plages d'évolution différenciées. On assiste de fait à une diversification des modes de recours au système éducatif qui s'appuie sur l'originalité de chaque type de diplôme et l'inscrit dans un itinéraire professionnel faisant également intervenir la formation continue ;
- la reconnaissance formelle, par la certification, des compétences acquises se généralise rapidement. Le niveau de formation doit être garanti par la possession d'un diplôme en attestant.

■ Fonction propédeutique

L'augmentation du taux de poursuite d'études au delà du niveau V (LEMERLE, *infra*, dans ce dossier) touche l'ensemble des filières et des spécialités. Elle traduit la convergence entre les projets des élèves et des familles d'une part, l'évolution des structures d'accueil de formation d'autre part. Là encore, le rôle de la certification se trouve accentué, dans la mesure où elle conditionne la possibilité d'accès à des formations de niveau supérieur. On constate également des stratégies développant les différentes possibilités de passage d'un diplôme à l'autre et inscrites dans un projet de plus ou moins long terme pouvant connaître des interruptions et être jalonné par une succession d'étapes. En ce sens, fonction professionnelle et fonction propédeutique présentent des convergences à développer.

Par contre, les possibilités de poursuite d'études sont plus élevées dans la filière BEP que dans la filière CAP, dans les spécialités à "gros flux" (tertiaire de bureau, mécanique, électricité...) que dans les spécialités à "petit flux". Faut-il assurer à tous, dès le départ, les mêmes possibilités de poursuite d'études ? Faut-il favoriser les formations à "large spectre" en privilégiant la possibilité de poursuite d'études qu'elles offrent au risque de pénaliser ceux qui se trouveront ultérieurement en situation d'échec ? A l'inverse, les formations pointues assurent une meilleure garantie d'accès à l'emploi, mais placent leurs titulaires dans des situations "bloquées" à l'avenir relativement incertain. Ces questions conduisent à réfléchir à l'aménagement de l'architecture des diplômes et à remettre en cause l'opposition trop courante de savoirs spécifiques, pointus et immédiatement utilisables à d'autres, larges, transférables, et d'utilité différée (LAZAR, *infra* dans ce dossier, montrant les rapports entre la dimension culturelle et la dimension instrumentale du français).

■ Fonction pédagogique

Les études et expérimentations montrent le rôle très important que jouent les enseignements techniques et professionnels dans la motivation des jeunes vis-à-vis de l'apprentissage et du savoir. Les expériences de "Nouvelles qualifications" ont particulièrement démontré à quel point l'insertion des jeunes dans la production peut les conduire à une prise de conscience de leur

utilité sociale et à une remotivation au savoir. On pose ainsi le problème de la formulation théorique des connaissances acquises par expérience dans une perspective de lutte contre l'échec scolaire. La mise en place des classes technologiques et des formules d'alternance s'inscrit dans ce souci, et il faut veiller à ne pas en faire des voies de relégation, ni à provoquer un éclatement des espaces d'apprentissage contraire à une logique de plus grande intégration des savoirs (MONTEY, *infra* dans ce dossier).

Le véritable pari à relever pour l'enseignement technique et professionnel de niveau V est de permettre une articulation forte entre ces fonctions qui restent encore assurées dans des structures cloisonnées entraînant du même coup des catégorisations plus ou moins élitistes des publics scolaires et adultes. **Cette articulation suppose que les finalités pédagogique (lutte contre l'échec) et propédeutique (poursuite d'études) soient effectivement greffées sur la finalité de base : la dotation d'une qualification.** Elle conditionne le rôle régulateur que peut jouer l'enseignement professionnel en permettant à tout jeune engagé dans une voie de certification d'accéder effectivement au diplôme et de donner valeur à ce diplôme tant en matière d'insertion professionnelle que de prolongation d'un parcours de certification.

2. MESURES ENVISAGEABLES

■ Améliorer l'architecture des certifications

Le diplôme est de plus en plus utilisé comme le jalon d'un parcours de formation qui s'étend sur toute la durée de la vie professionnelle. Tout ce qui peut favoriser cette logique doit être encouragé.

Ceci commence par une **large publication des outils et des méthodes de certification** et des opportunités qu'elles offrent. Ainsi, le développement des démarches par unités capitalisables peut faciliter les convergences entre les divers acteurs de la formation et l'analyse des proximités entre les différents diplômes. A côté de la définition des diplômes, la spécification de leurs liaisons avec ceux de même spécialité ou de spécialités voisines constitue un moyen efficace pour le repérage et la construction de ces parcours. Ces liaisons peuvent être présentées au niveau de la cible professionnelle du diplôme (référentiel des activités professionnelles) et à celui des objectifs de compétences et de savoirs nécessaires (référentiel de diplôme).

Une telle conception implique une différenciation marquée entre CAP et BEP. Celle-ci a été clairement posée lors de la rénovation du niveau V en 1984 : le CAP est un diplôme de qualification professionnelle correspondant à une structure de "métiers", le BEP est un diplôme de qualification professionnelle recouvrant le champ plus large d'une famille professionnelle. Dans les entreprises, le BEP trouve son identité propre de diplôme assurant une certaine polyvalence et une aptitude à communiquer, tandis que le CAP reste la référence de base de la qualification d'ouvrier ou d'employé de métier. Mais cette complémentarité sur le marché du travail a parfois été "parasitée" au niveau du système de formation où une certaine confusion entre diplôme et filière a tendu à subordonner la construction des CAP à la logique des BEP. Améliorer l'articulation CAP-BEP suppose donc de découpler davantage la construction de ces deux diplômes, de définir au cas par cas les zones d'intersection et de spécificité dans le contenu professionnel et d'envisager les différentes possibilités d'ordre successif d'acquisition : le CAP,

plus sectorisé, pourrait être acquis avant le BEP, en association avec lui ou en complément ultérieur, selon des combinaisons variables.

Enfin, il convient de mettre à jour et d'actualiser régulièrement une **carte des spécialités de formation assurant la couverture des professions**. On observe que certains emplois qualifiés, à effectifs importants, ne bénéficient d'aucune préparation au sein du système de formation. Un travail d'investigation doit être conduit avec le CEREQ au cours de l'année 1990 afin d'identifier les professions concernées et d'envisager la mise en place ou l'élargissement de formations permettant de répondre à ces nouveaux besoins. Plus largement, le travail d'actualisation et de création des diplômes au sein des CPC devrait se faire en visant une cohérence et une articulation des parcours de certification dans un secteur de spécialités et en envisageant des filiations croisées entre spécialités voisines.

■ Une autre logique des savoirs

L'orientation précoce, le cloisonnement entre filières, le développement de spécialités professionnelles conçu de façon trop scolaire, le manque de coordination dans les enseignements sont des facteurs d'échec que l'on doit combattre par une meilleure conjugaison de l'enseignement général, de l'enseignement technique et de l'immersion dans le monde professionnel. L'objectif ainsi recherché est la **maîtrise du savoir dans sa dimension instrumentale aussi bien que dans ses potentialités de transfert** à d'autres situations, professionnelles ou éducatives. Dans cette perspective, une attention toute particulière doit être portée à l'enseignement du français qui constitue le déterminant le plus précoce de l'orientation vers les filières courtes. Au-delà d'une approche disciplinaire, il est nécessaire de montrer sa valeur d'outil "universel", conditionnant les aptitudes à la compréhension des énoncés, à la communication écrite et orale nécessaires dans l'adaptation technique et sociale à la vie de travail.

Parallèlement, la **complémentarité des périodes de formation en entreprise et dans l'institution scolaire**, sur le modèle des baccalauréats professionnels, mériterait d'être envisagée. Certains principes issus des expériences "Nouvelles qualifications" pourraient être transposés, en particulier dans le sens d'une participation plus forte de l'enseignant à la définition d'une progression pédagogique incluant les périodes en entreprise. Réciproquement le tuteur aurait la possibilité de participer à l'élaboration d'une démarche planifiée permettant à l'élève de combler les lacunes que révèle son passage en milieu professionnel.

■ Un développement de la concertation entre acteurs, et de l'alternance

Les questions précédemment abordées montrent la nécessité de renforcer des relations de concertation entre le ministère de l'Education nationale et les partenaires sociaux des branches professionnelles.

En premier lieu, une évolution pourrait s'envisager **au sein des CPC** pour réfléchir à la cohérence d'ensemble des diplômes d'une branche ou d'une spécialité, en particulier aux liaisons CAP-BEP-baccalauréat professionnel. S'y associerait l'examen des conditions d'appel

aux jeunes sortant du système de formation, en tenant particulièrement compte du clivage entre garçons et filles... Les résultats des contrats d'études prévisionnelles de branches pourraient fournir un matériel de base pour ces approches.

D'autre part, si le développement des différentes formes d'**alternance** au niveau V paraît indispensable, il risque d'entraîner à terme des difficultés. Difficultés pour les entreprises qui, se trouvant confrontées à des demandes multiples dont elles perçoivent parfois difficilement les différences, difficultés pour les établissements scolaires qui ne disposent que d'une faible marge de négociation, se trouvent en situation de concurrence avec leurs homologues géographiquement proches, et arbitrent parfois difficilement entre les besoins des différentes sections dont ils ont la charge. La solution à ces problèmes passent par plusieurs démarches :

- une réflexion et une négociation sur le développement de la **fonction formation des entreprises et le développement du tutorat**. L'arrivée de jeunes en situation de formation favorise des conduites d'innovation de la part des salariés de l'entreprise et favorise **l'organisation d'échanges** entre enseignants et tuteurs afin de spécifier les objectifs de la formation, et le rôle que chacun y joue tant au niveau collectif que pour chaque élève ;
- la mise en place **d'instances de coordination** avec les représentants professionnels aux différents niveaux géographiques, en particulier académique-régional, pour améliorer les conditions d'accueil des élèves.

Enfin, toutes les formules plus particulières, comme les **conventions de coopération** au niveau national, les **conventions de jumelage école-entreprise...**, doivent être utilisées, voire adaptées, pour favoriser ce travail en commun qui s'inscrit dans l'ambition réaffirmée que la formation est l'affaire de tous.

NIVEAU V ET POURSUITE D'ÉTUDES

*Le phénomène de poursuite d'études est un des traits marquants
de l'évolution du système éducatif.
Le texte qui suit analyse les principaux cheminements
qu'il peut prendre
à l'issue d'une formation de niveau V,
évalue l'impact des nouvelles possibilités sur la répartition des flux et
dégage les effets spécifiques qui s'attachent aux spécialités suivies.*

1. POURSUITE D'ÉTUDES APRÈS LA DERNIÈRE ANNÉE DE BEP ET DE CAP

■ Les "classes passerelles" restent la voie principale de poursuites d'études après un BEP...

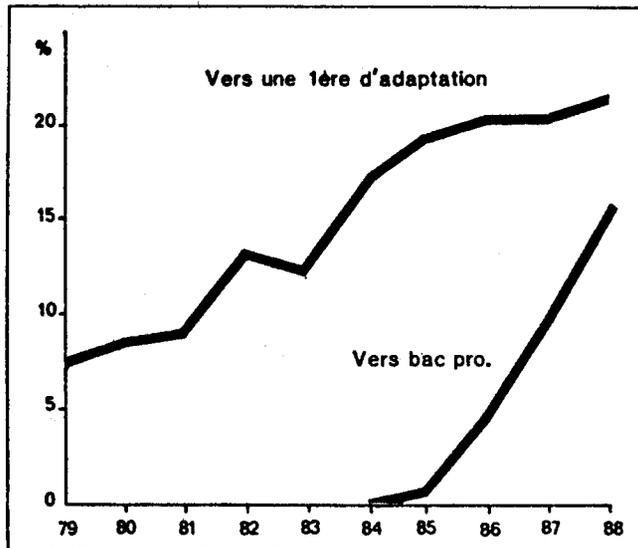
Au début de la décennie, la grande majorité des élèves qui sortaient de CAP ou de BEP quittaient le système scolaire. La création des secondes spéciales puis des premières d'adaptation a permis à des jeunes de plus en plus nombreux, surtout depuis 1983, de se réorienter après le second cycle professionnel. Ces classes ont en effet été ouvertes afin de servir de "passerelles" entre les formations de lycées professionnels et le second cycle des lycées généraux. Les élèves de CAP en deux ans et de BEP surtout, ont pu profiter pour rejoindre le second cycle général ou technique. En 1987-1988, plus d'un élève sortant de seconde année de BEP sur cinq y parvient, tandis qu'ils étaient moins d'un sur dix au début de la décennie.

■ ... mais les baccalauréats professionnels attirent de plus en plus de sortants de BEP

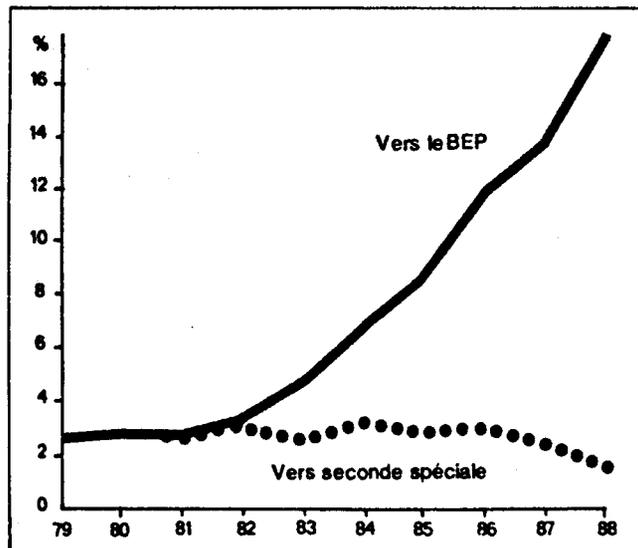
A partir de 1985, une nouvelle voie est ouverte aux titulaires de BEP. Ils peuvent préparer un des nouveaux baccalauréats professionnels qui ont été délivrés pour la première fois en 1987.

Graphique 1
Poursuite d'études après un BEP et un CAP

Taux de poursuite d'études après un BEP ou un CAP en deux ans



Taux de poursuite d'études après un BEP ou un CAP en trois ans



Source : DEP

Les résultats qui suivent sont tirés de deux sources.

Les matrices de flux d'élèves élaborées à partir de l'enquête sur les effectifs du second degré ont fourni les taux de poursuite d'études après la dernière année de CAP ou de BEP (toutes spécialités confondues). Les poursuites d'études vers l'apprentissage ou les formations des ministères autres que l'Education nationale n'y sont pas prises en compte.

Les enquêtes sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant de troisième année de CAP ou de seconde année de BEP scolarisés en 1985-1986 et en 1986-1987, interrogés sept mois après la fin de l'année scolaire ont été utilisées pour calculer les taux de sortie de CAP et BEP par groupe de formations. Afin de garantir la valeur des résultats présentés, on n'a pris en compte que les groupes de formation concernant plus de 100 élèves inscrits. Des recherches complémentaires ont montré que les taux de sortie du système scolaire étaient sous-évalués par l'enquête, mais celle-ci est la seule source d'indication sur les sorties par groupes de spécialités et elle assure la fiabilité des mesures de disparité entre formations et des évolutions dans le temps depuis 1986.

Liste des groupes de spécialités

- | | |
|--|--|
| 1 Agriculture, élevage, forestage | 20 Textiles |
| 2 Pêche | 21 Habillement |
| 3 Mines et carrières | 22 Cuir et peaux |
| 4 Génie civil, travaux publics | 23 Travail du bois |
| 5 Construction en bâtiment | 24 Conducteurs d'engins terrestres |
| 6 Couverture, plomberie, chauffage | 25 Autres formations des secteurs primaire et secondaire |
| 7 Peinture en bâtiment | 26 Dessinateurs du bâtiment et des travaux publics |
| 8 Fonderie, laminage, moulage | 27 Dessinateurs industriels |
| 9 Forge, chaudronnerie | 29 Techniques administratives ou juridiques |
| 10 Mécanique | 30 Secrétariat, dactylographie, sténographie |
| 11 Electricité, électrotechnique, électromécanique | 31 Techniques financières ou comptables |
| 12 Electronique | 33 Commerce et distribution |
| 13 Verre et céramique | 36 Arts et arts appliqués |
| 14 Photographie | 37 Santé |
| 15 Papier, carton | 38 Soins personnels |
| 16 Chimie, physique, biologie | 39 Services dans l'hôtellerie et les collectivités |
| 17 Boulangerie, pâtisserie | 46 Préformations-formations générales à finalité professionnelle |
| 18 Abattage, travail des viandes | |
| 19 Autres spécialités de l'alimentation | |

En 1985, 1 200 élèves étaient inscrits à la préparation d'une des cinq spécialités de baccalauréat professionnel. A la rentrée 1988, vingt spécialités accueillent 36 000 élèves. Le taux de poursuite d'études des BEP vers la première année de baccalauréat professionnel atteint 15% soit cinq points de plus qu'en 1987.

Au total, 36% des inscrits en seconde année de BEP ou de CAP en deux ans en 1987 à 1988 poursuivent des études l'année suivante (sans compter les redoublants ni les poursuites vers les formations des ministères de l'Agriculture ou de la Santé). On remarque que si la création des baccalauréats professionnels a sensiblement ralenti la croissance des premières d'adaptation, celles-ci attirent toutefois de plus en plus d'élèves : le taux de passage des BEP vers ces classes a gagné un point entre 1987 et 1988.

■ Le BEP après le CAP

Depuis 1982, les élèves qui sortent de CAP en trois ans sont de plus en plus nombreux à s'inscrire en BEP pour compléter leur formation professionnelle et retarder leur entrée sur le marché de l'emploi. La proportion est passée de 13,7% à 18% entre 1987 et 1988 et elle devrait continuer à croître. En revanche, les passages de troisième année de CAP vers le second cycle long général ou technique, peu fréquents, ont tendance à diminuer depuis deux ans.

2. SORTIES DE DERNIÈRE ANNÉE DE BEP ET DE CAP

(par groupes de spécialités)

■ Dernière année de BEP

• *De grandes disparités entre groupes de formation*

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes donne un taux de sortie du système éducatif après la seconde année de BEP (l'apprentissage faisant partie des poursuites d'études) de 43,8%. Mais l'étude par groupe de formation montre de grandes disparités : de 21,1% pour l'électronique à 59,7% pour le groupe verre et céramique.

Le tableau 1 ci-contre présente les groupes de spécialités de BEP (1) dans l'ordre croissant des taux de sortie.

Avec l'électronique (12), les groupes de la chimie (16), des dessinateurs du bâtiment et des travaux publics (26), ceux du génie civil (4), de la fonderie (8) et de l'électricité, électronique et électromécanique (11) ont les taux de sortie du système éducatif les plus faibles (jusqu'à 35%).

A l'autre extrême, les groupes de l'habillement (21), de l'hôtellerie (39), de la cuisine (19), de la plomberie (6), de la photographie (14), de la forge (9) et du secrétariat (30), ont des taux de sortie supérieurs à 50%.

• *Les groupes à fort taux de sortie ont peu d'inscrits*

On remarque que la plupart des spécialités les plus importantes en termes d'effectifs d'élèves ont des taux de sortie plus faibles que la moyenne. En particulier, électricité, électrotechnique et électromécanique et deux des spécialités importantes du secteur tertiaire : techniques administratives et techniques financières ou comptables. Ces trois groupes de spécialités regroupent 45% des inscrits en BEP en 1986-1987.

En revanche, mis à part le groupe du secrétariat, les spécialités à fort taux de sortie sont "petites" en termes d'effectifs inscrits. Les cinq groupes qui ont les taux les plus élevés ne représentent qu'à peine 7% des effectifs.

(1) Les codes et intitulés des groupes de spécialités sont indiqués dans l'encadré de la page précédente.

Tableau 1
Effectifs inscrits (*) et taux de sortie des spécialités de deuxième année de BEP
 Année scolaire 1986-1987

Groupe de spécialités	Taux (%)	Inscrits
12	21,1	4 963
16	24,7	216
26	27,7	1 865
04	29,9	521
08	33,1	208
11	35,1	21 554
31	40,6	31 143
29	42,1	30 784
25	42,8	765
10	44,1	18 253
37	44,4	14 384
05	44,6	1 411
23	44,9	2 831
01	46,1	260
33	47,9	13 618
07	48,7	346
22	48,8	107
09	51,8	2 992
06	52,3	1 382
30	52,7	27 009
39	54,1	3 273
19	54,5	3 349
21	56,7	5 401
14	58,7	314
13	59,7	112
Ensemble	43,8	187 061

(*) On ne retient dans ce tableau que les spécialités ayant plus de 100 inscrits.

Tableau 2
Effectifs inscrits (*) et taux de sortie des spécialités de troisième année de CAP
 Année scolaire 1986-1987

Groupe de spécialités	Taux (%)	Inscrits
12	42,5	398
31	42,7	8 145
11	45,5	7 736
30	51,1	3 080
10	53,0	29 978
29	53,7	14 022
23	56,5	8 154
22	58,9	208
09	59,9	10 315
01	60,3	190
36	61,1	550
21	61,6	11 963
24	62,4	320
06	62,7	3 316
03	63,8	159
33	67,6	3 012
07	69,0	1 931
05	69,8	3 009
17	70,7	502
19	71,4	3 581
13	72,0	186
27	72,8	519
39	74,0	13 107
38	77,7	1 644
14	77,8	424
20	81,5	616
Ensemble	58,3	127 065

(*) On ne retient dans ce tableau que les spécialités ayant plus de 100 inscrits.

• **Les taux de sorties baissent pour tous les groupes de formation**

On a vu que les poursuites d'études à l'issue d'un BEP augmentent très fortement, ce qui équivaut à constater la baisse du taux de sortie. Entre 1986 et 1987, celui-ci perd trois points, passant de 46,9% à 43,9%.

Tous les groupes de formation sont touchés par cette baisse à des degrés divers, sauf ceux de la fonderie, de la forge, de la peinture en bâtiment et de la photographie qui restent au niveau de 1986.

Les groupes de l'agriculture et de la chimie, pour lesquels la diminution est particulièrement forte comptent relativement peu d'élèves. En revanche, le groupe des "autres formations des secteurs primaire et secondaire", dont l'effectif n'est pas négligeable, a une forte baisse du taux de sortie. L'examen par spécialités détaillées montre qu'il s'agit essentiellement des "conducteurs d'appareils, option industrie".

Dans l'ensemble, l'ordre des spécialités, pour ce qui est du taux de sortie à l'issue du BEP, n'est pas bouleversé entre 1986 et 1987.

- **Peu de poursuites d'études vers l'apprentissage**

A la sortie de la seconde année de BEP, 1% des élèves poursuivent des études en apprentissage. Selon les groupes de formations, en 1987, la proportion varie de 0 (photographie, travail du cuir, fonderie) à un peu plus de 2% (conducteurs d'appareils, santé).

■ Dernière année de CAP en trois ans

Le taux de sortie du système scolaire à l'issue d'un CAP en trois ans est beaucoup plus fort que pour les BEP. En 1987, l'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes donne ce taux égal à 58,3% pour l'ensemble des spécialités de formation (1) (Cf. tableau 2).

- **Les six groupes qui ont les taux de sortie les plus faibles regroupent la moitié des inscrits en CAP**

Comme pour les BEP, on constate que les effectifs inscrits en troisième année de CAP sont fortement concentrés dans les groupes de formation qui ont les plus faibles taux de sortie. Cinq des six groupes dont les taux sont inférieurs à 55% sont très importants en termes d'effectifs. On y trouve trois grands groupes du secteur tertiaire : techniques financières ou comptables (31), secrétariat (30), techniques administratives ou juridiques (29), ainsi que les plus grands groupes du secteur secondaire : mécanique (10) et électricité, électrotechnique et électromécanique (11). Ces groupes comptent la moitié des inscrits en dernière année de CAP en trois ans en 1986-1987.

A l'inverse, les spécialités qui ont plus de trois quarts de sortants : soins personnels (38), photographie (14), textile (20), ont relativement peu d'inscrits. Seuls le groupe de l'hôtellerie (39) présente à la fois un taux de sortie élevé et beaucoup d'élèves inscrits.

- **Baisse du taux de sortie entre 1986 et 1987**

Pour l'ensemble des groupes de formation, le taux de sortie de troisième année de CAP a perdu deux points, passant de 60,3% à 58,3% entre 1986 et 1987.

Les différences d'évolution entre les spécialités sont plus marquées que pour les BEP, certains groupes de formation présentent même une croissance assez importante de leur taux de sortie. Il faut cependant remarquer que les effectifs étudiés sont relativement faibles dans ces spécialités et qu'une variation de quelques dizaines du nombre de sortants entre deux années peut faire varier considérablement le taux de sortie.

Dans l'ensemble, les groupes qui comptent beaucoup d'élèves enregistrent tous des baisses du taux de sortie du système scolaire entre 1986 et 1987.

- **2,4% des élèves de troisième année de CAP poursuivent des études en apprentissage**

Les poursuites vers l'apprentissage concernent une part non négligeable des sortants de troisième année de CAP. On peut penser qu'il s'agit pour la plupart d'élèves de lycées professionnels ayant échoué à l'examen et qui tentent de le repréparer par la voie de

(1) L'enquête sous-estime ce taux d'environ un tiers.

l'apprentissage. Environ 300 titulaires de CAP en trois ans se sont inscrits en apprentissage à la rentrée de 1987 pour préparer un BEP ou un baccalauréat professionnel.

Les groupes de formation du secteur tertiaire ont évidemment peu de débouchés sur l'apprentissage, sauf le groupe des soins personnels qui comprend la coiffure, spécialité où l'apprentissage est fréquent.

Dans la mesure où les groupes de formations comprennent des spécialités semblables pour les CAP et les BEP, on peut comparer l'ordre d'importance de leur taux de sortie. On constate qu'on retrouve les groupes rangés dans un ordre très proche pour les CAP et les BEP. Les groupes de formation qui ont un taux de sortie faible après une troisième année de CAP sont les mêmes que ceux dont le taux à l'issue d'une seconde année de BEP est peu élevé. Ainsi, les trois groupes de l'électricité, électrotechnique et électromécanique, de l'électronique et des techniques financières ou comptables ont les taux de sortie les plus faibles, que ce soit à l'issue d'un CAP ou d'un BEP. A l'autre extrême, les groupes verre et céramique, photographie, autres spécialités de l'alimentation et hôtellerie ont des taux élevés après un CAP comme un BEP.

*

* *

Pour conclure, on remarquera que cette étude mène au même type de conclusions, qu'il s'agisse de BEP ou de CAP : les élèves poursuivent des études de plus en plus souvent à l'issue de ces formations. Ils s'inscrivent plus nombreux dans les spécialités qui le leur permettent. On a vu en effet que les groupes qui ont les taux de sortie les plus bas ont souvent beaucoup d'inscrits.

Enfin, le fait que les spécialités soient "rangées" dans des ordres comparables - en termes de taux de sortie - à l'issue du CAP en trois ans ou du BEP indique qu'un élève sortant de CAP a de plus en plus de chance de poursuivre des études non seulement en BEP dans la même spécialité, mais au-delà du cycle court, vers les baccalauréats professionnels ou le second cycle général ou technique.

LA FORMATION GÉNÉRALE ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (Apprentissage d'une synergie)

Quels choix éducatifs convient-il de privilégier au sein des formations professionnelles pour des jeunes engagés le plus souvent sur la base d'une orientation négative en enseignement général ? Quels outils, quels principes développer pour qu'un lieu d'exclusion sociale se transforme en un lieu d'étude et de connaissance au service de la promotion personnelle et professionnelle des jeunes qui le fréquentent ? Le caractère toujours plus transversal et général des compétences recherchées est devenu lieu commun et il importe de prévenir les risques de déclassement des moins formés qu'il entraîne. Dans ce sens, la réduction de la césure entre l'enseignement technique professionnel et l'enseignement général devient pressante.

Il s'agit aussi pour le système de formation de mener un nombre plus important d'élèves vers des niveaux plus élevés. Les modifications des cursus des formations technologiques proposent de conduire les élèves du technique court vers les formations de niveau IV d'une part, et d'élargir la base d'élèves se destinant à ces formations par la mise en place des classes de quatrième et troisième technologiques d'autre part. Ceci ne va pas sans poser des exigences sérieuses quant à la nature et la définition d'une nouvelle formation générale articulée sur les contenus des savoirs technologiques.

Le texte suivant s'attache à préciser ces nouvelles formes d'organisation et de transmission des savoirs. Il s'inspire d'une recherche intitulée : "Maîtrise du langage et enseignements des sciences et techniques économiques" conduite auprès des sections de CAP et BEP de douze lycées professionnels du secteur tertiaire.

1. DEUX HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

⇒ Si le déficit des élèves en français est réel, un nouveau registre leur est proposé au niveau professionnel avec ses difficultés propres, et ce registre peut être étudié en tant que tel. D'ailleurs, l'expérience montre que son acquisition motive les élèves. Si leurs représentations (1) vis-à-vis du français sont déterminées par un vécu scolaire marqué par l'échec, il n'en reste

(1) A. LAZAR : *Quel français au lycée professionnel ?* INRP, (collection Rapports de recherches n° 11), 1986.

pas moins que l'attrait exercé par la langue demeure très grand, tant au plan social qu'aux plans professionnel et personnel. Pour les enseignants, la réputation de leurs "mauvais élèves" paraît constituer une difficulté majeure à la réussite et à l'insertion professionnelle. Le constat est repris par les professions, où l'on fait état de "gens qualifiés dont la connaissance du français est nulle" et où la demande est unanime autour de performances de l'écrit, de l'oral, et de la maîtrise de la bureautique. Dans l'exercice de ces professions, maîtriser l'écrit, c'est avoir une aisance au sein d'activités polyvalentes de prises de notes, d'enregistrement, de compréhension, de lecture, de retranscription et de transmission ; bref, la maîtrise du langage et de la communication reste l'outil de travail essentiel. Tous s'accordent à reconnaître que les pratiques professionnelles englobent des savoirs et des savoir-faire linguistiques, technologiques et économiques. Il convient de transformer ces attentes, exigences et demandes en objectifs de formation.

Pour N. CATACH (1), la dimension linguistique qui traverse largement le champ professionnel est appelé à se développer davantage au siècle de l'information et de l'informatique :

"Un linguiste, c'est avant tout quelqu'un qui compare plusieurs langues, pour en tirer les données essentielles sur le langage en général. En ce sens, chacun est un peu linguiste, puisque nous possédons deux codes, l'oral et l'écrit. Et une secrétaire est plus qu'un peu linguiste, si elle sait prendre sous la dictée en sténographie ou en sténotypie, et passer ensuite à l'écrit traditionnel, ce qui fait déjà quatre codes..."

Et elle ajoute :

"La secrétaire devine ce qui a été dit, rectifie, donne des ordres corrects. Pour cela, une connaissance linguistique supplémentaire est nécessaire. Un linguiste, ce n'est pas seulement quelqu'un qui sait parler les langues (sans cela, un pays comme l'Ouganda, par exemple, aurait les meilleurs linguistes du monde, lui qui a plus de vingt langues africaines différentes, sans compter l'anglais, pour 12 millions d'habitants), mais il sait les analyser, en classer les éléments essentiels et les confronter en systèmes : il a sur elles une connaissance structurée et métalinguistique".

⇒ Et, s'il n'appartient pas aux enseignants de français ou de spécialité d'inculquer ces différents registres correspondant aux différentes disciplines, leur intervention peut se faire au niveau des interférences explicites et implicites entre les deux domaines.

Tous les enseignants d'enseignement général et technologique sont concernés : ils sont responsables de la dimension langagière dans leur discipline.

Une telle proposition s'accompagne d'une nécessaire mise en interrogation du rapport aux langages entretenus par les enseignants, tant en spécialités professionnelles qu'en français. Les liens étroits qui existent entre les contenus disciplinaires et les langages doivent être explicités afin de mettre un terme à l'enseignement segmenté qui réserve au professeur de français le travail de l'imaginaire à partir de la littérature et oppose une langue noble aux langages de commerce, de greffe et d'office de vente. Se constituent ainsi des langages clos, alors que textes fonctionnels et textes fictionnels appartiennent à la même langue.

(1) N. Catach : "Nouvelles technologies et linguistique", in : *Ecrire au tertiaire*, INRP (Collection Rencontres pédagogiques, n°10), 1986, p. 111-115.

L'explication du fonctionnement des langages au sein d'une réelle formation linguistique est incontournable pour tous les enseignants comme pour les formés.

Les exigences formelles que les professionnels attendent du traitement de l'information peuvent être prises en compte dans le cadre d'une méthodologie de techniques d'analyse des supports multiples d'information. Ce sont par exemple, les techniques de prises de notes, de résumés, de synthèses, de lectures et d'organisation de textes variés, qui mettent en oeuvre les qualités d'anticipation, d'organisation et de gestion et font appel à l'intelligence des langages à laquelle chaque élève en formation est en mesure de prétendre.

L'interprétation des analyses linguistiques et des exigences professionnelles offre des situations intégrant des actes de parole à visée référentielle, des actes d'apprentissage des langages en situation. De tels objectifs impliquent de la part de tous les enseignants une dédramatisation des éléments informatifs (comme l'orthographe), une objectivation des pratiques avec droits de regards réciproques, des mises en oeuvre d'entraînements de réapprentissage (lecture, lexiques...) et invitent les partenaires de la formation à une observation de type réflexif des faits de langages.

C'est dans la mesure où la formation peut rendre explicites, pour les enseignants et pour les élèves, les rapports aux langages, que peuvent être mises en échec les conduites d'évitement, de fixation, de confusion, au profit d'attitudes mobiles et réfléchies vis-à-vis de la langue.

2. DU BINÔME ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL/ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE VERS L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

L'expérimentation conduite dans les lycées professionnels s'inscrit dans cette volonté de changement des pratiques éducatives : il s'agit de mener un nombre plus important d'élèves vers des niveaux de formation plus élevés et de réussir le minimum éducatif pour les jeunes en grande difficulté.

De multiples échanges ont d'abord servi à mettre en place une situation de recherche associée qui, au départ, concernait trente professeurs de LP et trois cents élèves des niveaux CAP et BEP. Cette situation a permis de dégager les points critiques communs aux différentes disciplines, notamment sur les plans de la lecture, de l'expression française et du langage des sciences et techniques économiques. La contrainte était de constituer une équipe sur la base du binôme, qui impliquait un travail concerté avec un groupe-classe, pour mettre à l'épreuve en situation l'hypothèse d'interaction des approches, des contenus d'enseignement et des didactiques. Les binômes se sont parfois élargis en équipe qui tentaient d'implanter des innovations et des méthodes de travail nouvelles, repéraient les éléments communs aux apprentissages des différentes disciplines. Les enseignants en constataient des effets immédiats : ajustement de leurs images réciproques, combat d'un sentiment de hiérarchie et de cloisonnement entre les différentes disciplines, et, bien sûr, interrogation sur les contenus du français et de l'économie-gestion et sur leurs interpellations mutuelles.

Une dizaine d'équipes ont fonctionné réellement. Malgré la diversité des conditions matérielles et administratives de l'implantation du dispositif, la participation à une action en équipe a été ressentie comme une procédure bénéfique et nécessaire par tous les professeurs auxquels elle

permettait une formation mutuelle, un soutien collectif face à des situations d'échec difficiles à assumer individuellement et l'obtention de résultats sensiblement meilleurs en termes de réussite des élèves aux examens et de passage en première d'adaptation (1).

3. L'INTERDISCIPLINARITÉ FRANÇAIS/SCIENCES ET TECHNIQUES ÉCONOMIQUES AU LYCÉE PROFESSIONNEL

Les travaux d'expérimentation ont été menés en association étroite avec des professeurs de sciences et techniques économiques et de lettres, engagés dans des actions d'expérimentation au niveau V (BEP, CAP) des lycées professionnels. Elle comprend une double articulation : l'analyse linguistique et la transposition didactique, indissociables l'une de l'autre.

L'analyse linguistique des situations de communication recouvre les points suivants :

- les différents cas de figure ont été pris en compte : présence ou absence de l'émetteur et/ou du (des) récepteur(s) dans l'espace et/ou dans le temps (débat, réunions, communication téléphonique, courrier, vente, interviews, lecture...);
- trois champs référentiels ont été privilégiés : celui du secteur professionnel du tertiaire à dominante socio-économique, le champ littéraire, et le champ linguistique qui a été le lieu de l'intercommunication des champs disciplinaires eux-mêmes renforcés dans leurs exigences par ce type d'approche ;
- les trois modes de communication, l'oral, l'écrit, le gestuel ont fait l'objet d'analyses spécifiques ;
- enfin de multiples supports : écran d'ordinateur et clavier, MIT, ondes sonores, domaine de l'impression sont présents dans ce travail d'analyse.

La transposition didactique consistait à développer les stratégies d'analyse, d'anticipation et d'organisation liées à la maîtrise de la langue et de la communication dans le traitement de l'information propre au secteur tertiaire. Elle a été menée selon des approches d'ordre linguistique, textuel, socio-professionnel, et a produit des méthodes, des outils et des techniques de formation (2).

Un courant d'explicitation a conduit les enseignants à réaménager en commun leurs objectifs pédagogiques. Les résultats obtenus par les élèves permettent de faire l'hypothèse que la faiblesse en français et l'insécurité linguistique peuvent être mises en échec par une pédagogie de l'explicitation des règles de l'écrit et de l'oral, à l'intérieur d'une combinatoire qui problématisait l'enseignement du français et celui des sciences et techniques économiques. Celle-ci aboutit à une économie sensible au niveau des apprentissages chez les élèves qui

(1) A. Lazar, A. Santolini : Vers l'équipe pédagogique. Problématique de formation au lycée professionnel. INRP (Collection Rapport de recherches, n° 6), 1988.

(2) Voir les numéros de la collection Rencontres pédagogiques (INRP) - Anne Lazar (sous la direction de)
- n° 10 : *Ecrire au tertiaire*, 1986 ;
- n° 18 : ... *d'une manière ou d'une autre : pratiques de formation à la communication*, 1988.

peuvent réinvestir les méthodes dans les différents domaines. Par exemple, à partir du schéma de la communication, ont pu être classés :

① Les situations mises en oeuvre :

- présence de l'émetteur et du récepteur dans l'espace et dans le temps (débats, réunions, exposés, discussions, théâtre) ;
- séparation dans l'espace de l'émetteur et du récepteur (téléphone) ;
- séparation dans le temps et l'espace de l'émetteur et du récepteur (courrier professionnel, oeuvre littéraire).

Ce classement des diverses situations permet déjà de concevoir et de comprendre les contraintes de communication qui s'y rapportent et les contraintes d'organisation qu'elles entraînent.

② Les différents référents ou contextes :

- dans le secteur professionnel, les contenus socio-économiques et professionnels du tertiaire ;
- dans l'enseignement du français, le domaine littéraire ;
- dans le champ commun aux deux disciplines, le domaine linguistique.

③ Le code (et ses lois de fonctionnement) :

- oral (débats, réunions, théâtre, téléphone, etc.) ;
- écrit (courrier, presse écrite, oeuvres littéraires) ;
- gestuel (mimiques, expressions, attitudes, mouvements...).

④ Le canal ou support de communication :

- papier, livres, revues ;
- machine à traitement de texte, écran, clavier ;
- ondes, espace...

⑤ Le message

Selon les contenus, l'objectif, le destinataire, la situation, le message obéit à des contraintes formelles où interviennent la connaissance et la maîtrise de notions comme celles des fonctions du langage et des registres de langue. Les élèves apprennent à utiliser, selon les situations, la langue soutenue, la langue commune (conversation surveillée avec des clients), la langue familière (conversation non surveillée avec des proches, des copains), la langue populaire (argots)... avec ses règles lexicales, syntaxiques, phonologiques... L'argumentation et la négociation sont parallèlement travaillées à travers des procédures d'observation et d'évaluation et par un travail technique sur la recherche et l'agencement des arguments, des documents...

Ces démarches pédagogiques mettent en place des situations de communication. Le travail en équipe redonne confiance et remotive enseignants et élèves qui retrouvent une cohérence, une sécurité cognitive et une économie d'apprentissage. Le travail interdisciplinaire entrepris par des professeurs de lettres et de sciences et techniques économiques a pu, à partir de l'analyse

des difficultés et points critiques recensés avec les élèves, être organisé selon différentes approches :

- d'harmonisation (l'étude de la langue en liaison avec la communication ou le genre épistolaire (courrier commercial) ;
- d'intervention commune devant un groupe-classe (jeux dramatiques, écoute à l'oral) ;
- de technique transversale (utilisation d'outils théoriques dans les deux champs de savoirs) ;
- de travail en continuité (nécessitant tout à tour l'intervention de chaque spécialité : élaboration de compte rendu de séquences en entreprises) ;
- d'utilisation d'un langage commun lorsqu'il constitue un point de repère.

Les réajustements à l'oeuvre dans ces démarches interrogent bien sûr la formation des maîtres et la conception encyclopédique de l'enseignement . Elles se caractérisent par la volonté d'abandonner des représentations obsolètes vis-à-vis des enseignements et des formations (morcellement des savoirs, cloisonnements disciplinaires figés, exhaustivité d'une formation, adéquation emploi-formation, rétention d'informations...).

© **Évaluation**

Pour l'ensemble des classes ayant participé à l'expérience, la réussite aux examens (BEP, CAP) a été sensiblement améliorée (entre 84% et 100% de réussite au BEP), et 30% à 50% de passages en première de lycée ont pu être constatés.

L'analyse du contenu des réponses des enseignants à un entretien semi-dirigé a permis de mettre en valeur des changements d'attitudes et de représentations qu'ils ont attribués à l'action entreprise en binômes d'enseignement :

- dans leurs perceptions des objectifs, des contenus et des méthodes pédagogiques (courant d'explicitation, accent mis sur les buts d'autonomie à long terme et sur l'apprentissage de connaissances procédurales ou moyens de connaissance) ;
- dans leurs rapports avec leurs élèves (centration sur l'apprenant, plus sécurisé et reconnu comme détenteur de savoirs et comme acteur dans l'apprentissage) ;
- sur le plan des images que les professeurs des deux matières se font de la discipline de l'autre (réajustement, succédant à des configurations de valorisation/dévalorisation ou d'ignorance mutuelles).

Des compétences au niveau des apprentissages chez les élèves sont jugées indispensables par les enseignants. Ce sont, par exemple :

- le repérage rapide des objectifs d'un texte ;
- le repérage rapide de la signification de la mise en page ;
- le sens de l'organisation, l'utilisation de méthodes, de techniques et d'outils, de conduites d'apprentissage ;
- la qualité de l'écoute, de la prise de parole, le sens de l'observation ;
- mais aussi et surtout le sens des responsabilités et de la prise en charge de soi et le respect des autres, visant à faire progresser à la fois l'autonomie et la participation aux travaux collectifs.

Les effets positifs en termes d'apprentissage pour les élèves supposent des conditions de mise en confiance de ceux-ci par rapport aux professeurs qui, eux-mêmes, travaillent ensemble et adaptent des techniques, méthodes et outils aux besoins des élèves, au moment où ceux-ci émergent. Tout ceci concourt à la prise de conscience des élèves d'un décloisonnement et d'une économie cognitive, qui s'accompagne d'un sentiment de sécurité et d'auto-valorisation.

4. CONCLUSION

Au cours de cette recherche, les enseignements généraux et les enseignements professionnels du niveau V, trop souvent séparés et réduits à des visions de type académique ou mécaniste, soumis au challenge de nouvelles exigences de formation, ont été revisités. L'expérimentation d'une relation de proximité entre eux a permis de nouer des pratiques pédagogiques relevant **d'une formation générale qui explicite** les concepts empruntés à la linguistique, à la bureautique, à l'économie... mais ne s'y réduit pas.

En tenant compte des préoccupations contextuelles et référentielles de chaque situation d'apprentissage, cette confrontation a catalysé la construction d'une nouvelle grammaire d'affinités et la mise en place d'un dispositif qui génère **la distance critique** tant chez les enseignants que chez les formés, vis-à-vis des savoirs. En outre elle a entraîné le retour de la **complexité** et la mise en échec de tentatives (toujours séduisantes, certes) de simplification des contenus et des process, liée le plus souvent à une vision simpliste des formés.

Cette recherche de synergie mettait les acteurs en situation de modifier leur intervention : établissant une combinatoire entre le savoir, le travail pratique et les symboles, ils substituaient (le temps d'une expérimentation) à l'habituelle segmentation des savoirs un relativisme de ceux-ci, propre à dynamiser le rapport à la formation des populations en difficulté scolaire, en reconnaissant leur droit à l'étude, comme étant un choix éducatif à privilégier aujourd'hui, pour réussir une formation actualisée.

**CLASSES TECHNOLOGIQUES ET
LUTTE CONTRE L'ÉCHEC
SCOLAIRE :
PREMIÈRE ÉVALUATION**

*Les classes technologiques ont été mises en place depuis 1984
dans les lycées professionnels et dans les collèges,
pour échapper à l'alternative
redoublement-4ème préparatoire ou apprentissage,
pour des élèves qui,
sans être en grand échec scolaire,
manifestaient des difficultés à suivre l'enseignement général.
Le texte suivant en présente une première évaluation.*

1. INTRODUCTION

L'originalité des classes technologiques réside à la fois dans le contenu des enseignements et dans les méthodes pédagogiques mises en oeuvre. En effet, elles reposent essentiellement sur deux principes : la technologie comme instrument de développement intellectuel ; le projet pédagogique et le projet technique élaborés par une équipe de professeurs.

L'orientation à la fin du cycle technologique doit demeurer ouverte : seconde, CAP, éventuellement apprentissage, majoritairement BEP avec la perspective du bac professionnel pour une partie des élèves.

Par leurs objectifs et leur organisation pédagogique les classes technologiques permettent un abord différent de l'enseignement, interdisciplinaire, plus ancré dans la réalité et donc susceptible de remotiver les élèves pour les études.

Par le principe de l'orientation ouverte en fin de cycle, par la perspective du baccalauréat professionnel après le BEP, par leur implantation à la fois en lycée professionnel et en collège, les classes technologiques contribuent à décloisonner l'enseignement technique et constituent un des principaux moyens d'amener 80% d'élèves au niveau du baccalauréat.

Une première opération d'évaluation pédagogique sur les classes de 4ème et 3ème technologiques a été effectuée en 1988 par la Direction de l'Évaluation et de la Prospective. Elle

a été administrée à un échantillon de 4 000 élèves. Les résultats (1) permettent de dégager un certain nombre de caractéristiques des élèves et d'informations sur le mode de fonctionnement de ces classes.

Les opérations comportaient deux volets principaux :

① **des questionnaires :**

- en 3ème technologique : adressés aux chefs d'établissement et aux professeurs sur le fonctionnement des classes technologiques ;
- en 4ème et en 3ème technologiques : adressés aux élèves sur leur vécu scolaire.

② **des épreuves standardisées :**

- en 3ème technologique : français, mathématiques, anglais, transdisciplinaire : épreuves reprises de l'opération 3ème 1984 et adaptées ;
- en 4ème technologique : français, mathématiques, épreuves spécifiques ou, pour les mathématiques, en partie reprises d'évaluations en CM2 et en cinquième.

On dressera ici quelques éléments du constat : la population concernée, l'enseignement technologique et le projet technique, la satisfaction des élèves et leur niveau scolaire.

2. LA POPULATION CONCERNÉE

■ Des élèves âgés

Il n'y a pratiquement pas d'élèves "à l'heure" dans l'échantillon étudié. Les élèves sont plutôt âgés (80% des élèves de lycée professionnel ont au moins 2 ans de retard, en collège 55%).

■ Des catégories sociales plutôt moins favorisées

Les classes technologiques recrutent des populations socialement et culturellement moins favorisées que la moyenne. En témoignent les caractéristiques de la fratrie, la proportions de boursiers, la profession des parents (en 3ème technologique de lycée professionnel, presque un élève sur deux est fils d'ouvrier pour 40% en 4ème technologique de collège et 35% en fin de 5ème).

■ Des niveaux plus hétérogènes que prévu

En collège, il s'agit presque exclusivement d'élèves issus de cinquième, mais en lycée professionnel un élève sur quatre redouble une classe de quatrième ou vient de CPPN (16%).

(1) Dossiers Éducation et formation : J. HORNEMANN : *Évaluation en 3ème technologique*, mai 1989 ;
R. de MONTETY : *Évaluation en 4ème technologique*, à paraître.

Les classes technologiques recrutent souvent des élèves en plus grande difficulté scolaire que ne le prévoyaient les textes. Les situations sont diversifiées et reflètent l'hétérogénéité des politiques académiques ou d'établissement, l'environnement particulier à chaque lycée professionnel ou collège.

De l'avis des chefs d'établissement et professeurs interrogés par l'enquête, la question du recrutement est centrale. La création des classes technologiques a souvent dépendu d'impératifs de structure : la suppression systématique des classes préparatoires ou des CPPN-CPA amène en classes technologiques une population hétérogène pour laquelle les objectifs assignés sont difficilement réalisables.

3. L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE AGENT DE RÉCONCILIATION DES ÉLÈVES AVEC L'ÉCOLE

Pour les enseignants, le rôle de l'enseignement technologique est perçu comme *"un facteur de remotivation des élèves"*, de *"préparation à une spécialisation professionnelle ultérieure"* et *"banc d'essai pour l'orientation"*, puis dans une faible mesure *"instrument de formation intellectuelle et moyen d'accès à la culture"*. La conception de l'enseignement technologique définie par les textes ne correspond pas tout à fait, actuellement, à la représentation qu'en ont les enseignants, en lycée professionnel comme en collège.

Pour les élèves, l'enseignement technologique est directement en relation avec leur futur métier : c'est surtout *"le moyen de connaître les métiers pour mieux s'orienter"*, et une *"préparation à la vie professionnelle future"*.

Quant à la réalité de l'enseignement technologique elle est différente en lycée professionnel et en collège, de l'avis des enseignants concernés : en lycée professionnel, 40% d'entre eux (deux fois plus qu'en collège) estiment que *"les élèves reçoivent une formation en technologie prenant appui sur des projets pluri-technologiques"*. Par contre plus d'un professeur de collège sur deux considère que *"les élèves sont initiés à plusieurs secteurs technologiques"*.

4. PROJET PÉDAGOGIQUE ET CONCERTATION : ENCORE À DÉVELOPPER

Le projet pédagogique est en principe le fondement de l'organisation et des modalités de l'enseignement. Il est plus facilement défini en lycée professionnel, où trois enseignants sur quatre reconnaissent son existence au moins formelle, qu'en collège (moins d'un enseignant sur deux). Cependant, de l'avis des enseignants, sa mise en oeuvre semble rencontrer un certain nombre d'obstacles : la difficulté à s'accorder sur des objectifs généraux, les pratiques interdisciplinaires, mais surtout l'insuffisance de la concertation. Celle-ci est encore trop souvent informelle, surtout en collège (58% des cas en collège, 31% en lycée professionnel). Elle est surtout consacrée au projet pédagogique en lycée professionnel, et en collège, plutôt à l'étude de cas individuels.

La plupart des enseignants, et surtout en collège, interviennent dans les classes technologiques d'une manière différente (du point de vue des contenus, des rythmes, de l'individualisation, de la formation) par rapport à leurs pratiques habituelles.

5. DES RÉSULTATS SCOLAIRES DISPARATES

■ En français et en langues

A l'entrée en quatrième technologique, l'évaluation des apprentissages fondamentaux en français (compréhension de texte, expression écrite) fait apparaître qu'une **lecture** superficielle est acquise par la quasi-totalité des élèves (repérer des informations simples dans des textes courts et faciles). Par contre une compréhension plus en profondeur du texte, impliquant le raisonnement, la mise en relation d'éléments, semble moins bien maîtrisée.

Les résultats de l'**expression écrite** sont plutôt faibles en ce qui concerne la longueur même du texte, la cohérence de la pensée, la syntaxe et l'orthographe. Les élèves de collège ont des résultats légèrement supérieurs, mais la différence n'est pas très importante.

En fin de troisième technologique si les résultats apparaissent satisfaisants en compréhension de l'écrit et maîtrise de la langue parlée, on constate cependant des difficultés en grammaire, particulièrement dans le maniement des verbes.

En anglais les résultats sont plutôt faibles surtout en lycée professionnel, en ce qui concerne la grammaire, la production d'une synthèse, l'expression écrite.

■ En mathématiques

A l'entrée du cycle certaines lacunes apparaissent : pour les opérations et les calculs, les résultats sont à peine équivalents à ceux du primaire. Pour les résolutions de problèmes, les médiocres résultats des élèves peuvent en partie s'expliquer par des difficultés de lecture des énoncés. Les élèves semblent particulièrement mal préparés à l'enseignement technique.

En fin de troisième technologique les taux de réussite sont dans l'ensemble inférieurs à ceux des élèves de 3ème d'enseignement général, peut-être en partie du fait de lacunes dans des connaissances de base, mais aussi de la difficulté des élèves à maîtriser un langage formalisé. Il convient de rappeler ici que les exercices proposés en fin de troisième technologique n'avaient pu être construits spécifiquement pour ces élèves. On a donc repris des exercices proposés aux élèves d'enseignement général, parfois légèrement modifiés.

En ce qui concerne l'épreuve dite "transdisciplinaire" à dominante plutôt scientifique, les résultats des élèves se sont avérés satisfaisants (par exemple conduire une recherche documentaire, utiliser un instrument de mesure, apprécier une superficie à l'aide d'une échelle...).

6. DES ÉLÈVES MOTIVÉS

Dans les études générales sur les populations de 5ème et de 3ème, les élèves orientés en lycée professionnel étaient les moins intégrés, les plus découragés. Dans les classes technologiques, l'état d'esprit semble assez différent.

A l'entrée en 4ème technologique les élèves se disent plutôt satisfaits de leur orientation (pour les trois quarts d'entre eux). Les élèves sont conscients de leurs difficultés scolaires. Ils semblent miser beaucoup sur les classes technologiques, sur l'aide que peuvent leur apporter leurs professeurs.

En fin de troisième technologique la satisfaction de la scolarité accomplie semble générale (plus nette en lycée professionnel qu'en collège). De même l'impression d'être un meilleur élève qu'autrefois est largement ressentie. Tous les élèves considèrent que leur classe est une des plus intéressantes, mais au lycée professionnel, à leur avis, c'est une classe d'un bon niveau alors qu'en collège c'est une classe d'un niveau faible.

A l'entrée en 4ème technologique les élèves ont manifesté - à travers l'enquête - une forte motivation scolaire, un intérêt pour la technologie, l'espoir d'une remise à niveau dans les matières générales. En fin de cycle, à travers le test des mots associés le vécu scolaire apparaît positif (il faut naturellement faire la part de la conformité des réponses aux attentes supposées des enquêteurs), du point de vue de la motivation scolaire mais aussi de l'acquisition d'une maturité personnelle, d'une certaine intégration à l'institution scolaire.

Pour la suite de leurs études, les élèves de troisième technologique visent d'abord le baccalauréat professionnel (plus d'un tiers). Les élèves de lycée professionnel visent le BEP, ceux de collège espèrent davantage l'entrée en seconde.

De fait, le suivi des élèves de l'échantillon 88 (1) permet de constater qu'à la rentrée 89, 80% des élèves se trouvent en BEP (ou en CAP en 2 ans). Une faible partie d'entre eux passe en seconde (environ 4%). En novembre 1989 on prévoyait que 15% des élèves de l'échantillon seraient en apprentissage ou entrés dans la vie active à la rentrée 1990.

7. CONCLUSION

On peut, pour conclure, souligner le caractère encore provisoire (2) de la plupart des observations faites actuellement. En effet, la situation n'est pas stabilisée, du point de vue de l'implantation des classes technologiques dans les deux types d'établissement (collèges et LP), du recrutement des élèves actuellement très hétérogène, des modalités d'application des textes officiels, en ce qui concerne en particulier l'enseignement technologique, le projet pédagogique et la concertation des enseignants.

(1) P. ESQUIEU : *Devenir scolaire d'un échantillon d'élèves de troisième technologique*, note DEP, novembre 1989.

(2) Une autre opération d'évaluation en fin de 3ème technologique a eu lieu au printemps 1990.

Cependant, parmi les principaux résultats de ces premières évaluations, on peut souligner d'une part la relative faiblesse des élèves du point de vue des apprentissages scolaires, mais aussi la liaison forte des facteurs personnels tels que le sentiment d'intégration, la motivation, la confiance dans l'avenir avec l'image (en général positive) des classes technologiques chez les élèves. Ce que permet ce type de classe, c'est de redonner à des jeunes autrefois orientés prématurément vers des voies professionnelles le goût des études, le temps de construire un projet personnel plus adapté à la diversité des personnes et des situations.

BIBLIOGRAPHIE

Christine BROSSIER

Ce travail de recueil et d'organisation des références bibliographiques portant sur le niveau V a été réalisé exclusivement à partir du fonds documentaire du CEREQ. On trouvera ci-dessous la structure thématique proposée.

1 - SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- 1.1 - Présentation générale*
- 1.2 - Formations individualisées et modulaires, unités capitalisables*
- 1.3 - Quelques textes réglementaires*

2 - RECONNAISSANCE DES FORMATIONS

- 2.1 - Évaluation-validation des acquis*
- 2.2 - Certification*
- 2.3 - Quelques textes réglementaires*

3 - MARCHÉ DU TRAVAIL

- 3.1 - Insertion professionnelle des jeunes*
- 3.2 - Transformation du marché du travail et reconversion des adultes*

Les références sont accompagnées d'un résumé et sont classées par ordre alphabétique sans distinction du type de document.

I. SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1. Présentation générale

■ Points de vue historique

AUVOLAT Michel - «La formation professionnelle en quête de sens.»
Economie et Humanisme, n°298, novembre-décembre 1987, p. 5-46.

Le système de formation professionnelle français est mal adapté : les évolutions techniques et l'organisation du travail ont déjà fait des exclus : OS, ouvriers qualifiés, employés, jeunes peu formés... Des changements encore plus radicaux nécessiteront un effort d'adaptation encore plus grand de la main-d'oeuvre en place. La rigidité de notre système de formation a fait que les entreprises se sont désintéressées de la formation et ont laissé faire l'État. Une évolution s'engage : réforme de l'apprentissage en 1987, décentralisation, rapprochement école-entreprise, élargissement de la formation professionnelle continue, "manufacturisation" de la formation... Cependant, ce mouvement, si on ne l'infléchit pas, a déjà ses laissés-pour-compte : les bas niveaux.

BRUCY Guy - «CAP et certificats de spécialité : les enjeux de la formation au lendemain de la Deuxième guerre mondiale.»
Formation Emploi n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 131-146.

Le processus de standardisation des diplômes (en l'occurrence du CAP) a été amorcé par Vichy et parachevé après la Libération. Cette unification a rapidement soulevé un malentendu, et bientôt des conflits entre partisans et adversaires de la centralisation et du contrôle de l'Etat. Ces contradictions ont traversé le milieu patronal. Pour le mettre en évidence, G. BRUCY étudie la position du patronat de la métallurgie, qui négocie avec l'Etat un compromis fixant les règles de certification des formations par un diplôme public national, le CAP, et celles du patronat du textile et de l'artisanat, qui préconisent la mise en place de certificats de spécialité, préparés en un an et définis en fonction des spécificités régionales de la branche.

HOSTALIER François, TROGER Vincent, LAMOURE-RONTOPOULOU Jeanne -
«Regards sur l'histoire de la formation des travailleurs.»
IRETEP n°8, 1986, pp. 60-75.

Deux articles consacrés à l'histoire de la formation des travailleurs :

- "Les centres d'apprentissage de 1944 à 1954 : un passé d'actualité" qui est la problématique d'une thèse sur l'histoire des centres publics d'apprentissage, devenus CET en 1959 ;
- "L'histoire de la formation des ouvriers 1789-1984" qui est une note critique sur l'ouvrage, paru sous ce titre, de B. CHARLOT et M. FIGEAT.

TANGUY Lucie - «Les conventions Etat-patronat 1949-1961 : un régime de transition.»
Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 163-187.

Le statut de 1949 des centres d'apprentissage prévoyait la possibilité de conventions entre le ministère de l'Education nationale et les organisations professionnelles patronales. Ce régime s'est assez peu développé, malgré une intervention pressante de l'Etat en 1961, au moment de l'extension massive de la scolarisation. L'article étudie dans quelles conditions et sous l'influence de quelles forces sociales ce régime de liaison organique école-entreprise fut abandonné dans les années 60, pour laisser place à deux types bien distincts de formation, l'enseignement professionnel scolaire et l'apprentissage en entreprise.

TROGER Vincent - «Les centres d'apprentissage de 1940 à 1960 : le temps des initiatives.»
Formation Emploi, n° 27-28, juillet-décembre 1989, pp. 147-162.

Le développement des centres d'apprentissage durant cette période est lié aux besoins de formation des industries métallurgiques et électriques, au moment où cette branche connaît un essor spectaculaire. En effet, les organisations patronales de la métallurgie reconnaissent à l'Etat un rôle organisateur en matière de formation professionnelle ouvrière et lui demandent de prendre en charge l'extension de la scolarisation de l'apprentissage. Encore fallait-il que fussent réunies certaines conditions politiques et idéologiques. V. TROGER montre en effet que cette demande particulière s'inscrit comme naturellement dans une politique générale d'intervention de l'Etat, qui va du Front populaire à la Libération en passant par Vichy. Ce mouvement aboutit, entre autres conséquences, à l'extension de la scolarisation de l'apprentissage à des branches qui y étaient traditionnellement hostiles. Cette forme scolaire trouve d'autre part l'appui du principal syndicat ouvrier, la CGT. L'auteur met enfin en évidence le rôle des militants de l'éducation populaire dans les centres d'apprentissage, "à la fois laïques convaincus et partenaires sans complexe des entreprises".

■ **Fonctionnement du système de formation professionnelle**

BAUDELLOT Christian (dir.) - «Les élèves des LEP : Anatomie d'une population.»
Revue française des affaires sociales, n° hors-série, décembre 1987, pp. 79-98.

Dans un dossier consacré aux jeunes, cet article livre les premiers résultats d'une enquête effectuée sur l'identité sociale des élèves dans trois LEP de Nantes. L'enquête porte sur leur origine sociale et scolaire, leur cheminement scolaire, leur rapports à l'école et à l'avenir professionnel, leurs relations familiales, leur socialisation. Les auteurs montrent les caractéristiques de cette population hétérogène et diversifiée.

BERARDI Aline - «Restructurations dans l'enseignement professionnel.»
Société française, n° 26, janvier-février-mars 1988, pp. 29-35.

L'évolution du procès de travail ("détaylorisation") rend nécessaire une mutation du système éducatif et surtout de l'enseignement dispensé dans les lycées professionnels. Cet article analyse entre autres la rénovation des programmes de formation de niveau V et le cadre politique de ces transformations.

«Bilan de l'orientation à l'issue de la troisième technologique et de la troisième préparatoire en 1987.»

L'enseignement technique n° 138, avril-juin 1988, pp. 111-117.

Le bilan réalisé à partir de données recueillies en 1987 par les services académiques d'information et d'orientation fait apparaître qu'une très forte proportion d'élèves (environ 80%) poursuivent leurs études en classe de BEP ou de seconde.

CAMPINOS-DUBERNET Myriam, GRANDO Jean-Marc - «Formation professionnelle ouvrière : trois modèles européens.»

Formation Emploi, n° 22, avril-juin 1988, pp. 5-29.

La comparaison des systèmes de formation professionnelle initiale des ouvriers en France, Grande-Bretagne, Italie et RFA révèle trois modèles de formations professionnelles relevant de deux finalités. La Grande-Bretagne et l'Italie présentent un modèle concurrentiel professionnel où la formation est faite selon les besoins immédiats, qualitatifs et quantitatifs, des activités. A l'inverse, la France et la RFA partagent une finalité éducative : la formation y est donnée dans une optique à plus long terme dégagee des fluctuations immédiates de la demande. Avec un modèle professionnel éducatif, la RFA semble posséder du fait de l'implication des entreprises, un système plus efficace, que la France où le modèle scolaire éducatif est encore trop coupé de la production. Aux deux finalités correspondent des champs d'institutionnalisation variables, quel que soit le degré d'implication des entreprises.

CNPF - L'entreprise formative. Journées formation-emploi du CNPF.
Deauville, les 26-27-28 octobre 1988, Paris, CNPF, 1988, 8 fasc.

Compte-rendu des 7èmes journées d'études du CNPF, sur le thème : "L'entreprise formatrice", qui ont réuni chefs d'entreprise, présidents d'unions patronales, représentants des fédérations professionnelles, présidents et directeurs d'AS.FO et d'organismes de formation et formateurs d'entreprises. Les commissions thématiques ont abordé les axes suivants :

- le nouvel apprentissage (le rôle de l'entreprise) ;
- les stages en entreprise, pourquoi et comment ?
- les formations en alternance (la pédagogie par l'entreprise) ;
- la formation continue clé des mutations de l'entreprise ;
- l'information, par l'entreprise, sur ses qualifications et ses emplois.

CHEVALIER Philippe - «Les filières scolaires de l'échec.»
Revue française de pédagogie, n°77, octobre-novembre-décembre 1986, pp. 39-46.

Cet article fait partie d'un dossier sur la démocratisation de l'enseignement. L'auteur retrace la création et l'évolution des filières scolaires de l'échec : classes de perfectionnement ou d'adaptation, SES, CPPN, CPA, ENP... Ensuite il montre, en étudiant quelques-unes d'entre elles dans le Val-de-Marne, que les critères d'orientation dans ces classes sont extensifs, que leur population est hétérogène, que les débouchés sont flous et que leur image est ambiguë.

DURAND Jean-Pierre - «Former des experts ou des exclus ?»
Terminal, n°39-40-41, automne 1988, pp. 60-64.

Cet article fait partie d'un dossier sur les pratiques et les politiques de formation en entreprise. Il analyse la crise de l'enseignement technique. Ce dernier est censé former les futurs salariés polyfonctionnels communicants, capables d'abstraction et d'analyse réclamés par les jeunes en situation d'échec. Le lycée professionnel selon lui, serait adapté à une situation duale : d'un côté les experts, de l'autre les exclus.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE - «CAP-BEP.»
Bulletin officiel du ministère de l'Éducation nationale, n° spécial 1, 19 février 1988, 126 pages.

L'enseignement professionnel doit pouvoir dispenser une qualification au moins de niveau V aux jeunes quittant le système éducatif sans qualification. Il doit permettre à un plus grand nombre de jeunes d'accéder au niveau IV. Les BEP et CAP ont un rôle important à jouer dans ce contexte. Ils ne doivent plus seulement donner une formation technique et professionnelle. Ils peuvent servir de passerelle pour une éventuelle poursuite d'études vers un bac professionnel ou technologique. Le ministère de l'Éducation nationale a donc participé à la modification de leur contenu en vue de donner aux jeunes de plus larges compétences et une capacité d'adaptation. Ces dispositions vont être progressivement appliquées à partir de 1988. Ce dossier rassemble les principaux textes et donne des précisions sur une vingtaine de CAP et BEP.

«Une autre voie de réussite : les classes de 4ème et 3ème technologiques.»
Cahiers de l'Éducation nationale, n° 61, janvier 1988, pp. 15-21.

Création des classes de 4ème et 3ème technologiques à la rentrée scolaire 1986 au terme de deux années d'expérimentation constituant un nouveau moyen d'accéder au second cycle général technologique ou professionnel. Présentation :

- du suivi régulier assuré par les Directions des lycées et collèges et l'Inspection générale ;
- de deux reportages effectués auprès des responsables de la mise en place des 4ème et 3ème technologiques dans l'académie de Nantes et de Créteil.

VISSEAUX Émile - «Les 4^{ème} et 3^{ème} professionnelles : une nouvelle chance pour réussir.»
Éducation Économie, n°4, décembre-janvier 1989, pp. 57-59.

Bilan de l'expérimentation des classes de 4^{ème} et 3^{ème} préprofessionnelles qui sont destinées à être mises en place parallèlement aux classes de 4^{ème} et 3^{ème} technologiques. Bien qu'ayant un caractère expérimental, cette formule a été bien accueillie par les différents acteurs concernés. Toutefois, dans la pratique apparaît une grande diversité de mise en œuvre avec des avantages et des inconvénients.

■ L'apprentissage

BETBEDER Marie-Claude - «La réforme de l'apprentissage. La bataille pour l'alternance.»
Le Monde de l'éducation, n° 156, janvier 1989, pp. 68-70.

La loi de juillet 1987 a donné à l'apprentissage un second souffle. Basé sur l'alternance séquences de travail et temps d'enseignement, l'apprentissage commence à voir les possibilités et les exigences que ce système implique. A la clé un travail important pour les années à venir en termes de formation des formateurs, de remise à niveau de l'enseignement et des apprentis, de pédagogie.

COMBES Marie-Christine - «La loi de 1987 sur l'apprentissage.»
Formation Emploi n° 22, avril-juin 1988, pp. 83-100.

La loi de 1987 a pour principal objectif de développer l'apprentissage sur le plan quantitatif en l'introduisant dans les entreprises de grande taille où il était exclu. L'objet de cet article est de cerner les moyens introduits par le législateur pour atteindre ses objectifs. Après un rapide bilan de l'apprentissage aujourd'hui, l'auteur analyse la loi de juillet 1987 en la comparant systématiquement à celle de 1971. La dernière partie retrace l'histoire de la loi, depuis son élaboration au sein du gouvernement jusqu'à son vote par l'Assemblée nationale, grâce aux différents rapports et débats parlementaires. On peut ainsi mieux comprendre le sens de la loi et ses limites du fait des questions restées en suspens, notamment ses relations avec les autres formules de formation en alternance résultant de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 et de la taxe d'apprentissage.

FIGEAT Madeleine - «Les classes préparatoires à l'apprentissage : une survivance pédagogique ?»
IRETEP, n° 16, octobre-novembre-décembre 1988, pp. 89-91 (Extrait).

L'objectif de ce rapport est de "mettre en évidence la spécificité du pré-apprentissage - renouvelé par la loi de juillet 1971 et institutionnalisé en 1972, processus d'enseignement alterné - dans ses dimensions pédagogiques, sociales et professionnelles". L'ouvrage se structure en deux parties : le processus historique qui a conduit à la mise en place des classes de pré-apprentissage (CPA) est rappelé pour commencer, ainsi que les principes pédagogiques et les principaux repères statistiques. Après avoir explicité sa méthodologie d'enquête, l'auteur développe un certain nombre de thèmes afin de mieux appréhender la réalité et la pertinence du pré-apprentissage par rapport à ses objectifs : le choix du stage, son apport et son suivi, le rôle des tuteurs, les objectifs pédagogiques, la formation dans les classes de CPA et l'avenir professionnel des pré-apprentis.

RUIZ Joël, SUCHOD Valérie - «Contrat d'apprentissage et le contrat de qualification : présentation comparée.»

Actualité de la Formation permanente, n° 94, mai-juin 1988, pp. 59-76.

Analyse comparée et détaillée du contrat d'apprentissage et du contrat de qualification qui donne, entre autres, pour chacun la présentation et la définition, les jeunes et les employeurs concernés, la durée du contrat et des formations, le principe général de formation, les sanctions et la formation pratique, les organismes de formation, la réglementation. Elle met en évidence leur similitudes et disparités et montre qu'en dépit de caractéristiques propres, ces deux types de contrat sont de plus en plus proches.

1.2. Formations individualisées et modulaires, unités capitalisables

CENTRE INFFO - «Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP). Dossier.»

Actualité de la formation permanente, n° 99, mars-avril 1989, pp. 30-89

Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP) constituent une des formes de la formation individualisée. Ce sont des lieux de formation qui accueillent surtout des jeunes de 16 à 25 ans et dispensent une formation générale et une culture technique de base. Ils reflètent les évolutions des méthodes pédagogiques et des processus d'apprentissage pour les publics adultes : la pédagogie utilisée favorise une démarche personnelle, fondée sur l'auto-formation et le soutien individualisé. Les APP sont un outil pédagogique pouvant répondre aux attentes de publics variés et favorisant les acquisitions fondamentales. Les diverses contributions à ce dossier retracent la naissance et le développement des APP, décrivent leurs caractéristiques, en font un bilan. Elles avancent quelques perspectives et orientations : les enjeux d'avenir, le rôle de l'Éducation nationale, les évolutions des méthodes pédagogiques et des processus d'apprentissage pour les publics adultes.

DÉLÉGATION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE -

«Les formations multi-médias individualisées.»

Études et expérimentations, n° 31, mai-juin 1988, 29p.

En 1987 la Délégation à la Formation professionnelle, avec quelques partenaires, lançait un appel de projets sur les formations multi-médias individualisées. Ce dossier présente un bilan des réponses et les conditions de développement de ce marché ainsi que trois projets parmi ceux qui ont été retenus et co-financés :

- *le développement d'un système interactif et multi-médias pour la formation individualisée appliquée aux techniques nouvelles de l'entreprise, informatique, bureautique, productique, gestion ;*
- *un module de formation multi-médias au management d'un service de maintenance industrielle en cours d'élaboration par SINORG ;*
- *l'enseignement à distance en biotechnologies mis en place par le CNED de Rennes.*

DUBOIS Marcel, CLAVEL Annie - «Les formations modulaires de base et 1000 = 1000.»

Flash Formation continue, n° 278, 1er février 1989, pp. 10-16, n° 279, 15 février 1989, pp. 10-16.

L'opération 1000 = 1000 est conçue pour faire acquérir aux salariés des compétences nouvelles rendues nécessaires par l'évolution de la production dans l'entreprise Merlin Gérin de Grenoble. Elle montre la nécessité de parfaire la formation générale d'un certain nombre de salariés ; les formations modulaires de base sont l'instrument de cette volonté. Elles sont organisées en collaboration avec la DAFCO de Grenoble et ont été mises en place depuis deux ans. Ce dossier est organisé en trois parties :

- *l'intégration des formations modulaires de base dans la politique de formation des entreprises ;*
- *la dynamique pédagogique des formations modulaires de base ;*
- *présentation des fiches de travail.*

HUTEAU Michel - «Comment analyser et évaluer les interventions éducatives afin d'améliorer leur efficacité ?»

L'orientation scolaire et professionnelle, vol 17, n°2, juin 1988, pp. 125-141.

Selon l'auteur, les interventions éducatives dans le domaine de l'orientation ont une efficacité modérée. Afin de les optimiser, il propose de définir plus précisément les objectifs, les méthodes et les caractéristiques des individus concernés. Après avoir signalé quelques objectifs ambigus, l'auteur décrit en trois étapes le processus de formation du projet : exploration, décision, planification. Il montre comment plusieurs objectifs peuvent être définis à chacune de ces étapes. Les méthodes sont examinées dans leurs rapports avec les objectifs, sous un angle formel en relation avec les phénomènes relationnels, cognitifs et affectifs.

«L'individualisation de la formation.»

Flash Formation continue, n°266, 1er juin 1998, pp. 10-16.

Extrait du compte-rendu des réflexions d'un groupe de travail "Système de formation individualisée" qui a réuni des représentants des délégations académiques à la formation de neuf académies.

Le groupe de travail s'est interrogé successivement sur :

- les raisons de l'émergence de la notion d'individualisation ;
- son contenu ;
- les différents dispositifs au travers desquels elle se met en oeuvre ainsi que les enjeux qu'elle recouvre.

1.3. Quelques textes réglementaires

«Certificat d'aptitude professionnelle par unités capitalisables.»

Arrêté du 23 juin 1973. *Journal Officiel* du 16 juin 1972.

Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 25 du 22 juin 1972.

«La délivrance d'unités de contrôle capitalisables pour les candidats ayant échoué au certificat d'aptitude professionnelle pour la session 1982.»

Arrêté du 10 juin 1982 modifié par arrêté du 22 février 1984.

Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 25 du 16 juin 1982 et n° 12 du 22 mars 1984.

«Note du 9 juin 1987 relative aux stages modulaires expérimentaux confiés à l'AFPA au deuxième semestre pour la formation et la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée.»

Bulletin officiel du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, n° 87/21, 18 novembre 1987, pp. 99-103.

«Note du n° 87-143 du 23 août 1987 relative aux obligations nouvelles faites aux prestations de stages modulaires et de mise à niveau, avec en annexe des modèles de conventions et d'attestations.»

Bulletin officiel du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, n° 88/1, 17 février 1988, pp. 107-125.

«Les CAP et BEP par unités capitalisables.»

Arrêté du 15 mars 1989. *Journal officiel* du 8 avril 1989.

Arrêté du 3 avril 1989. *Bulletin officiel de l'Éducation nationale*, n° 14 du 6 avril 1989.

Formations professionnelles et apprentissages, n° 420, avril 1989, pp. 49-51.

2. RECONNAISSANCE DES FORMATIONS

2.1. Évaluation - validation des acquis

ABALLEA François, FROISSART Catherine - *L'évaluation qualitative. Une approche appliquée à la formation*. Noisy-le-Grand, ADEP Editions, 1988, 79 p.

Afin d'aider tous ceux qui ont à concevoir une action de formation, à la rendre opérationnelle, à en suivre le déroulement, un guide concernant "l'évaluation qualitative" des actions de formation a été élaboré. Après une présentation des idées principales, il s'organise en quatre parties :

- la démarche de formation ;
- la démarche pédagogique ;
- la mise en oeuvre de la formation ;
- les performances.

CENTRE D'ANIMATION ET DE RESSOURCES POUR L'INFORMATION SUR LA FORMATION -
Guide pratique de la validation des acquis - Nantes, CARIF, s.d., 9 p.

Les administrations de la région des pays de la Loire (Éducation nationale, Jeunesse et Sports, Travail-Emploi et Formation professionnelle, Solidarité-Santé et Protection sociale, Agriculture et forêts) présentent dans cette brochure les modes et procédures de validation des acquis qui relèvent de leur compétence respective (types de validation, procédures de validation, habilitation des organismes de formation, adresses utiles).

COLARDYN Danielle (Dir.) - «Bilan des compétences personnelles et professionnelles.»
Actualité de la formation permanente, n° 94, mai-juin 1988, pp. 23-56, n° 95, juillet-août 1988, pp. 13-76.

Le bilan de compétences est une étape dans un processus plus large de devenir professionnel et social de l'individu. Il constitue une approche globale des compétences, des acquis expérimentiels et comportementaux. Cette démarche, personnelle, est de plus en plus utilisée par les entreprises comme une aide à la gestion des formations et comme un véritable outil de gestion des ressources humaines. Le dossier expose cette démarche en deux parties :

- *le repérage des conceptions et des pratiques du bilan professionnel : approche conceptuelle et plurielle, perspectives cognitives, approche comportementale, dimensions personnelles, l'évaluation pédagogique et les bilans, diversification des pratiques des entreprises, évolution des comportements des individus ;*
- *les politiques mises en oeuvre par les partenaires institutionnels (Délégation à la formation professionnelle, Education nationale, AFPA, ANPE), les positions des partenaires sociaux, les expérimentations au niveau local et les expériences internationales.*

GAGNONE E. - A propos de... Repérage et reconnaissance des acquis. Attestation de compétences. Document de travail - *Éléments d'information recueillis pour le suivi de l'expérimentation "Portefeuille de Compétences". Orléans, Centre académique de formation continue, 1986, 67 p.*

Ce document s'adresse plus particulièrement aux formateurs qui s'intéressent au repérage et à la reconnaissance des acquis. Il est organisé autour de trois axes :

- *les validations officielles : le certificat de formation générale (CFG), le certificat de capacité à l'insertion professionnelle (CCIP), le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) par unité capitalisable ;*
- *la dynamique des formations alternées au travers des textes réglementaires ;*
- *le repérage des compétences dans trois champs principaux : le domaine des connaissances générales, celui des capacités sociales et le domaine des compétences professionnelles.*

KOKOSOWSKI Alain, MIOCHE Annie - Formations initiales et évolution des qualifications dans le domaine des emplois de bureau du tertiaire. Situation et devenir du niveau V. Rouen, Institut de recherche et de documentation en Sciences Sociales, Groupe emploi-formation systèmes industriels, 1988, 711 p.

Sous l'effet de l'introduction de l'informatique, les situations de travail dans le tertiaire de bureau ont fortement évolué ces dernières années. Les exigences en compétences nouvelles, technologiques, organisationnelles ou relationnelles, se sont accrues de manière significative. Comment l'appareil éducatif prend-il en compte ces nouvelles compétences, en particulier au niveau V où se concentrent les formations aux emplois tertiaires ? Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes formés ? Le présent rapport de recherche s'efforce, pour la région de Haute-Normandie qui souffre de conditions défavorables, de faire le point sur ces questions. Les auteurs ont développé leur recherche selon trois perspectives :

- *l'analyse des compétences acquises par les élèves dans les filières de formation afin de les confronter avec les compétences requises dans le monde du travail ;*
- *l'étude du fonctionnement des centres de formation avec la mise en évidence de leurs stratégies ;*
- *l'examen des politiques de recrutement des entreprises qui tendent à pratiquer une "sursélection" en faveur des niveaux post-baccalauréat.*

SELLIER Michel - *Evaluer la formation des publics de bas niveaux de qualification. Paris, Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion, 1989, 77 p.*

La mise en place d'une opération d'évaluation nécessite la prise en considération de nombreuses variables, à savoir son objet, ses fonctions, les finalités poursuivies ainsi que les techniques à utiliser : tests, grilles, contrôle continu...

Ce document se structure en deux parties :

- la première concerne l'évaluation des personnes, des actions, des outils et des évaluateurs ;
- la deuxième est constituée par une évaluation en actes.

2.2. Certification

EYRAUD François, JOBERT Annette, ROZENBLATT Patrick, TALLARD Michèle - **«Les classifications dans l'entreprise.»**

Travail et emploi, n°38, décembre 1988, pp. 64-78

Les auteurs ont enquêté dans 25 établissements appartenant aux quatre branches industrielles suivantes : métallurgie, chimie, pharmacie et bâtiment.

L'article s'organise en quatre parties qui rendent compte respectivement :

- du rôle des classifications dans la gestion des recrutements et des carrières ;
- de la relation classifications/salaires ;
- de l'évolution des pratiques de classifications dans le changement ;
- de la place des classifications dans la régulation des contraintes économiques, sociales et techniques dans l'entreprise.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE -

Les classifications conventionnelles - Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1985, 18 p. + ann.

Après un examen des textes conventionnels relatifs aux classifications, ce document est complété par les annexes suivantes :

- chronologie des textes signés en matière de classifications depuis 1950 ;
- les principaux diplômes mentionnés dans les classifications ;
- les diplômes les plus fréquemment mentionnés par catégorie professionnelle.

ROUMAT Elizabeth - *Vers un certificat régional de formation - Toulouse, Chambre régionale de Commerce et d'industrie Midi-Pyrénées, 1988, pag. multigr.*

Une formation, pour être reconnue, doit être validée par un diplôme d'Etat. Cependant, les régions ont elles aussi mis en place des formations homologuées répondant aux besoins locaux.

Pour la mise en place d'un "Certificat consulaire régional" en Midi-Pyrénées, la démarche de la région Centre est étudiée afin de déterminer ensuite les directions propres qu'il faudra choisir : les formations, les modalités de développement du réseau, les critères communs au réseau (sélection des stagiaires, cycle de formation, validation des acquis par livret individuel de formation, grille d'évaluation).

TALLARD Michèle - **«Les grilles de classifications du bâtiment : le métier, élément incontournable ?»**

Formation Emploi, n° 15, 1986, pp. 44-56.

A partir de l'analyse des conditions historiques de "production" des grilles de classification, cet article vise à mettre en évidence :

- les logiques de construction (métiers/évaluation des postes) des différentes grilles de classification du bâtiment ;
- le contenu des compromis entre les acteurs sociaux auxquels elles ont donné lieu.

Cette démarche conduit à s'interroger sur les facteurs qui déterminent l'évolution des règles professionnelles comme les grilles de classification et à conclure à une certaine autonomie des relations professionnelles par rapport à l'évolution technique et économique.

2.3. Quelques textes réglementaires

Circulaire n° 82-054 du 28 janvier 1983. «Validation des acquis de connaissances à l'issue des stages : application des dispositions du décret n°82-906 du 20 octobre 1982.»
Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 6, 10 février 1983, pp. 484-489.

Décret n°83-569 du 22 juin 1983. «Création d'un certificat de formation générale.»
Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n°29, 21 juillet 1983, pp. 2521-2522.

Arrêté du 29 juin 1983. «Conditions de délivrance du certificat de formation générale.»
Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 29, 21 juillet 1983, pp. 2522-2528

Arrêté du 17 février 1984. «Délivrance d'un certificat de capacité d'insertion professionnelle aux jeunes entrant dans le dispositif 16-18 ans.»
Journal officiel, 11 mars 1984.

Circulaire n°DE/33 du 13 juillet 1984, relative à la validation des acquis.
Bulletin officiel du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n° 35, 29 septembre 1984, pp. 31-43

Arrêté du 4 juin 1984 modifiant l'arrêté du 17 février 1984 relatif à la délivrance d'un certificat de capacité d'insertion professionnelle.
Bulletin de liaison de la formation professionnelle, n° 13, juillet 1987, p. 449

Circulaire DE/DFP n° 66/87 du 21 octobre 1987. «Validation des acquis.»
Bulletin de liaison de la formation professionnelle, n° 19-20, novembre 1987, pp. 757-752.

Arrêté du 4 mai 1988 portant modification de l'arrêté du 29 juin 1983 relatif aux conditions de délivrance du certificat de formation générale.
Journal officiel, Lois et Décrets, 8 mai 1988, p 6698

Circulaire n° 18-28 du 28 juillet 1988. «Reconnaissance de validation des acquis dans les programmes financés par la Délégation à la formation professionnelle pour les jeunes de 16 à 25 ans.»
Bulletin de liaison de la formation professionnelle, n° 14, août 1988, pp 551-552

Circulaire du 28 août 1989. «Validation des formations mises en oeuvre dans le cadre du Crédit Formation Jeunes.»
Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 33, 21 septembre 1989
Journal officiel, Lois et décrets, 14 septembre 1989.

3. MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1. Insertion professionnelle des jeunes

■ Les différentes mesures et dispositifs mis en place

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI - «Les jeunes et la formation en alternance.»

Grand angle sur l'emploi, n°3, avril 1988, 127 p.

Premier bilan des dispositifs issus de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif aux formations en alternance.

Parmi l'ensemble des mesures visant à lutter contre le chômage des jeunes et à leur assurer une formation meilleure, ce dispositif se caractérise par un engagement fort des partenaires sociaux, par un développement quantitatif important au vu du nombre de contrats signés, et enfin, par un fonctionnement qualitatif qui s'avère discutable : en définitive il conduit à l'exclusion du dispositif des publics auxquels il était destiné, notamment les jeunes de niveau V bis-VI. Autant de raisons qui ont donc milité en faveur d'un examen approfondi de l'utilisation du dispositif des formations en alternance.

Les cinq articles principaux abordent successivement : la place de ce programme dans l'historique des politiques de lutte contre le chômage des jeunes, le premier bilan effectué début 1987, les principales caractéristiques du chômage des jeunes entre 1980 et 1987, la réforme de l'apprentissage, une présentation du système dual allemand à titre de comparaison.

Par ailleurs, il rappelle les termes de l'accord de 1983 et recueille les points de vue des partenaires sociaux à son sujet et sur ses perspectives d'avenir.

BAPST Claude - «Jeunes et technologies : des métiers accessibles à tous.»

Pour, n°112, mars 1988, pp. 83-89.

Le développement des nouvelles technologies peut offrir, à des jeunes sans qualification et sans emploi, des possibilités d'insertion professionnelle durable en accord avec les besoins des entreprises grâce à l'identification "de nouveaux métiers".

Selon les cas, il peut s'agir de modifications progressives ou profondes dans lesquelles, à l'image de l'opérateur(trice) sur machines-outils à commande numérique (MOCN), "la part de l'ancien devient si réduite que l'on peut alors parler de nouveaux métiers".

BAPST Claude, CLOSIER Gérard - Formation des jeunes, modernisation des entreprises. Noisy-le-Grand, ADEP Editions, 1988, 46 p.

Dans le cadre du réseau "Jeunes et Technologies", la mise en place de formations nouvelles en accord avec les besoins des entreprises a permis l'insertion professionnelle de jeunes ayant un faible niveau de connaissances. A partir d'enquêtes auprès des employeurs ayant embauché ces jeunes, ce document permet de mieux connaître :

- les caractéristiques des employeurs ;
- les jeunes qui sont considérés comme une main-d'oeuvre intéressante car capables de faire preuve de dynamisme et de s'adapter aux nouvelles données ;
- les attentes des entreprises en matière de formation ;
- le statut des jeunes embauchés.

DAO Dinh - Programme jeunes - AFPA 2000. Mat à l'échec. Rapport intermédiaire. Montreuil, AFPA, 1986.

Point sur l'état d'avancement des travaux de l'opération 2000 jeunes, entreprise par l'AFPA depuis 1984. Cette opération qui concerne 22 régions a pour but de donner une qualification de niveau V à 2000 jeunes de 16 à 25 ans. La première étape de l'opération a consisté à mettre en place 60

actions-recherche en cohérence avec les bassins d'emploi et avec les concours, pour chacune, d'un groupe de pilotage socio-professionnel local. Le document comporte :

- une synthèse qui reprend l'historique de l'opération ;
- une restitution de chaque action expérimentale dans son contexte régional ainsi que les problématiques liées à l'expérimentation sur les sites.

OFFICE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS - «Le dispositif d'insertion des jeunes : bilan des mesures.»

Bulletin d'information, n° 424, janvier 1989, pp. 9-22.

Après un rappel historique des mesures prises pour l'insertion des jeunes et leurs conséquences, sont examinés les dispositifs mis en place :

- par le ministère de l'Éducation nationale (actions courtes : entretien préalable, session d'information et d'orientation, aide à la recherche d'emploi ; actions longues ; cycles d'insertion professionnelle, formation complémentaire et module de préparation à l'examen) ;
- par le ministère du Travail : stage de préparation à l'emploi, TUC, SIVP, apprentissage, contrat d'adaptation, de qualification.

Chaque dispositif est présenté sous le même schéma : objectif, public visé, durée, statut du jeune, rémunération, effectif, origine scolaire des jeunes, situation des jeunes avant et après une formation et secteurs d'embauche.

En annexe : 20 questions-réponses sur les formations pour les jeunes.

DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES JEUNES EN DIFFICULTÉ - Nouvelles qualifications - Les entreprises innovent avec des jeunes. Tome 1 : Bilan, Tome 2 : Évaluations. Paris La Défense, Centre INFFO Édition, 1988, 143 p. n 16p.

L'opération "nouvelles qualifications" initiée par B. SCHWARTZ, a consisté à rechercher de nouvelles bases de collaboration entre plus de 300 entreprises et 50 organismes de formation dans 15 régions afin de mettre en évidence l'émergence de nouvelles fonctions et de définir des cursus de formation qui ont permis à plus de 500 jeunes de niveaux V bis-VI d'accéder à ces nouvelles fonctions.

Des organismes extérieurs à l'équipe de recherche ont évalué, tant au niveau des méthodes et de l'impact de la démarche que des coûts financiers, les trois années d'expérimentation. En cinq études, ils tirent des enseignements essentiels :

- la valeur de la démarche "nouvelles qualifications" ;
- une dimension nouvelle du tutorat ;
- une alternance réussie, "catalyseur" local ;
- les méthodes et résultats de la démarche ;
- un essai d'évaluation économique et financière.

Jeunesse et entreprises. 200 expériences pour la formation et l'emploi des jeunes.

Paris, Fondation Jeunesse et Entreprise, 1988, 245 p.

Environ 200 expériences d'action d'entreprises en faveur de l'information, de la formation et de l'insertion des jeunes sont présentées dans la première partie de cet ouvrage. Elles ont été recensées grâce à un questionnaire, par contact ou présentées par des organismes. La deuxième partie est consacrée à l'apprentissage : le système dual en RFA, l'apprentissage en France, l'apprentissage dans le BIP, l'apprentissage dans la métallurgie. La dernière partie propose les adresses d'association et d'organismes de formation.

ROUGE Michèle - «L'école et les jeunes "en échec".»

Projet, n° 214, novembre-décembre 1988, pp. 12-24.

Après avoir "défini" les exclus du travail, qui sont pour la plupart des jeunes en difficulté (niveaux V bis et IV), l'auteur, dans le cadre de ce dossier sur l'école, décrit l'expérimentation à contre-courant qu'est l'opération "nouvelles qualifications". Elle en donne les premiers résultats, trois ans après : description de la démarche innovante (recrutement des jeunes, "immersion" en situation des acquis...). Elle montre

ainsi que la qualification des adultes évolue et que l'opération "nouvelles qualifications", qu'elle soit une formation en alternance ou une formation intégrée, semble être un vecteur de modernisation.

SAUVAGE Patrick - *Insertion des jeunes et modernisation. Paris, Economica, 1988, 204 p.*

Face à l'essoufflement des différents dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, P. SAUVAGE démontre dans son livre qu'une interaction féconde est possible entre deux domaines qui demeurent encore trop cloisonnés : l'économique et le social, et ce pour le plus grand profit de chacun. Après un rappel des mesures mises en place et une étude de leurs limites actuelles, il présente un bilan des expériences basées sur une modernisation d'entreprises ou du tissu économique par et avec les jeunes : création d'entreprises et d'activité par les jeunes, entreprises intermédiaires, opération "Nouvelles technologies", réseau "Jeunes et technologies", par exemple. Cependant ces initiatives prometteuses ont laissé apparaître des freins dans la société française, que l'auteur met à jour et analyse afin de proposer des voies d'une modernisation économique intégrant le social. Une telle dynamique ne pourra se développer sans la participation de chacun des acteurs du corps social, avec en tête les entreprises et l'État.

■ L'insertion professionnelle en chiffres

AFFICHARD Joëlle (dir.) - *Formation et emploi aux niveaux VI, V bis et V. Paris, CEREQ, 1988.*

Ce travail a été réalisé, à la demande du Haut Comité Éducation-Économie, à partir des études et données disponibles, principalement au CEREQ, à l'INSEE et au ministère de l'Éducation nationale (Direction de l'évaluation et de la Prospective). Il concerne l'évolution des sorties du système éducatif, de l'insertion professionnelle et des recrutements aux niveaux VI, V bis et V de formation et ses conséquences sur les concurrences entre jeunes débutants sur le marché du travail. Cette mise en relief des tendances actuelles devrait aider à apprécier les effets à attendre de l'objectif de développement des sorties au niveau du baccalauréat, et plus particulièrement ses effets sur les jeunes qui ne pourront accéder à ce niveau.

AVENTUR François - «Les stages de formation alternée des jeunes de 16 à 25 ans en 1987.» *Études et expérimentations, n° 32, juillet-août 1988, pp. 17-26.*

Analyse de l'impact du dispositif en faveur des publics de très faible niveau. L'auteur constate qu'en 1987, le programme des stages de formation des jeunes de 16 à 25 ans se polarise sur les publics les plus vulnérables face au chômage : les 16-17 ans sortis du système éducatif avec un niveau V bis et VI et les 18-25 ans à la recherche d'un premier emploi, sans qualification et chômeurs de longue durée. En 1987, environ 102 000 personnes sont entrées en stage : ce flux correspond à l'exercice 1986-1987 et au démarrage du suivant. Près de 90% des effectifs suivent des "stages de préparation à l'emploi" (SPE), les autres sont entrés en formation qualifiante à l'automne 1987. Ce texte, surtout statistique, fait le point, pour 1987, sur les SPE : filière d'orientation et situation avant le stage, situation six mois après la fin du stage.

CHEVALIER Luc, ZILBERMAN Serge - «Peut-on parler de l'insertion pour les jeunes sans formation ?»

Formation Emploi, n° 23, juillet-août 1988, pp. 74-78.

Si le flux annuel des jeunes sortant sans formation de l'enseignement secondaire a considérablement diminué au cours des dix dernières années, leur situation s'est fortement dégradée, l'accès à un emploi "ordinaire" quelques mois après la sortie de scolarité étant devenu exceptionnel. Ce sont l'apprentissage et les diverses mesures publiques en faveur de l'insertion professionnelle qui vont constituer la principale destination de quatre jeunes sur cinq. Quant à ceux qui n'empruntent ni l'une ni l'autre de ces voies, leur situation est caractérisée par un chômage qui touche en particulier les trois quarts des filles.

COMBES Marie-Christine - «*Alternance et insertion professionnelle. Dossier de synthèse.*»
Collection des études du CEREQ, n° 36, mai 1988, 68 p.

Réalisé à la demande du Haut Comité Éducation-Économie, ce dossier est une synthèse des données et analyses existantes, principalement au CEREQ, sur les formations en alternance. L'objectif est d'apporter des éléments d'information sur le rôle de ces formations dans l'insertion professionnelle des jeunes. Les trois chapitres qui composent l'étude portent successivement sur :

- l'articulation entreprise-centre de formation d'après l'exemple de l'apprentissage ;
- les conditions d'insertion à l'issue des différentes formations en alternance (en comparant, en particulier, l'insertion à la sortie l'apprentissage et des formations par voie scolaire) ;
- le cheminement professionnel.

On trouvera en annexe les données de base sur chaque type de formation en alternance.

COMBES Marie-Christine, ZILBERMAN Serge - «*Les sorties de l'enseignement secondaire en juin 1986. Deux ans après, où en sont-ils ?*»
CEREQ-BREF, n°37, novembre 1988, 4 p.

Environ 300 000 jeunes sont sortis de l'enseignement secondaire en juin 1986 sans poursuivre d'études par la voie de l'apprentissage. De juin 1986 à juin 1988, les deux tiers sont passés par l'une des mesures du dispositif pour l'emploi des jeunes (contrats de qualification et d'adaptation, travaux d'utilité collective, stages de formation). Ce dispositif est donc devenu un passage presque obligé, notamment pour les jeunes filles. Au bout de deux ans, on ne peut considérer comme inséré qu'un tiers de la promotion. Une bonne moitié (53%) est encore en situation d'attente, mais 15% semblent en danger d'exclusion du marché du travail.

DECLERCY Brigitte - «*Emploi, chômage, "mesures jeunes" à l'issue de l'enseignement secondaire.*»
CEREQ-BREF, n°33, juin 1988, 4p.

Ce numéro fait le point sur la situation des jeunes à la sortie de l'enseignement secondaire, telle qu'elle apparaît dans l'enquête décentralisée réalisée par le CEREQ et la DEP du ministère de l'Éducation nationale en janvier 1986. Par rapport aux années 70, la situation s'est détériorée : baisse des recrutements dans l'ensemble des secteurs d'activité, difficultés rencontrées par les jeunes issus des formations tertiaires quels que soient leur spécialité ou leur niveau de formation. Les mesures jeunes semblent avoir joué pour tous les niveaux. Enfin, le chômage touche essentiellement les titulaires de CAP-BEP pour lesquels l'entrée en apprentissage est très faible. Il concerne beaucoup moins les niveaux VI et V bis, qui sont largement accueillis en apprentissage.

DESASSIS Denis, BOURGEY Catherine - «*Premier emploi : "tu TUC ou tu chômes."*»
Économie Lorraine, n° 65, février 1988, pp. 10-13.

La Délégation régionale de l'ONISEP de Lorraine enquête chaque année les jeunes sortis de l'enseignement technique afin d'évaluer leurs conditions d'accès à l'emploi sept mois après la fin de leur formation. En février 1986, on remarque pour la première fois une baisse du taux de chômage. Cependant l'emploi ne s'améliore guère et on note un développement important des situations de transition.

GRELET Yvette, LOCHET Jean-François - «*Les sortants de l'enseignement technique court : leur situation sept mois après la fin de leurs études. Principaux tableaux de l'enquête décentralisée de février 1986.*»

Collection des documents de travail du CEREQ, n° 41, décembre 1988, 152 p.

A l'heure actuelle, les enquêtes effectuées dans le cadre de l'Observatoire EVA (Observatoire des entrées dans la vie active) constituent la source principale d'informations sur les débouchés des formations et l'entrée dans la vie active. Mis en place par le CEREQ en 1975, ce dispositif a été remanié en 1982, en collaboration avec la DEP (Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale) avec l'expérimentation d'un nouveau mode de réalisation décentralisée des enquêtes d'insertion auprès des sortants de l'enseignement secondaire. Après une première expérimentation en 1982-1983 sur l'académie d'Amlens, cinq académies ont été concernées en 1983-1984 par ce nouveau

dispositif. Le bilan très positif des premières années a conduit à étendre cette opération à la France entière en 1985-1986.

Le présent document est consacré aux sortants de l'enseignement technique court ayant quitté l'école en cours ou à l'issue de l'année scolaire 1984-1985. Il présente les principaux tableaux statistiques relatifs à leur situation au 31 janvier 1986.

GUEGNARD C, CHENIN J.F., DUMONTET O. - *L'insertion professionnelle des jeunes après une formation technologique en Bourgogne. Dijon, Centre inter-régional associé au CEREQ/Institut de recherche sur l'économie de l'éducation (IREDU), 1989, 4 p.*

Que deviennent les jeunes qui ont quitté les classes terminales de l'enseignement technique et professionnel (CAP, BEP, BT, BTn, Baccalauréat professionnel et BTS) ? A partir d'une enquête auprès des élèves scolarisés en 1987-1988, soit 7 mois après leur sortie de formation, les auteurs montrent que la moitié des jeunes est restée en formation (redoublement et/ou poursuite d'études) et que les taux d'emploi augmentent, et ce à tous les niveaux, pour la première fois depuis six ans.

L'insertion professionnelle après l'apprentissage en 1988. Comparaison avec 1987.

Orléans, CRESEP, Centre inter-régional associé au CEREQ, 1989, 67 p.

La présente étude s'inscrit dans le prolongement d'une recherche commencée en 1987 et consacrée au devenir professionnel des jeunes ayant quitté l'ensemble des Centres de formation pour apprentis (CFA) de la région Centre en 1986.

Afin de départager aspects permanents des aspects conjoncturels de l'insertion professionnelle, cette enquête permet de faire un examen comparatif de la situation entre 1987 et 1988. Dans cette étude, deux aspects principaux ont été distingués :

- la formation scolaire des apprentis (acquis et certification scolaires après l'apprentissage) ;
- l'insertion professionnelle après l'apprentissage.

LOCHET Jean-François, GRELET Yvette - «*En sortant de l'école, qu'ont-ils rencontré ?*» (Bilan 1976-1988).

CEREQ-BREF, n° 47, octobre 1989, 4 p.

Moins d'emploi, mais aussi moins de chômage grâce aux "mesures jeunes"... Plus de jeunes poursuivent plus longtemps leurs études, mais, à même niveau, ils sont plus nombreux à sortir non diplômés... Voici quelques caractéristiques de la situation des jeunes observés quelques mois après leur sortie du lycée ou du collège depuis 1976. Avec le resserrement des emplois, les embauches deviennent de plus en plus sélectives sur les profils de formation. Les différences se creusent et, sans doute encore davantage, la spécialité de formation. On voit que, globalement, les filières techniques industriels conduisent plus directement à un emploi - surtout si elles sont sanctionnées par un diplôme - que les filières tertiaires.

3.2. Transformation du marché du travail et reconversion des adultes

ACKER Françoise, DENIS Gisèle - «*Évolution du travail et des emplois dans les services administratifs et logistiques de l'hôpital.*»

Collection des études du CEREQ, n° 34, février 1988, 190 p.

Dans le cadre plus général d'une interrogation sur le devenir des groupes professionnels et les politiques de formation dans le secteur de la santé, les auteurs ont procédé à une analyse de l'activité hospitalière afin d'évaluer les conséquences sur les emplois des évolutions techniques, économiques et socio-culturelles. La population visée occupe des postes correspondant à un niveau de formation équivalent au BEPC, BEP, CAP, soit celui qu'il est convenu d'appeler "le niveau V" ; les agents exercent leur activité dans les unités de soins mais aussi dans toutes les fonctions périphériques à l'activité médicale et soignante, celles de l'administration, de la restauration, de la blanchisserie et des services techniques.

BONNEAU Monique, LACOURREGE Alain - «La substitution des non-diplômés dans les secteurs : 1983-1987, un éclairage.»

Collection des documents de travail du CEREQ, n°47, juin 1989, 50 p.

A l'heure où la politique éducative se donne des objectifs ambitieux - faire accéder 80% d'une classe d'âge au niveau baccalauréat - pour relever les défis technologiques et de compétitivité de la fin du siècle, à l'heure où l'effort de formation continue augmente, que dire du niveau actuel de la population active occupée et des transformations intervenues entre 1983 et 1987 ? Le présent rapport s'efforce de répondre à cette question en précisant, dans une première partie, le cadre général de l'évolution du niveau de diplôme dans la population active occupée en tenant compte des critères de sexe, d'âge et de catégorie socio-professionnelle. Dans les deuxième et troisième parties est analysée l'évolution du niveau de formation initiale dans les différents secteurs d'activité. Dans la quatrième partie, le rapport présente une typologie des secteurs selon le ou les niveaux de formation qu'ils mobilisent.

CHARLOT Jean-Luc - Automatisation et personnels peu qualifiés : contribution à l'élucidation de questions posées pour leur conversion professionnelle dans l'industrie petite et moyenne. S.L., INIREP, 1989, 35 p.

Les mutations industrielles génèrent ou transforment les compétences de faible niveau de qualification. A partir d'une étude dans une unité d'usinage d'une PMI, l'auteur s'est attaché à analyser :

- les transformations du travail afin de comprendre les évolutions des compétences des régulateurs en vue de leur positionnement fonctionnel comme conducteurs d'installation automatisée ;
- les démarches relatives à la transformation du système technico-organisationnel (organisation du travail, processus de socialisation professionnelle...).

DEMART Maurice - Problématique et méthodologie de l'adaptation des personnes peu qualifiées aux nouvelles technologies et aux nouvelles stratégies de l'entreprise. Rapport final, Montreuil, Institut de Recherche et d'Application pour la Promotion (IRAP), 1988, 155 p.

Cette étude réalisée pour la Délégation à la formation professionnelle, pose le problème de la formation du personnel peu qualifié, formation nécessaire pour lui permettre de s'adapter aux nouvelles technologies et aux nouvelles formes d'organisation du travail.

Selon l'auteur, seule une formation se situant dans "l'environnement industriel de l'entreprise" peut réussir. Pour ce faire, elle nécessite l'interaction de quatre facteurs, à savoir :

- un facteur politique : projet d'entreprise, projet industriel, etc. ;
- un facteur pédagogique fondé sur l'innovation ;
- un facteur culturel basé non seulement sur l'histoire et l'expérience des individus mais également sur celles des entreprises ;
- un facteur organisationnel qui suppose la remise en cause du taylorisme.

DUTAILLY Jean-Claude - «La diffusion des diplômes dans la population active.» CEREQ-BREF, n°42, avril 1989, 4 p.

Les jeunes bénéficient d'une formation initiale nettement plus longue que leurs aînés. Si la nature et la qualité des connaissances ainsi acquises restent un sujet de débat, ce fait, conjugué avec d'autres, conduit à une élévation rapide du niveau de formation de la population active lequel, il est vrai, était assez bas en France. Toutes les formations ne progressent pas également : contrairement à ce qu'on avait pu constater dans la décennie précédente, ce sont désormais les diplômés de l'enseignement supérieur dont les effectifs croissent le plus rapidement. Mais, malgré une amélioration sensible du niveau de formation dans l'industrie, les services continuent à employer trois diplômés sur quatre de niveau I ou II.

LEGRAND Monique, PAUL-CAVALLIER Marcel - *La reconversion par la formation : le cas des sidérurgistes peu qualifiés.* Paris, **Laboratoire de sociologie du changement des institutions, 1989, 168 p.**

Particulièrement touchée par les restructurations, la sidérurgie connaît le problème de la gestion des excédents de main-d'œuvre. Dans le cadre des mesures que l'on a qualifiées de "mesures d'ordre économique" par rapport au traitement social du chômage, elle a développé un instrument spécifique de reconversion et de reclassement, le "contrat de formation conversion" (CFC) à destination des personnels dont l'emploi a été supprimé. Après plusieurs années d'application, il a semblé intéressant d'étudier le fonctionnement concret de ces mesures, leurs effets et la manière dont elles sont perçues par les bénéficiaires. C'est la tâche à laquelle les chercheurs du LSCI (Laboratoire de sociologie du changement des institutions) et de l'IFRAS se sont consacrés, en centrant leur étude sur les populations dites de "bas niveau". Par le biais d'un ensemble d'outils entre décembre 1987 et juillet 1988, ils ont rassemblé un matériau important concernant les sidérurgistes en formation sur quatre sites lorrains d'Unimétal, et Ascométal : Longwy, Gandrange, Pompey et Neuves-Maisons.

Les métiers en 1995. Forum national CFDT-AFPA, Paris, 10-12 juin 1987. Strasbourg, Institut régional de culture ouvrière et de services, 1988, 198 p.

Ce colloque a été organisé autour de l'un des thèmes de préoccupations de l'AFPA, en ce qui concerne la formation des jeunes et des adultes en reconversion ou en adaptation professionnelle : à quels métiers faut-il former pour demain ? Le syndicat CFDT de l'AFPA a réuni de nombreux experts spécialistes de l'emploi et de la formation professionnelle à l'horizon 1995.

Six thèmes principaux structurent la présentation des contributions présentées à ce colloque :

- l'approche économique ;
- les transformations prévisibles des qualifications dans trois groupes de métiers : mécanique, bâtiment et tertiaire ;
- les politiques de formation professionnelle ;
- les métiers et l'organisation du travail ;
- les métiers et les formations ;
- les stratégies à mettre en œuvre.

MALKA Gilles, DELAHAYE Gilles (collab.) - «*Bâtiment travaux publics : la formation des bas niveaux de qualification.*»

Actualité de la formation permanente, n° 94, mai-juin 1988, pp. 81-96.

Compte-rendu de l'expérience particulière du Groupement pour la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux publics (GFC-BTP) dans la formation des bas niveaux de qualification. Après examen de l'environnement socio-économique qui a vu la naissance de la formation générale professionnelle (FGP) et de la population des bas niveaux de qualification dans le BTP, l'article montre les lignes théoriques directrices de ce nouveau style de formation professionnelle. Des témoignages d'acteurs sociaux travaillant sur le terrain complètent ce texte.

PAILHOUS Jean (dir.), VERGNAUD Gérard (dir.) - *Adultes en reconversion. Faible qualification, insuffisance de la formation ou difficulté d'apprentissage.*

Paris, La documentation française, 1989, 102 p.

Le Programme Mobilisateur Technologie-Emploi-Travail a lancé un travail de recherche dans le but de faire un état des connaissances et de formuler des axes de recherches dans le domaine de la formation des adultes de bas niveau de qualification en termes d'analyse des compétences et du changement de ces capacités par la formation. Le groupe de travail chargé de cette recherche est constitué de formateurs, de chercheurs en psychologie cognitive et de chercheurs en sciences sociales.

Cet ouvrage fait le bilan des connaissances dans ce domaine. La première partie concerne "La formation des bas niveaux de qualification : analyse socio-économique d'une catégorie". La seconde, "Les difficultés individuelles d'apprentissage : compétences acquises, processus d'acquisition et déficits cognitifs", comporte une analyse de quatre expériences.

VIAL Colette - «La formation des personnels peu ou pas qualifiés. Quels changements dans l'organisation sociale du travail ?»

Actualité de la formation permanente, n° 100, mai-juin 1989, pp. 43-47.

Présentation des moyens et des actions de formation des "bas niveaux de qualification" dans les entreprises. On distingue trois types de comportement dans les entreprises : présentation de la formation comme obligation légale, comme nécessité pour s'adapter aux nouvelles technologies et enfin comme opportunité pour la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois des personnels peu ou pas qualifiés. L'auteur montre ensuite les conséquences de ces démarches et les effets de ces actions et tente de dégager des perspectives d'avenir pour ces nouvelles orientations de la FPC.

CEREG
Dépôt légal quatrième trimestre 1990

- N° 48 - **Types d'entreprises et transformations de l'emploi (POETE)**
Février 1989 (7 fascicules - 30 F l'unité ou 150 F l'ensemble)
- N° 49 - **Dossier Formation et Emploi**
Niveau IV de formation et baccalauréats professionnels
Avril 1989 (150 F)
- N° 50 - **Ressources humaines et réussite économique.**
Comparaison internationale (USA, Italie, Allemagne, Japon-Corée du Sud)
Août 1989 (150 F)
- N° 51 - **Formation continue et compétitivité économique**
Rapport de mission au secrétaire d'État à la formation professionnelle
Septembre 1989 (120 F)
- N° 52 - **L'Après Bac. Itinéraires et réussite après trois ans d'études**
Octobre 1989 (150 F)
- N° 53 - **Renouvellement des qualifications et de la gestion des ressources humaines dans les banques et les assurances**
Février 1990 (120 F)
- N° 54 - **Les analyses du travail : enjeux et formes**
Mars 1990 (120 F)
- N° 55 - **Qui forme pour qui ? Les régions, l'enseignement supérieur et l'emploi**
Août 1990 (110 F)

*Pour tout renseignement concernant les publications du CEREQ
s'adresser à la librairie*

☎ (1) 45.75.62.63 poste 260

A la prédiction de l'inutilité professionnelle des formés de niveau V fait suite la crainte de leur pénurie. Peut-on dépasser ces jugements immédiats et dégager des tendances fiables ?

La principale difficulté pour y parvenir provient des fortes transformations du marché du travail : depuis 1974, le nombre des actifs occupés a connu successivement une période de stagnation, un effondrement, une reprise liée à l'effet des différents dispositifs puis à l'amélioration de la situation économique. Sur la même période, le fonctionnement du marché du travail s'est modifié : des secteurs qui constituaient les points d'accueil et de redistribution des jeunes entrant sur le marché du travail n'ont plus assuré ce rôle, le chômage est devenu la plaque tournante du système de mobilité professionnelle, l'offre croissante de diplômés a introduit un important degré de liberté dans les pratiques de recrutement.

Dans cet environnement instable, l'analyse des insertions et des cheminements professionnels manifeste un éclatement de la population de niveau V en fonction de trois clivages qui sont, par ordre d'importance, la distinction filles/garçons, la distinction diplômés / non-diplômés et la distinction spécialités secondaires / spécialités tertiaires. Leurs influences réciproques peuvent, selon les cas, se renforcer ou se minorer.

Le recours aux diplômés de niveau V se maintient ou s'accroît partout où la notion de métier constitue une référence forte de l'identité professionnelle. Les séries statistiques (1982-1989) permettent de distinguer plus précisément les emplois où le CAP constitue le diplôme de référence, de ceux où il se trouve présent en même temps que le BEP et des diplômes de niveau IV.

Autre constat important : le rôle grandissant de la certification. La reconnaissance du diplôme est sensible dans les recrutements. Elle le devient dans les politiques de formation continue. Sa mention progresse dans les conventions collectives, le CAP y est le plus souvent cité et constitue le socle de construction des classements.

Ces observations plaident pour le maintien de la finalité professionnelle des diplômés de niveau V et leur intégration dans des filières de formation pouvant se dérouler tout au long d'une vie professionnelle. Ceci conduit à réfléchir aux grandes questions qui traversent le système éducatif quant à l'architecture des diplômes, l'organisation de parcours qualifiants, le dépassement du clivage entre formation générale et formation technique, le nouveau partage des lieux, des temps et des acteurs de la formation...

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel

75015 PARIS

☎ (1) 45.75.62.63



9 782110 868213

DIFFUSION :
LA DOCUMENTATION FRANÇAISE
29, quai Voltaire
75340 PARIS CEDEX 07
Tél : 40.15.70.00
Télex : DOCFRAN 204 826

PRIX : 150 F

ISSN : 0767-6166
ISBN : 2-11-086821-X