

Étude d'opportunité et recours à l'expertise dans le processus de création des diplômes

par Maurice Ourtau*

La création d'un diplôme est toujours précédée d'une étude d'opportunité donnant lieu à avis d'expert. Ce recours répond à un besoin de connaissances techniques sur le dossier mais aussi à des préoccupations plus stratégiques. Détecter, resituer dans leur contexte et rapporter les prises de positions pour aider à la décision semble être la tâche de l'expert pour gérer au mieux les contraintes sociales et matérielles de son expertise.

La négociation et la construction des diplômes de l'enseignement technique et professionnel, au sein des Commissions professionnelles consultatives (CPC) de l'Éducation nationale suivent une méthodologie qui définit des étapes successives dans lesquelles l'identité et les rôles respectifs des intervenants sont clairement précisés. Il s'agit d'un guide¹ à l'intention des membres des CPC.

L'étape initiale, dite phase d'opportunité, a pour objet l'appréciation de la recevabilité d'une demande de création ou de modification d'un diplôme adressée au ministre qui décide en dernier ressort et formule un « avis d'opportunité » (voir encadré).

* **Maurice Ourtau**, Ingénieur CNRS-LIRHE (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi), université de Toulouse I, a contribué, à travers l'analyse du fonctionnement des CPC (Commissions professionnelles consultatives) et du processus de négociation des diplômes, à la mission sur la formation des ouvriers et des employés en France, confiée à Lucie Tanguy par le secrétariat à l'Enseignement technique (1991). Il est co-concepteur d'un outil d'aide à la décision (ARGOS) destiné aux instances régionales ayant compétence dans le domaine de la formation.

¹ Revue CPC... document - Documents Méthodologiques - Dossier d'opportunité - mars 1990.

Cet article s'intéresse à ce stade du processus, à partir d'une expertise technique réalisée dans le domaine des formations à l'immobilier.

Adressée à l'automne 1992 à la Direction des lycées et collèges (DLC), au secrétariat général des CPC (SGCPC)², la demande portait sur la création d'un diplôme de niveau III dans l'immobilier. Elle émanait de la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM), organisation représentant majoritairement les petites agences traditionnelles spécialisées dans la transaction et la gestion immobilières, les administrateurs de biens étant plutôt affiliés à la confédération nationale du même nom (CNAB)³. Reprenant les arguments avancés lors d'une première démarche de même

² Cette instance est désignée sous le vocable de « décideur » ou de « commanditaire », dans la suite du texte.

³ Outre ces deux organismes, il en existe d'autres, de moindre importance : SNPI (syndicat national des professionnels immobiliers), FNPC (fédération nationale des promoteurs constructeurs), SNAL (Syndicat national des aménageurs lotisseurs)...

« L'avis d'opportunité »

Il s'agit de la première étape du processus de création d'un diplôme. Elle a pour but d'apprécier l'intérêt de créer ou non un nouveau diplôme ou de réorganiser un diplôme ou un ensemble de diplômes.

L'analyse porte essentiellement sur les points suivants :

- les pratiques de recrutement du ou des secteurs concernés ;
- le contenu professionnel de la demande (le type de savoir à mettre en œuvre) ;
- les aspects quantitatifs (quel sera le développement possible, à moyen terme, des diverses voies de formation conduisant au diplôme ?) ;
- l'intérêt de répondre par un nouveau diplôme ou par l'aménagement des diplômes existants.

L'étude d'opportunité est réalisée sous la responsabilité du secrétariat général des CPC (SG CPC) qui peut recourir, le cas échéant, à des organismes extérieurs (tels que le Céreq et ses centres associés) spécialistes de l'analyse des relations formation-emploi.

Leur désignation en qualité d'experts résulte d'une procédure d'appel d'offre débouchant sur la signature d'une convention dans laquelle est consignée la démarche méthodologique proposée en réponse au cahier des charges fixé par le commanditaire.

L'expert, au terme de ses investigations, est invité à produire des conclusions. Il se prononce sur l'opportunité (ou au contraire l'absence d'opportunité) de donner une suite favorable à la demande, en créant un diplôme nouveau ou en aménageant un ou plusieurs diplômes existants. Les conclusions sont généralement assorties de recommandations portant par exemple sur le contrôle souhaitable des flux de formés, sur des éléments de contenu de formation à privilégier, ou encore sur le caractère transitoire du diplôme.

Si les conclusions sont favorables à la recevabilité de la demande, le rapport d'opportunité sert de document de base aux membres du groupe de travail (animé en principe par un inspecteur général) qui auront pour tâche, au sein de la CPC de rattachement, la fabrication ou l'aménagement du diplôme correspondant.

nature effectuée en 1990 (voir encadré), et afin de justifier la persistance des besoins, la FNAIM insistait sur les actions qu'elle avait engagées pour les satisfaire : développement de la formation continue, soutien d'écoles privées, montage de formations complémentaires d'initiative locale en concertation avec l'Education nationale.

A propos de ce cas particulier et à travers la description des conditions générales du recours à l'expertise technique (la présentation des acteurs qui interviennent dans la phase d'opportunité, les modalités d'intervention), est posée la question du rôle véritable de l'expert.

LE CADRE GÉNÉRAL DE L'EXPERTISE ■

LES CONDITIONS DU RECOURS À L'EXPERTISE ET LE RÔLE DE L'EXPERT

Le recours à l'expertise technique n'est pas une obligation pour le SGPC. Il estime néanmoins néces-

saire qu'un dossier d'opportunité, destiné à « faciliter le travail des CPC et des groupes de travail qui en émanent », accompagne toute demande de création d'un diplôme, « afin que ces instances disposent d'un état des lieux aussi objectif que possible en matière de qualification et de formation » correspondant à cette demande.

La rédaction du guide méthodologique laisse donc entendre que le demandeur devrait en principe instruire lui-même ce dossier. Mais aussitôt après il est fait allusion aux difficultés, rencontrées par les professions, qui limitent la mise en œuvre de ce principe :

- l'absence d'une vision globale de l'état des relations formation-emploi quand la demande concernant des professions transversales à plusieurs secteurs émane d'une branche particulière ;
- le manque de maîtrise éventuel dans l'utilisation des statistiques publiques parfois « trop globalisantes » ;
- la nécessité de recourir à d'autres outils d'un maniement délicat du point de vue méthodologique.

La demande adressée en 1990 à la Direction des lycées et collèges

« La FNAIM juge opportun la création d'un enseignement Bac+2 spécialisé dans l'immobilier, de type BTS, pour les raisons suivantes :

- un bassin d'emploi existe et nous l'estimons à environ 1000 offres annuelles ;

- une demande, se situant à un niveau de formation supérieure technique Bac+2, correspond à un profil le plus recherché à la fois par les cabinets et les entreprises ayant un département immobilier et également à une intégration rapide des jeunes diplômés dans nos entreprises souvent de petite taille ;

- on observe actuellement une absence quasi totale de formation initiale regroupant les enseignements juridiques, techniques en bâtiment, technique de

communication et de vente indispensables à la formation des jeunes souhaitant entrer dans notre branche d'activité, à part quelques DEUST ;

- l'enseignement de type BTS par ses contraintes pédagogiques, notamment de contrôle continu des connaissances, nous paraît donner les meilleurs résultats en formation initiale pour une catégorie de personnel pouvant être facilement cadrée dans la nouvelle convention collective de l'immobilier ;

- nous aurons, dans les toutes prochaines années, besoin de collaborateurs plus compétents face à la concurrence des marchés et des professionnels des différents pays de la CEE. Nous devons donc nécessairement recruter des collaborateurs ayant reçu une bonne formation initiale » .

Dans ce cas le montage du dossier relève de la compétence du SGPCPC, « en liaison avec le Céreq notamment » est-il précisé dans le guide. Il existe alors « une version méthodologique lourde du dossier d'opportunité adaptée aux études conduites par les organismes spécialisés ».

Ainsi formulées les conditions du recours à des spécialistes font implicitement référence à deux composantes principales de l'expertise dans le domaine des relations formation-emploi :

- la capacité à intégrer dans l'analyse la transversalité (... à plusieurs secteurs économiques) des compétences associées à une formation dans une spécialité donnée ;

- la maîtrise d'outils méthodologiques permettant de gérer la technicité croissante des analyses qui intègrent cette transversalité.

Au sein des CPC la représentation des professionnels est construite sur l'organisation des branches. Or il est rare qu'un diplôme corresponde à des besoins homogènes ne relevant que d'une catégorie bien précise de profession. Pour traiter de la transversalité il est nécessaire de sortir du cadre de la représentation majoritaire au sein des instances paritaires.

On attend de l'expert trois catégories de prestations :

• la production de données sous condition de champ

Il s'agit de sélectionner, mettre en forme et exploiter des données statistiques existantes en vue d'un cadrage qui puisse caractériser la relation formation-emploi dans le champ étudié, au moins dans ses grandes lignes.

La délimitation du champ est fondamentale et préalable à tout engagement dans ce travail. Elle constitue l'un des éléments centraux de la professionnalité de l'expert et se fonde sur une connaissance du fonctionnement des relations entre les formations et les emplois qui dépasse la spécialité particulière qui constitue l'objet de l'étude.

• la mise à plat des arguments des acteurs

Tous les acteurs concernés par l'instruction d'une demande de création ou de modification d'un diplôme n'étant pas amenés à exprimer leur point de vue en CPC, il est indispensable de recueillir des avis au-delà des frontières de ces instances.

Il s'agit de produire, à destination du décideur, une information spécialement recherchée ou rapportée parce que jugée apte, par l'expert lui-même, à fournir des éléments

d'explication à des constats tirés du traitement des données chiffrées ou parce qu'elle pourra aider à une décision face à des positions contradictoires.

• **un engagement, une prise de position quant à la suite à donner**

A un certain stade de son intervention, l'expert doit prendre une position aussi objective que possible, dans le champ particulier qu'il a délimité.

Cette prise de position se manifeste sous la forme de propositions de solutions assorties de recommandations, le tout argumenté et explicité à l'aide des deux catégories de données ci-dessus, les chiffres et les opinions.

Effet de loupe et effet « objectivant » résumerait ce qui est attendu du recours à l'expertise :

– rechercher et révéler des argumentations non explicitées dans une demande de création d'un diplôme, gage d'exhaustivité et de vérité ;

– produire une interprétation aussi impartiale et objective possible des chiffres et des discours recueillis et mis en forme.

Si à l'issue de la consultation le SGCCPC donne un avis favorable à la création ou la modification du diplôme le rapport d'expertise sera communiqué aux membres du groupe *ad hoc* constitué pour travailler au chantier correspondant.

LES ACTEURS ENTENDUS PAR L'EXPERT

Pour se garantir contre les risques de subjectivité inhérents à la démarche directe auprès des acteurs, l'expert doit chercher à les identifier tous afin de couvrir la diversité des points de vue possibles dans le champ qu'il a délimité. Pour cela il doit respecter un ordre chronologique dans la consultation de différentes catégories d'interlocuteurs.

Les acteurs à l'origine de la démarche

Pour le travail d'expertise deux acteurs jouent les premiers rôles puisqu'ils sont à l'origine de la démarche d'opportunité. Leur identification est indépendante du champ retenu. L'organisation de l'étude passe par leur audition préalable.

Principaux sigles utilisés

APE	Activité principale de l'entreprise	CPC	Commissions professionnelles consultatives
BEP	Brevet d'études professionnelles	DEP	Direction de l'Evaluation et de la Prospective
BIBB	<i>Bundesinstitut für Berufsbildung</i>	DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
BP	Brevet professionnel	DLC	Direction des lycées et collèges
BTS	Brevet de technicien supérieur	FCIL	Formation complémentaire d'initiative locale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle	FNAIM	Fédération nationale de l'immobilier
CEFI	Commission emploi formation de l'immobilier	PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications	RGP	Recensement général de la population
CFDT	Confédération française du travail	SGCCPC	Secrétariat général des CPC
CLAPET	Classement des programmes de l'enseignement technologique	SNPI	Syndicat national des professionnels de l'immobilier
CNAB	Confédération nationale des administrateurs de biens	STS	Section de techniciens supérieurs

• Le demandeur

Dans la plupart des cas la demande de création ou de modification d'un diplôme émane des professionnels, organisations patronales ou grandes entreprises.

Elle peut également provenir de l'intérieur même du système éducatif : administration, corps d'inspection générale, rectorats, établissements de formation.

• Le décideur⁴

Au nom du ministre de l'Éducation nationale le secrétariat général des CPC (SGCPC) est destinataire de la demande. Il décide de sa recevabilité et des modalités d'instruction du dossier d'opportunité, donc d'un recours éventuel à des consultations extérieures.

Porte-parole de groupes ou d'intérêts

Intervient ensuite une deuxième catégorie d'acteurs qui sont des représentants ou porte-parole de groupes ou d'intérêts. Ils s'expriment à ce titre.

• Les représentants d'organisations patronales autres que celle(s) qui formule(ent) la demande.

Si la demande est le plus souvent déposée dans l'intérêt de l'ensemble des professionnels mieux vaut s'en assurer et prendre l'avis des représentants des différentes composantes d'une profession. La spécialisation de l'activité et les déclinaisons possibles dans l'organisation du travail, les pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre propres à telle ou telle sous-activité sont autant de motifs potentiels de désaccord sur les besoins réels en formation des uns ou des autres. Il faudra tenter de couvrir l'ensemble des situations. L'identification de ces acteurs est directement dépendante du champ défini.

• Le corps d'inspection générale

Les inspecteurs généraux assurent par rapport à la création des diplômes le rôle de chefs de projets. Rattachés majoritairement aux deux groupes d'inspection « Sciences et techniques industrielles » et « Économie et gestion », ceux qui interviennent en CPC ont une connaissance approfondie des filières de formation. À ce titre ils ont une maîtrise incontestable des phénomènes qui interfèrent (ou risquent d'interférer)

dans la création ou l'aménagement de tel ou tel diplôme.

Les relations qu'ils entretiennent avec les représentants des professionnels, fonction importante dans leur activité, les autorisent à formuler des avis sur les compétences requises dans les emplois. Nombre d'entre eux ont une grande maîtrise des technologies à l'œuvre dans les entreprises, du fait d'une solide formation dans les spécialités concernées, parfois associée à une expérience professionnelle dans le système productif. Cette connaissance du terrain leur permet de désigner les meilleurs interlocuteurs susceptibles d'apporter à l'expert des éléments clés pour le montage du dossier d'opportunité.

L'instauration des procédures de rationalisation et de technicisation dans la fabrication des diplômes a apporté quelques restrictions à l'intervention de l'inspection générale dans la phase d'opportunité [Fourcade, Ourliac, Ourtau, 1992] ce qui tend à raviver un conflit de pouvoir (plus ou moins latent selon les périodes) avec l'administration en matière de construction des diplômes [Mallet, 1992]. Le corps des inspecteurs assure une vigilance incontestable dans la gestion des diplômes. Il se situe au cœur même de l'analyse des relations formation-emploi et reste incontournable pour quiconque s'engage dans une démarche d'opportunité.

Interlocuteurs consultés par l'expert

Un troisième sous-ensemble est composé d'interlocuteurs s'exprimant en leur nom propre, que l'expert peut décider librement de consulter mais qui sont souvent mentionnés par les acteurs précédents.

• Les formateurs

Entrent dans cette rubrique les responsables d'établissements d'enseignement, les enseignants, les chefs de travaux.

La phase de cadrage statistique a pour but de repérer les dotations en formations dans la spécialité demandée (et/ou dans des spécialités connexes le cas échéant). Quand des cycles existent déjà pour le niveau et la spécialité demandés le guide recommande de procéder à l'audition de leurs responsables. La connaissance qu'ils ont du marché du travail, des attentes et des comportements d'orientation des élèves, de leur devenir professionnel représente un matériau de base à joindre au dossier.

⁴ Il pourra à l'occasion cumuler les deux identités : demandeur et décideur.

Les enseignants, en tant qu'organisation représentative, dans le collège de même nom, n'interviennent pas dans cette phase. Ils le feront au sein de la CPC quand la décision de « fabrication » du diplôme sera prise et que des solutions seront proposées par le groupe de travail chargé du dossier.

• Les entreprises

Il peut exister des points de vue divergents sur les besoins en formation entre les employeurs adhérents à une organisation et leurs porte-parole au plan national. Même si ces divergences portent le plus souvent sur des éléments de contenu à privilégier, plutôt que sur le niveau du diplôme par exemple, l'expertise fournit l'occasion de recueillir des opinions minoritaires qui ne pourraient s'exprimer par le canal habituel de la représentation.

• Les salariés

Les demandes adressées à l'Education nationale ainsi que les déclarations recueillies auprès des employeurs ou de leurs représentants font souvent état de besoins en formation pour leurs salariés dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Il est donc indispensable de consulter directement les intéressés afin qu'ils donnent leur propre point de vue. Ces salariés sont ceux qui accomplissent les tâches incombant normalement aux titulaires du diplôme à créer, dans les emplois qui constitueront les « cibles »⁵ des entrants sur le marché du travail à l'issue du cycle de formation.

Des organismes comme les commissions paritaires professionnelles de l'emploi

Il arrive que des organismes ayant compétence dans le champ des relations entre les formations et les emplois demandent à être entendus dès qu'ils ont connaissance de l'existence d'une étude d'opportunité. Les commissions paritaires professionnelles de

⁵ L'usage de l'expression « emplois cibles » peut apparaître en contradiction avec la logique de construction des référentiels fondée sur la prise en compte de tâches et/ou de fonctions, et non d'emplois réels bien identifiés. Mais dans l'examen d'opportunité il s'agit précisément de cerner l'existence d'emplois, au sens de situations professionnelles réelles et localisées, constituées certes de tâches unitaires transversales communes à plusieurs autres situations particulières, mais dont la mise en œuvre est médiatisée par l'interaction de diverses variables (activité de l'entreprise, statut, taille, localisation,...). Selon le résultat de cette interaction (que traduit la politique de gestion de la main-d'œuvre) une même tâche ou un même ensemble de tâches sera ou ne sera pas accessible à un sortant de telle formation particulière.

l'emploi, qui ont pour mission de promouvoir la politique de formation dans les professions et de concourir à la meilleure insertion des jeunes formés, peuvent intervenir dans le cadre de cette étude.

La méthodologie recommandée par le SGPCPC et présentée dans ce paragraphe met en lumière ce que l'on attend de l'expert :

- une revue aussi exhaustive que possible des réalités, fondée sur la mise en œuvre d'une démarche rigoureuse et systématique ;
- une capacité à restituer les discours à l'appui d'une analyse qui doit finalement déboucher sur un engagement de sa part sous la forme de propositions de solutions.

L'EXPERTISE DES PROFESSIONS IMMOBILIÈRES

A la fin de l'année 1992, la DLC a confié à l'auteur la responsabilité d'une étude sur l'opportunité de création d'un BTS dans les professions immobilières. La démarche adoptée pour cette intervention particulière, présentée ci-dessous, s'est largement inspirée du schéma général proposé par le guide méthodologique.

LA COLLECTE ET LA MISE EN FORME DE DONNÉES

Le travail sur données statistiques, conçu comme point d'ancrage pour des investigations ultérieures, précède logiquement la rencontre avec les acteurs. Ce travail passe par la détermination préalable d'un champ professionnel.

Le cadrage statistique

- **La détermination du champ professionnel** consiste à repérer les secteurs d'activité des entreprises susceptibles d'utiliser dans des proportions importantes les compétences qui seront détenues par les sortants de la formation envisagée. Le repérage s'effectue au moyen du système actuellement en vigueur pour saisir l'activité principale de l'entreprise, le code APE.

Dans le cas de l'immobilier ce champ est assez homogène. Il s'agit en l'occurrence des activités de promotion, transaction, administration de biens,

gestion, location exercées majoritairement dans de très petites entreprises du type agences immobilières traditionnelles.

Pourtant, en termes d'activités individuelles, l'espace professionnel de l'immobilier ne se limite pas à ce champ d'entreprises : les banques et assurances, les compagnies pétrolières, les grandes entreprises qui ont un important patrimoine immobilier à gérer utilisent des compétences de la spécialité en question. Le secteur public est également gestionnaire d'un patrimoine immobilier très étendu (Education, Santé, Collectivités locales,...) justifiant l'existence de services et de postes de travail spécialisés.

La solution retenue a été celle de la restriction du champ à la première catégorie ci-dessus des petites entreprises spécialisées dans les activités immobilières, pour les raisons suivantes.

Dans le secteur public la relation formation-emploi repose avant tout sur la logique du concours ; on intègre d'abord un statut, avant de postuler un emploi particulier. La spécialité de formation des candidats importe moins que le niveau. Il n'est pas certain d'ailleurs que la formation précisément réclamée par le demandeur pour les raisons évoquées précédemment suffise, eu égard aux effets cumulés de concurrence entre niveaux en situation d'excès d'offre de formés et de l'attrait du public, à garantir la réussite aux concours. Quel lien existe-t-il par ailleurs entre la décision de recrutement, qui tient avant tout dans ce secteur à la disponibilité de postes budgétaires, et la conjoncture dans les entreprises spécialisées dans les activités immobilières ?

Pour les services spécialisés des grandes entreprises, l'accès aux postes mettant en œuvre les compétences spécifiques de l'immobilier se fait le plus souvent à partir de niveaux de formation plus élevés (que le niveau III) ou par le canal du marché interne. La plus grande division du travail associée à la taille de ces entreprises, l'existence de possibilités (voir de la nécessité) de mise en œuvre des procédures de promotion interne, accompagnée ou non d'opérations de formation continue, sont autant d'éléments constitutifs d'un autre mode de relation entre les emplois et la formation, très différent du précédent. Mais la question du lien entre l'offre d'emploi et la conjoncture dans les activités immobilières vaut aussi pour cette catégorie ; l'offre dépend avant tout du niveau de l'activité principale des entreprises.

Un dernier argument allait dans le sens de la restriction du champ : à quoi servirait, dans les deux sec-

teurs non pris en compte (public et grandes entreprises hors secteur immobilier), l'apprentissage des techniques de vente et des techniques du bâtiment, deux éléments fondamentaux dans les attentes des demandeurs d'un BTS spécialisé ? Dans les deux cas, la vente n'est pas le plus souvent l'objet principal de l'activité de l'entreprise ni des agents affectés aux postes des services gestionnaires des patrimoines immobiliers. Eu égard à la division du travail dans les entreprises concernées, des architectes ou des spécialistes (ingénieurs ou techniciens) s'occupent des questions liées aux techniques du bâtiment. Dans les cas où la vente est malgré tout un aspect dominant de l'activité des agents, il est probable qu'il s'agit alors de filiales spécialisées et à ce titre repérées comme telles par les codes APE, donc retenues dans les données de cadrage.

Restait le cas du secteur HLM qui méritait dans l'expertise le traitement particulier qui lui a été réservé. La tâche était en effet largement facilitée par l'existence d'un Contrat d'études prévisionnelles⁶ sur l'évolution récente et les perspectives de l'emploi dans ce secteur.

– Dans le champ professionnel ainsi défini, **l'exploitation du recensement général de la population**⁷ (RGP) pour la spécialité considérée a permis d'identifier des faits essentiels qui ressortent des tableaux proposés ci-dessous.

a) La croissance des effectifs

Entre 1982 et 1990, période de forte croissance des activités liées à l'immobilier (avant le début de la crise), l'emploi (toutes professions confondues) avait connu une évolution très favorable de l'ordre de +20 %, soit environ 44 000 emplois supplémentaires.

Globalement la déformation de la structure des qualifications entre les deux recensements profitait aux catégories supérieures, professions intermédiaires et cadres.

Compte tenu des modalités de construction de la nomenclature des professions et des catégories socio-professionnelles, il est rarement possible d'isoler les

⁶ L'évolution des emplois et des compétences dans le mouvement HLM – Résultat du Contrat d'études prévisionnelles – *Actualités HLM* – Cahier n° 8 – avril 1991.

⁷ Les difficultés d'interprétation des ajustements enregistrés entre deux dates (voir les tentatives d'identification des effets d'offre et des effets de demande, au moyen de méthodes du type *shift-share* par exemple) ne sont pas ignorées. Mais l'objectif se limite ici à un simple pointage des grandes évolutions.

Tableaux 1 et 2
Évolution des emplois par CSP selon l'activité des entreprises

RP 1982 CS en 5 postes	Codes APE (Activité principale des entreprises)								Total
	7 901	7 902	7 903	7 904	7 905	7 906	8 111	8 121	
Artisans, commerçants %	2 020 9	200 8	460 5	2 940 4	100 3	17 420 33	1 800 3	1 800 18	26 740 12
Cadres %	4 360 20	520 22	1 320 15	2 880 4	600 16	3 080 6	3 540 6	1 180 12	17 480 8
Professions intermédiaires %	5 360 24	420 18	1 380 15	3 360 5	400 10	8 600 17	6 520 12	1 220 12	27 260 12
Employés %	7 380 33	720 31	4 260 47	50 360 73	1 960 52	18 100 35	32 200 56	2 820 27	117 800 52
Ouvriers %	2 980 14	500 21	1 580 18	9 580 14	740 19	4 660 9	13 120 23	3 160 31	36 320 16
Ensemble %	22 100 100	2 360 100	9 000 100	69 120 100	3 800 100	51 860 100	57 180 100	10 180 100	225 600 100

RP 1990 CS en 5 postes	Codes APE (Activité principale des entreprises)								Total
	7 901	7 902	7 903	7 904	7 905	7 906	8 111	8 121	
Artisans, commerçants %	2 976 14	312 11	624 10	2 808 4	168 4	26 472 32	1 656 2	1 656 23	36 672 14
Cadres %	5 592 27	984 34	816 14	3 120 4	600 16	7 320 9	6 264 9	672 9	25 368 9
Professions intermédiaires %	5 736 27	480 16	960 16	3 696 5	456 12	16 128 19	9 216 13	960 13	37 632 14
Employés %	4 800 23	744 25	2 232 37	49 728 68	1 896 49	25 104 30	38 832 53	2 136 29	125 472 47
Ouvriers %	1 872 9	408 14	1 368 23	13 680 19	720 19	7 992 10	16 608 23	1 872 26	44 520 16
Ensemble %	20 976 100	2 928 100	6 000 100	73 032 100	3 840 100	83 016 100	72 576 100	7 296 100	269 664 100

Source : INSEE.

7901 : Promotion immobilière.

7903 : Supports juridiques de programmes.

7905 : Administrations d'infrastructures.

8111 : Location de logements.

7902 : Promotion en infrastructures (services marchands).

7904 : Administration d'immeubles.

7906 : Agences immobilières.

8121 : Location d'immeubles à usages industriel et commercial.

effectifs relatifs à des métiers précis, y compris au niveau le plus fin (PCS 455). Un poste regroupe en effet le plus souvent des activités très différentes. Seul le croisement avec le secteur d'activité, pour les emplois spécifiques à un secteur, permet d'approcher la réalité.

Malgré ces difficultés techniques la démarche identifie des caractéristiques et/ou tendances affirmées. Ainsi dans la catégorie « Professions intermédiaires » si les deux postes spécifiques au secteur étudié (4612 : gérant d'immeubles et 4627 : vendeur en immobilier) représentaient globalement le

même volume d'emplois en 1982, le nombre des vendeurs était multiplié par trois en 1990, celui des gérants restant quasiment inchangé. Plus de 8 000 emplois nouveaux se concentraient dans le secteur d'activité identifié par le code APE 7906 « Agences immobilières ».

b) Le besoin de rajeunissement de la population

Les activités retenues mobilisent majoritairement du personnel féminin. La valeur caractéristique du taux de féminisation (70 %) dans « l'administration d'immeubles » (code APE 7904) est à rapprocher de la

Tableaux 3 et 4
Évolution des emplois par sexe et par âge

RP 1982 Structure des emplois par sexe et âge	Codes APE (Activité principale des entreprises)								Total
	7 901	7 902	7 903	7 904	7 905	7 906	8 111	8 121	
Hommes	11 960	1 480	4 180	20 380	2 100	24 460	28 220	6 560	99 340
%	54	61	46	30	55	47	49	64	44
Femmes	10 140	940	4 820	48 740	1 720	27 400	28 980	3 660	126 400
%	46	39	54	70	45	53	51	36	56
Moins de 25 ans	1 740	280	700	5 140	660	4 900	4 740	860	19 020
%	8	12	8	8	17	10	8	8	8
De 25 à 39 ans	11 080	1 060	3 900	24 620	1 760	20 580	23 280	3 700	89 980
%	50	44	43	36	46	40	41	36	40
De 40 à 55 ans	6 760	640	3 060	22 240	720	16 440	19 080	3 520	72 460
%	31	27	34	32	19	32	33	35	32
55 ans et plus	2 520	440	1 340	17 120	680	9 940	10 100	2 140	44 280
%	11	17	15	24	18	18	18	21	20

RP 1990 Structure des emplois par sexe et âge	Codes APE (Activité principale des entreprises)								Total
	7 901	7 902	7 903	7 904	7 905	7 906	8 111	8 121	
Hommes	11 304	1 800	3 096	20 952	2 040	38 328	34 728	3 816	116 064
%	54	61	52	29	53	46	48	52	43
Femmes	9 672	1 128	2 904	52 080	1 800	44 712	37 872	3 480	153 648
%	46	39	48	71	47	54	52	48	57
Moins de 25 ans	1 488	144	408	3 168	480	7 392	3 984	552	17 616
%	7	5	7	4	13	9	6	8	7
De 25 à 39 ans	9 600	1 200	2 472	24 432	1 752	32 232	28 848	2 304	102 842
%	46	41	41	34	45	39	40	32	38
De 40 à 55 ans	8 112	1 368	2 472	30 192	1 056	31 752	28 824	3 024	106 800
%	39	47	41	41	28	38	40	42	40
55 ans et plus	1 776	216	648	15 240	552	11 664	10 944	1 416	42 456
%	8	7	11	21	14	14	14	18	15

Source : Insee.

7901 : Promotion immobilière.

7903 : Supports juridiques de programmes.

7905 : Administrations d'infrastructures.

8111 : Location de logements.

7902 : Promotion en infrastructures (services marchands).

7904 : Administration d'immeubles.

7906 : Agences immobilières.

8121 : Location d'immeubles à usages industriel et commercial.

polarisation des emplois, dans cette activité, sur la catégorie « employés ».

En ce qui concerne la structure par âge, les données du RGP montrent que le secteur n'a pas vraiment « rajeuni » malgré la création massive d'emplois

entre les deux recensements. Deux phénomènes expliquent cette évolution :

– chez les non salariés, beaucoup de nouveaux venus dans ces professions, attirés par la conjoncture très favorable, sont des actifs exerçant déjà d'autres

Tableaux 5 et 6
Évolution des emplois selon le niveau de diplôme

RP 1982 Structure des emplois par niveau de diplôme	Codes APE (Activité principale des entreprises)								Total
	7 901	7 902	7 903	7 904	7 905	7 906	8 111	8 121	
Aucun ou CEP %	6 920 31	840 34	3 820 42	48 180 68	1 640 43	21 460 41	31 760 56	5 740 56	120 360 53
BEPC %	1 860 9	140 6	620 7	3 900 6	420 11	4 960 10	3 940 7	780 8	16 620 7
CAP ou BEP %	5 000 23	600 25	2 140 24	8 940 13	700 18	9 180 18	12 280 21	1 480 14	40 320 18
Bac général %	4 480 20	380 16	1 280 14	5 060 8	520 14	10 200 20	6 420 11	1 200 12	29 540 13
DES 1 (bac + 2) %	1 600 7	200 8	440 5	1 500 2	260 7	2 220 4	1 380 2	500 5	8 100 4
DES 2 (> bac + 2) %	2 240 10	260 11	700 8	1 540 3	280 7	3 840 7	1 420 3	520 5	10 800 5

RP 1990 Structure des emplois par niveau de diplôme	Codes APE (Activité principale des entreprises)								Total
	7 901	7 902	7 903	7 904	7 905	7 906	8 111	8 121	
Aucun ou CEP %	3 960 19	408 14	1 992 33	44 328 61	936 24	23 376 28	31 128 43	3 144 43	109 272 40
BEPC %	1 608 8	144 5	600 10	5 160 7	408 11	9 024 11	6 384 9	624 9	23 952 9
CAP ou BEP %	4 200 20	648 22	1 440 24	12 144 17	1 320 34	18 240 22	19 920 27	1 608 22	59 520 22
Bac général %	4 584 22	672 23	1 296 22	6 096 8	528 14	17 832 22	8 448 12	1 056 14	40 512 15
DES 1 (bac + 2) %	3 144 15	336 12	360 6	2 832 4	360 9	7 488 9	3 624 5	384 5	18 528 7
DES 2 (> bac + 2) %	3 480 16	720 25	312 5	2 472 3	288 8	7 080 8	3 096 4	480 7	17 928 7

Source : INSEE.

7901 : Promotion immobilière.

7903 : Supports juridiques de programmes.

7905 : Administrations d'infrastructures.

8111 : Location de logements.

7902 : Promotion en infrastructures (services marchands).

7904 : Administration d'immeubles.

7906 : Agences immobilières.

8121 : Location d'immeubles à usages industriel et commercial.

professions, souvent connexes, qui convertissent ou étendent leurs activités en fonction des opportunités ;

– chez les salariés, les emplois de la vente ont été massivement pourvus par des actifs ayant eu une expérience professionnelle et possédant des savoir-faire acquis sur le tas dans d'autres secteurs, le niveau de l'offre de formés dans le système éducatif initial pouvant difficilement satisfaire le besoin de l'époque (outre les considérations sur l'employabilité immédiate, dans les postes correspondants, de jeunes débutants).

c) La hausse des diplômes de niveau III

L'évolution de la structure des emplois par niveau de diplôme reflète bien celle de la structure des emplois par catégories socioprofessionnelles. En 1982 la majorité des actifs occupés dans le secteur n'avait aucune formation particulière (autre que le simple CEP, certificat d'études primaires). C'est dans l'administration et la location d'immeubles (codes APE 7904, 8111 et 8121), activités fortes consommatrices de « personnels de services directs aux particuliers » (gardiens, concierges,...), que le niveau de formation était traditionnellement bas ; la remarque vaut toujours en 1990, en particulier dans l'administration d'immeubles.

L'activité de promotion conserve sa spécificité puisque la majorité des actifs occupés en 1990 possède un diplôme de l'enseignement supérieur (la proportion était d'un tiers en 1982).

Pour l'activité « agences immobilières », qui occupe une position intermédiaire entre les deux pôles ci-dessus, l'évolution a avant tout affecté favorablement le niveau III de formation.

Globalement, toutes activités confondues, l'analyse révélait une tendance à la professionnalisation, puisque le niveau III, qui comprend les BTS, DUT, DEUST, a bénéficié, avec le niveau V, de la plus forte croissance relative.

Pour le cadrage formation, l'exploitation des sources disponibles (statistiques de la DEP, fichier CLAPET du Céreq, documents communiqués au SGCCPC à l'appui de la demande,...) confirmait la pauvreté de l'offre nationale de formations initiales spécialisées pour le créneau d'activités concerné : quatre DEUST et deux formations type Bac+2 dispensées par des écoles privées, l'une d'entre elle ayant demandé à l'époque (et récemment obtenu) l'homologation du diplôme correspondant.

Les enquêtes directes auprès des acteurs

- Les agents immobiliers et leurs collaborateurs

En ce qui concerne le niveau de formation et la préférence pour un diplôme particulier, le BTS, les employeurs enquêtés considéraient, à de rares exceptions près, que la demande formulée par leurs porte-parole était tout à fait pertinente.

Il existait néanmoins, y compris au sein d'une même fédération, des points de vue radicalement différents, voire opposés, sur des sujets très précis. Tel était le cas à propos des domaines de compétence à privilégier dans le programme de la formation projetée. Les porte-parole de la FNAIM assuraient que le BTS devrait avoir pour principal objectif de doter les titulaires de compétences en matière d'administration de biens, seule activité susceptible de pérenniser les agences en période de crise quand les transactions sont rares. L'argument apparaissait d'une logique incontestable, pour un auditeur non-spécialiste des activités immobilières. Certains adhérents de la même fédération plaidaient cependant en faveur d'un enseignement axé avant tout sur la transaction. C'est bien, affirmaient-ils avec autant de conviction que leurs représentants, parce que la crise est là qu'il faut plus que jamais mettre en œuvre des savoirs et des méthodes de vente (qui ne s'improvisent pas) auxquels on n'a pas eu à recourir en période faste. A quoi sert-il de posséder des connaissances en administration de biens si le portefeuille n'augmente pas ? L'objection était pertinente.

Les enquêtes auprès des personnels⁸ (majoritairement dotés d'une formation de niveau Bac+2), les appréciations que ceux-ci ont porté sur les contenus des formations qu'ils avaient ou n'avaient pas suivies, les lacunes dont ils ont fait état en se référant à leurs activités quotidiennes confirmaient assez nettement l'existence de situations professionnelles requérant la mise en œuvre de compétences dans des domaines aussi différents que le droit, les techniques du bâtiment, le commercial, la psychologie, etc. Ceux qui ont connu un cursus universitaire inachevé en droit, par exemple, estimaient que l'université ne fournit pas les connaissances spécifiques aux activités immobilières.

⁸ Il existe dans les activités immobilières de nombreux emplois exercés sous des statuts particuliers, non assimilables au salariat ordinaire (négociateur, payé à la commission par exemple). D'où l'emploi de la terminologie collaborateurs ou personnels, en lieu et place de l'expression des salariés habituellement retenue pour démarquer la catégorie correspondante du patronat ou de ses porte-parole.

Les enquêtes directes dans les agences immobilières

24 cabinets ont été enquêtés, directement, dans la région parisienne et en province. L'échantillon a été construit en tenant compte principalement de la spécialisation des activités, de la taille, de l'appartenance ou non à un groupe.

Le responsable de l'établissement a été interrogé sur les caractéristiques générales de son entreprise et ses activités, l'organisation des services et des fonctions, la structure des emplois et des qualifications, la politique de gestion de la main-d'œuvre.

Il lui a été demandé de donner son avis sur le projet de BTS et de désigner son ou ses collaborateurs exerçant les tâches (ou une partie des tâches) qui seraient normalement confiées à un titulaire de ce diplôme.

Ces collaborateurs ont été enquêtés à leur tour, selon une méthodologie inspirée de celle qui était mise en œuvre lors de la réalisation du Répertoire français des emplois : description de leurs activités, en les situant dans leur environnement (relations aux personnes, aux documents, aux équipements) afin d'estimer les degrés d'autonomie et de responsabilité. Les caractéristiques individuelles (âge, cursus de formation et d'emploi,...) étaient également prises en compte. Une question portait sur les difficultés rencontrées dans l'exercice quotidien de leurs activités et sur les éléments de formation qui pourraient les atténuer.

- L'inspection générale

Consultée sur le projet de BTS, l'inspection générale évoquait l'impossibilité de réguler les conflits qui s'étaient développés, au sein de la CPC, entre les représentants des enseignants et les porte-parole des employeurs au sujet des contenus d'enseignement.

Elle avait conscience du fait que les initiatives locales associant établissements scolaires et professionnels traduisaient bien l'existence de possibilités d'insertion des jeunes. Ces initiatives se substituaient au fond aux blocages nés des conflits antérieurs au sein des instances nationales. Elle pouvait difficilement ignorer une telle réalité.

L'une des interrogations, par rapport aux orientations technico-commerciales à donner à cette formation, avait trait au vivier (origines scolaires) des élèves sus-

ceptibles de la suivre. Destinée à donner avant tout accès à des postes de gestionnaires ou de vendeurs, il était irréaliste de compter sur un flux important en provenance de spécialités secondaires.

La difficulté liée à la maîtrise des créations de sections dans le cas de spécialités tertiaires (celles qui attirent le plus le privé) était évoquée. Seul un « verrouillage par la qualité » pouvait être envisageable.

- Les formateurs

Pour cette catégorie d'acteurs les positions vis-à-vis de l'opportunité de création du BTS variaient en fonction des intérêts particuliers.

Les proviseurs et enseignants promoteurs de FCIL dans les établissements scolaires étaient bien sûr favorables à la création d'un diplôme qu'ils contribuaient à définir (fonction laboratoire de cette forme d'alternance sous statut scolaire) en relation avec les professionnels locaux. Ils estimaient qu'il n'existait pas de formation à la vente en immobilier, pour le niveau considéré, étant entendu qu'il n'est pas possible pour les petits cabinets de recruter à un niveau supérieur (au niveau III). Pour définir le contenu de ces formations post-bac, les responsables se sont inspirés des formations existantes (écoles privées et DEUST, formations continues organisées par la FNAIM).

Les interlocuteurs dans les deux écoles privées offrant un cycle de formation en deux ans voyaient naturellement dans le BTS un concurrent potentiel. Afin de valoriser leur propre formation ils mettaient en avant le recours à des professionnels de l'immobilier comme garantie d'un contenu actualisé qu'ils opposaient aux « lourdeurs » de l'Education nationale en matière d'actualisation des programmes. A la date de l'enquête les deux écoles annonçaient l'instauration d'une troisième d'année d'études.

Quant aux responsables des DEUST ils ne manifestaient aucune crainte, affirmant que les objectifs des deux formations étaient bien différents. Dès le départ ces formations ont été construites pour satisfaire des besoins plus diversifiés en terme d'activités économiques (avocats, notaires, banques, immobilier,...). Le DEUST est très juridique, peu axé sur le commercial. Ses élèves ont des origines et des attentes également très différentes. Beaucoup aspirent à poursuivre en licence. Ils s'orienteraient finalement peu vers l'immobilier, davantage vers le secteur bancaire par exemple.

La CEFI⁹ (Commission emploi-formation de l'immobilier), instance paritaire présidée à cette date par le porte-parole du SNPI (Syndical national des professionnels de l'immobilier), a demandé au SGCCPC à être associée au projet afin « d'étudier comment coordonner » leurs actions de façon générale, au-delà du projet de BTS. « Nous souhaiterions aborder notamment les principaux sujets suivants :

- évolution en cours concernant le CAP de l'immobilier ;
- mise en place éventuelle d'un Bac professionnel de l'immobilier ;
- évolution en cours concernant le Brevet professionnel ;
- autres formations supérieures de l'immobilier.

Le souhait de notre commission est d'enclencher une réflexion sur les formations ouvertes à l'ensemble du secteur Immobilier, afin de favoriser les passerelles entre les différentes branches de ce secteur » .

Une première réunion a été organisée à propos de ce projet particulier, en présence de l'expert qui a pu ainsi entendre le point de vue des membres de la commission et faire préciser à l'occasion plusieurs points particuliers qui émergeaient à ce stade (relativement avancé à la date de cette rencontre) de l'analyse. Il n'y avait pas eu jusque là, semble-t-il, de concertation entre les deux instances. Cette initiative rejoint les recommandations du rapport au secrétariat d'Etat à l'Enseignement technique (Tanguy, 1991) : « On pourrait envisager d'une part une participation renforcée des représentants des organisations professionnelles (employeurs et salariés), assistés d'experts, à l'examen des dossiers d'opportunité et à la définition des référentiels d'activités professionnelles et

⁹ La CEFI est la forme contractée de l'appellation « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier ». Cette instance a été constituée aux termes d'un Accord national professionnel en date du 28 octobre 1992, en application de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 instituant les Commissions paritaires pour l'emploi des branches professionnelles. La mission initiale de ces commissions visait la mise en place de lieux de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés. Cette mission a été ensuite étendue, en particulier dans le domaine de la gestion des dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes et de certification (Contrats de qualification / Certificats de qualification professionnelle). Dans ce cadre, la CEFI s'est fixé comme objet de « déterminer les objectifs et les priorités en matière de formation aux professions immobilières et d'en favoriser le développement dans l'intérêt commun des membres des organisations signataires et des jeunes souhaitant faire carrière dans cet important secteur de la vie économique ». Comme le remarque Anne-Marie Charraud dans son mémoire, « pour de nombreuses branches professionnelles l'activité des CPE est confondue avec celle des autres commissions paritaires (dans le cadre des négociations des conventions collectives) ou des commissions relatives à la formation ».

d'autre part la soumission de ces propositions aux CPE pour avis » (page 130).

L'ANALYSE DES DONNÉES RECUEILLIES

A partir des informations recueillies, qui plaident en faveur d'une réponse positive à la demande examinée, une analyse s'imposait autour de quelques axes :

La vraie nature de la demande

La demande de création d'un diplôme par une profession devrait se rapporter effectivement à un besoin en compétences bien identifié (pour accomplir des tâches précises) et non encore satisfait par l'offre de formation existante.

Mais la formation peut également servir des objectifs beaucoup plus larges que la satisfaction immédiate d'un tel besoin. Elle constitue en effet, de plus en plus, un élément à part entière de la stratégie des représentants d'un secteur d'activité économique ou d'une organisation professionnelle. Une étude d'opportunité dans le secteur du Bâtiment [Maillard, 1994] avance quatre raisons principales à la demande de création d'un BTS :

- contribuer à valoriser les formations et les métiers du secteur dont l'image n'est pas très positive aux yeux des jeunes qui ne s'orientent pas volontiers vers les spécialités qui y sont rattachées ;
- améliorer la professionnalité au sens où, les mécanismes antérieurs de production des compétences à partir de la formation sur le tas étant aujourd'hui incapables de satisfaire les besoins, seul le recours au recrutement de personnels diplômés (comme vivier, sans lien immédiat avec un référentiel d'activités précises) peut débloquer la situation ;
- renouveler la main-d'œuvre et redéfinir l'organisation du travail en s'appuyant sur un diplôme « pivot » pour l'instauration d'une véritable politique de gestion des ressources humaines ;
- développer l'activité de l'entreprise et assurer sa reprise, en s'appuyant sur des diplômes de niveau plus élevé (que ceux que détiennent les salariés anciens) garantissant un niveau de formation générale qui favorisera les relations avec l'extérieur, l'organisation du travail, la gestion économique, etc.

Au vu de cette typologie, on mesure la nécessité de dépasser le cadre formel de la demande explicite afin de la repositionner dans le contexte dans lequel elle a été formulée. Il est important d'identifier des composantes de la demande qui ne se rapportent pas exclusivement à la satisfaction de besoins en compétences destinée à justifier la création d'un diplôme précis (niveau, spécialité, cycle).

Dans le cas de l'immobilier deux éléments incitaient à une identification de ces composantes :

- l'actualité de la crise qui, à l'époque du dépôt, touchait le secteur immobilier ;
- l'absence de toute véritable formalisation par les instances professionnelles des besoins résumés simplement par la référence à un niveau (III) et une filière de formation (le BTS) pour la spécialité (voir plus loin).

Une enquête effectuée par des sociologues toulousains [Leroux et Priasso, 1992] sur les professions immobilières, révélait la perspective stratégique de la demande. L'interprétation des résultats faisait explicitement référence aux travaux sur la « rhétorique professionnelle » [Paradeise, 1985]. La crise de l'immobilier succédait à une période de facilité qui avait vu la profession investie par des opérateurs opportunistes en quête de réussite rapide. Ce qui obligeait ses porte-parole à développer une « *argumentation destinée à reconquérir, auprès du public, leur légitimité professionnelle* ».

Cette reconquête ne se limitait pas aux seuls auditeurs de spécialistes (tels que des décideurs en matière de formation), le grand public étant également destinataire, à l'époque, du message diffusé dans les supports publicitaires ordinaires. Comme dans le cas de la médecine donné en exemple par C. Paradeise, la fermeture du marché des professionnels de l'immobilier, dont l'accès est réglementé par des conditions de diplôme pour l'obtention des cartes professionnelles (Loi Hoguet datant de 1970), ne suffisait plus à fonder une légitimité.

Deux observations permettaient de mesurer l'importance de ce volet stratégique dans la demande objet de notre analyse :

- les interlocuteurs ne tenaient pas le discours habituel à l'encontre de l'Education nationale, discours auquel on aurait pu s'attendre en connaissant l'atmosphère qui présidait aux débats au sein de la 18^e CPC¹⁰ à l'occasion d'un projet de réforme du

CAP (seul diplôme du secondaire en formation initiale pour la spécialité), à un point tel que cette CPC avait cessé de fonctionner depuis lors.

- les luttes d'influence entre les deux principales organisations professionnelles (qui se manifestaient par des contestations systématiques dans les séances de CPC) ont été laissées au second plan lors de nos entretiens avec leurs porte-parole, bien qu'il en reste quelques traces.

Quels que puissent être les objectifs réels poursuivis par les professionnels de l'immobilier, la formulation de la demande explicite adressée à l'Education nationale reste problématique. D'un point de vue méthodologique il y a transfert des charges de la preuve, le décideur ayant à apprécier, dès la phase d'opportunité, la pertinence du choix du niveau. On se situe là dans un contexte où « [...] *les entreprises essaient de simplifier le problème en raccourcissant la chaîne logique qui conduit à la caractérisation de l'emploi à pourvoir. Il est plus simple en effet de raisonner par analogie et de se référer aux diplômes existants : il est plus facile de dire par exemple que pour accomplir telle tâche, il faut un ingénieur que d'exprimer la demande en se cantonnant au référentiel d'emploi et en laissant le système éducatif traduire cette demande dans son propre langage, celui des cursus de formation et des diplômes. Cette façon de faire est acceptable en période de stabilité des contenus de formation et du système éducatif. Il en va différemment dans les périodes où tout évolue rapidement, comme aujourd'hui. Dans ces circonstances c'est la méthode d'analyse du travail qui doit prévaloir* » [Vincens et Chirache, 1992].

La mise en œuvre d'une analyse des contenus d'emplois destinée à pallier la démarche patronale devient alors indispensable. Cette analyse a été menée dans le cadre de l'étude d'opportunité.

Le choix du niveau III et du BTS

Le choix du niveau et du type de diplôme reposait sur une rationalisation de la situation et une perception très lucide des réalités par les demandeurs. Il importait de faire une revue des diplômes existants avec les acteurs afin de cerner les éléments de ce choix.

¹⁰ « Autres activités du secteur tertiaire », commission de rattachement de l'immobilier.

- Une profession qui fait de la formation un élément central de sa stratégie de légitimation possède une connaissance actualisée du système éducatif. Elle est impliquée localement dans des expériences menées en commun avec les institutions chargées de l'enseignement (initial et continu). Ses représentants nationaux sont bien au courant des implications locales qu'ils valorisent lors des démarches auprès des décideurs. Ils sont en mesure d'argumenter, par exemple, sur l'insuffisance de formation générale chez les jeunes de niveaux V, insuffisance par rapport à une approche dynamique des contenus d'emplois privilégiant les capacités d'adaptation. Leur argumentation repose en l'occurrence sur l'expérimentation d'un dispositif visant à dispenser pendant une année une formation complémentaire ouverte à des sortants de BEP. Ils mettent ailleurs en exergue la satisfaction des partenaires impliqués dans une FCIL post-baccalauréat, encadrée pédagogiquement par des enseignants de BTS.

- Eu égard à la taille des entreprises et à la division du travail dans une agence immobilière traditionnelle il apparaît que le niveau III, ciblé sur la catégorie des techniciens, est celui qui garantit la professionnalité, définie « *comme la manière dont s'effectue le rapport à une activité professionnelle, soit : une qualification et une manière de se situer par rapport au travail (valeurs, normes comportementales)* » [d'Iribarne, 1989].

La taille moyenne des cabinets immobiliers (de 3 à 4 personnes) rend impossible la satisfaction des perspectives de carrière auxquelles pourraient normalement prétendre des formés de niveau supérieur... au niveau III.

Quant au niveau IV, il n'est pas perçu par les employeurs comme une sortie normale professionnalisée, avec des emplois cibles¹¹ bien définis. La catégorie « techniciens », reste toujours difficile à identifier et à positionner par rapport aux employés d'une part et aux techniciens supérieurs d'autre part. La référence à « des professions intermédiaires »¹², associée à un niveau de formation bac+2, est beaucoup plus significative pour les professionnels responsables de petites unités du secteur tertiaire.

¹¹ Voir la note 5.

¹² Intermédiaires entre les emplois d'encadrement d'une part et les emplois dits d'exécution d'autre part.

- Les enquêtes directes menées auprès des responsables des quatre DEUST de l'immobilier apportent un éclairage sur les préférences des employeurs qui perçoivent bien la logique universitaire à l'œuvre dans la gestion de cette filière de formation. Malgré les objectifs de professionnalisation affichés, ses responsables estiment tout à fait légitime, et encouragent même, la poursuite d'études longues à partir de cette filière. L'appréciation plutôt négative portée par la profession sur les DEUST est tout à fait réaliste. Connaissant les paradoxes qui découlent des mécanismes d'orientation, elle sait bien en désignant le BTS qu'il s'agit d'une filière sélective finalement assez fermée aux jeunes sortant des baccalauréats technologiques qui se dirigent alors vers les cycles universitaires type DEUST.

Les représentants des professionnels manifestent finalement leur préférence pour la filière BTS parce qu'elle possède les trois caractéristiques de clarté, de consensus, de confiance qui fondent « *le système de relations appropriées entre les catégories d'acteurs, étudiants, établissements de formation, utilisateurs* » [Vincens et Chirache, 1992]. Il existe ainsi un certain consensus entre les protagonistes de la relation formation-emploi associés à cette filière. Les étudiants acceptent les pratiques de gestion de la main-d'œuvre spécifiques à la catégorie d'entreprises qui les accueillent en priorité, telles par exemple que le déclassement à l'embauche qui tient précisément à la perception que les très petites organisations à faible division du travail ont de l'association « qualification (mesurée par le diplôme) – classification (en termes de catégories socioprofessionnelle) ». La confiance qu'ont les utilisateurs potentiels dans cette filière se fonde sur leur connaissance des mécanismes de sélection évoqués plus haut qui garantissent une capacité minimale à tenir les emplois cibles¹³. D'autres arguments sont avancés dans la justification de la préférence pour le BTS : la scolarité en STS, au sein de lycées, correspond à un mode de fonctionnement secondaire qui maintient l'élève dans un environnement somme toute beaucoup plus contraignant que celui qui préside à l'ambiance universitaire (contrôle des présences aux cours, équipes pédagogiques, encadrement disciplinaire, etc.). Les professionnels accordent de l'importance à la fonction de socialisation d'une filière de formation [Grignon, 1971]. Cette forme de scolarisation favorise le développement de comportements et d'attitudes qui façon-

¹³ Voir la note 5.

nent le type de professionnalité (les modalités de mise en œuvre de savoirs dans une organisation collective donnée) apte à accroître l'opérationnalité immédiate lors de l'embauche.

LES RÉSULTATS DE L'EXPERTISE ET LA CRÉATION DU BTS

L'expertise a abouti en avril 1993, soit 6 mois après son lancement, à une conclusion estimant opportune la création d'un BTS dans la spécialité [Ourtau, 1993]. Trois séries d'arguments étayaient cette conclusion :

- les professionnels enquêtés (employeurs et employés réunis) s'accordaient sur la nécessité d'une formation au niveau envisagé ;
- la clientèle des agences immobilières déplorait le manque de compétences des personnels, dans une profession certes en crise à la date de l'étude mais la très forte croissance des effectifs, où existent et existeront de toute façon des besoins de renouvellement à satisfaire en tenant compte du délai requis entre la décision de création d'un diplôme et l'arrivée sur le marché des premières promotions (il peut en outre y avoir entre temps reprise de l'activité dans le secteur) ;
- l'offre de formation dans la spécialité était extrêmement limitée.

Le rapport formulait également deux recommandations :

- bâtir autant que possible une formation à forte coloration technico-commerciale, non exclusivement tertiaire. Les aspects techniques (du bâtiment) se révélaient être un élément important de compétence pour la profession, au même titre que la culture juridique. L'inclusion de spécialités secondaires dans les contenus d'enseignement constituait en même temps un frein à la course à l'ouverture « sauvage » de sections que l'on observe trop souvent lors de la création de BTS exclusivement tertiaires ;
- porter une attention particulière à la régulation des flux de formés compte tenu de la faiblesse des capacités d'absorption des sortants annuels par un secteur constitué pour l'essentiel de très petites entreprises. Il était également recommandé de n'ouvrir dans un premier temps qu'une ou deux sections expérimentales là où fonctionnaient déjà les formations « laboratoires ».

En juin 1993 le secrétariat général des CPC décidait la mise en chantier d'un BTS et désignait un groupe

de travail *ad hoc*. Animé par un inspecteur général d'Economie et Gestion, ce groupe était composé de 5 représentants des différentes branches du secteur immobilier et de 5 enseignants dans les disciplines juridiques et économiques.

Le projet de diplôme, résultat du travail du groupe, a été présenté et adopté en commission plénière consultative (la 18^e CPC) le 8 avril 1994.

L'inspecteur général a fait, à cette occasion, des commentaires sur des choix particuliers. Alors que les programmes de droit et d'économie sont habituellement communs à l'ensemble des BTS du secteur tertiaire, il a été décidé de construire un programme de droit particulier incluant à la fois le droit général et celui de l'immobilier.

A travers ce diplôme le groupe a cherché à répondre aux attentes des différentes composantes de la profession, excepté dans des secteurs pointus tels que la promotion immobilière. Ceci pour doter les candidats de la plus grande adaptabilité possible (passer de la transaction à la gestion par exemple) en fonction des aléas de la profession.

L'évolution technologique des outils bureautiques, informatiques et télématiques dont l'usage est la règle dans tous les cabinets a également été prise en compte.

Un représentant du collège salarié (CFDT) posait la question de la procédure d'implantation des sections dans les académies, au regard de la recommandation d'une limitation de l'offre de formation. Le SGCPC reconnaissait que sa mise en œuvre restait problématique, tout recteur étant habilité, malgré des directives nationales invitant à une certaine prudence, à autoriser des ouvertures de sections avec l'aval du Conseil régional. Il précisait qu'une section au moins devait ouvrir à Antibes (où existait déjà une expérimentation sous la forme d'une FCIL analysée lors de l'étude) à la prochaine rentrée.

Cette ouverture a effectivement eu lieu en 1994, soit deux ans après le dépôt de la demande de création du BTS.

UN ENSEIGNEMENT DE CETTE EXPERTISE : L'IMPORTANCE DE LA DÉLIMITATION D'UN CHAMP PERTINENT

La question posée dans le cas de l'étude d'opportunité dans l'immobilier était double. Elle se formulait de la façon suivante :

1) existe-t-il, pour le niveau considéré (niveau III) de sortie du système éducatif initial, un besoin actuel ou prévisible à court et moyen terme, qui ne pourrait être satisfait par l'offre existante de formation initiale et/ou continue et justifierait la création d'un diplôme dans la spécialité ? ;

2) pourquoi devrait-on choisir un BTS ?

Pour y répondre en respectant le cahier des charges fixé par le guide méthodologique élaboré par le commanditaire, le premier travail consistait à délimiter un champ particulier sur lequel mener les investigations recommandées.

Selon les propres termes du SGCP « *Le travail de réflexion sur l'opportunité renvoie au type de relation que l'on cherche à établir entre la formation et l'emploi. Il s'agit de rechercher le bon compromis entre les capacités réelles d'absorption des secteurs d'activités économiques et les élèves tels qu'ils sont* » [Bouyx, 1992].

Le champ retenu s'inspire très largement de cette conception. La demande est tellement spécifique que l'opportunité ne peut s'apprécier dans ce cas que par rapport à l'employabilité particulière¹⁴. L'expertise a pour but premier de s'assurer de l'existence d'un besoin réel en formation pour les emplois de collaborateurs d'agents immobiliers, qui justifie la construction d'un référentiel pour un BTS.

Au cours du travail de construction de ce référentiel, on peut alors intégrer des éléments de contenus susceptibles d'étendre l'employabilité à d'autres catégories d'employeurs potentiels tels que le secteur public et les grandes entreprises gestionnaires de patrimoines immobiliers. Il y aurait toutes les chances de ne satisfaire personne (et donc de mener les élèves vers une impasse) en essayant de répondre par un diplôme trop transversal à une demande très précise sur un champ plus limité. Il n'apparaissait pas opportun de rechercher une solution intermédiaire qui n'intéresserait pas le demandeur, le seul qui ait fait état d'un besoin spécifique et se soit déclaré prêt à offrir des emplois. Le traitement global de trois « *systèmes d'emplois tertiaires qui suivent des logiques de fonctionnement largement indépendantes* » [Gadrey, 1990] n'avait aucune chance d'aboutir à une solution satisfaisante.

¹⁴ Peut-être s'agit-il là d'une remarque tautologique valable pour toutes les formations pointues, peu transversales aux secteurs d'activité et à faibles flux ?

Les conclusions et recommandations remises au commanditaire s'appuient sur ces éléments d'analyse.

* *
*

L'analyse du cas particulier présenté dans cette étude d'opportunité fournit l'occasion d'une interrogation plus générale sur le recours à l'expertise, sur les difficultés de sa mise en œuvre et sur les risques encourus par l'expert. Le rapprochement avec les institutions allemandes, souvent citées en exemple en matière de gestion des diplômes, évoque une autre manière d'intégrer l'expertise dans le processus de décision.

- Le recours à l'expertise

Par rapport au schéma général des conditions du recours à l'expertise, le cas particulier de l'immobilier n'est pas très illustratif puisque les emplois cibles¹⁵ du diplôme faisant l'objet de la demande (collaborateurs d'agents immobiliers) sont très peu transversaux.

La décision de commander une étude dépend aussi du contexte dans lequel est déposée la demande. Il n'est pas certain que la procédure eut été la même si la conjoncture avait été aussi favorable au secteur immobilier que celle de 1990, date du premier dépôt de demande par la FNAIM.

Il existe en réalité deux grands motifs possibles de recours à l'expertise. A côté du besoin d'une connaissance technique d'un dossier existent des préoccupations d'ordre plus stratégiques dans le processus de négociation d'un diplôme. Dans la plupart des cas, il y a probablement combinaison des deux ordres de préoccupations chez le commanditaire de l'expertise.

Celui-ci peut le cas échéant être lui-même spontanément demandeur d'une étude sur l'opportunité de réviser tel ou tel diplôme ou telle ou telle filière afin de rassembler tous les éléments utiles à la prise de décision. La gestion des diplômes par le SGCP s'appuie sur une politique arrêtée par le ministre qui fixe le cadre général de définition et d'articulation des diplômes aux différents niveaux, ainsi que les orientations pour leur développement ou leur rénovation. Mais la mise en œuvre systématique de cette politique s'avère délicate dans des cas particuliers. Le Secrétariat décide alors de différer le travail en attendant les résultats d'une expertise.

¹⁵ Voir la note 5.

Envisageant de prendre une décision qu'il estime techniquement opportune mais qui risque d'être contestée par des groupes de pression, le décideur peut aussi anticiper la réaction et recourir à « l'avis d'expert » qui sera opposable aux contestataires éventuels. Ce motif n'apparaîtra jamais, évidemment, comme justification officielle de la démarche.

Par l'intermédiaire de l'étude d'opportunité confiée à un tiers il est également possible de connaître et de consigner les points de vue de minorités qui ne peuvent habituellement s'exprimer dans les instances représentatives (... de positions majoritaires, par définition). Ces instances sont normalement informées de l'existence d'une demande et d'une étude technique dont le lancement reste cependant de la seule compétence du SGPC. Dans le cas de l'immobilier il eut été très difficile de prendre leur avis, les incidents répétés survenus à l'occasion des tentatives de rénovation des CAP et BP de la spécialité avaient conduit à la suspension du fonctionnement de la CPC où toute concertation était devenue impossible.

- Les difficultés et les risques de l'expertise

Bien qu'il soit chargé de conduire une expertise technique afin de constituer le volet professionnel du dossier d'opportunité, l'expert ne peut ignorer totalement les autres dimensions éventuelles d'une demande. Il doit chercher à les connaître pour positionner sa propre démarche en ayant conscience du fait qu'il peut le cas échéant être considéré lui-même (par les autres acteurs) comme un acteur, voire même comme un instrument¹⁶.

L'expertise ayant trait à la mise en œuvre de méthodes d'analyse des relations entre les formations et les emplois, l'intervenant n'a pas nécessairement une connaissance approfondie d'un secteur d'activité particulier¹⁷. Il n'est pas toujours en mesure de maîtriser le contexte politique et stratégique des déclarations et informations livrées par les différents acteurs. Il n'a pas la possibilité matérielle, dans les délais courts impartis dans ce type d'intervention, d'organiser des investigations lourdes qui pourraient accroître la maîtrise du contexte.

¹⁶ Sur ces questions délicates voir notamment Crozier et Friedberg : *L'acteur et le système* – Annexe : Théorie et pratique de la démarche de recherche – le chercheur devant son terrain.

¹⁷ L'accent est mis sur la transversalité comme composante principale de l'expertise au début de la première partie.

Il y a donc des risques évidents qui tiennent aux « limites intrinsèques » [Maillard, 1994] des études d'opportunité :

- comment assumer vraiment l'ambition prospective de ce type de démarche qui ne peut que se nourrir, vis-à-vis d'un champ heureusement plus restreint de relations entre une formation particulière et ses emplois cibles¹⁸, des résultats (quand il en existe, comme c'était le cas pour le secteur HLM) de Contrats d'études prospectives, méthodologiquement proches mais disposant de délais et moyens autrement plus importants ?

- le fait que l'expert soit contraint de passer par l'intermédiaire de l'organisation à l'origine de la demande le place dans une situation de dépendance forte. Même s'il a conscience des risques associés à cette situation et s'il met en œuvre des solutions pour y remédier force est d'admettre que ses recommandations peuvent toujours, en partie au moins (sans qu'il puisse savoir sur quels éléments), subir l'influence de cette situation.

C'est en tenant compte de toutes ces réalités, et pour les gérer aussi méthodiquement que possible, que l'expert doit organiser son travail qui pourrait se résumer comme suit : détecter, resituer dans leur contexte et rapporter des prises de positions, assorties des argumentations correspondantes quand elles sont développées, jugées utiles à la prise de décision¹⁹.

- La référence au modèle allemand : deux cadres institutionnels pour la négociation des diplômes, deux modalités de l'expertise.

Le fonctionnement des institutions françaises en matière de formation professionnelle est souvent opposé à celui qui prévaut en Allemagne. Qu'en est-il, outre-Rhin, de la démarche suivie dans la décision de création d'un diplôme ? Quelle est la place de l'expertise ?

Le BIBB (*Bundesinstitut für Berufsbildung* – Institut fédéral pour la formation professionnelle), organisme de droit public, assure la coordination générale en liaison avec les organisations d'employeurs et de salariés. Il a une double mission : recherche et

¹⁸ Voir la note 5.

¹⁹ « C'est seulement lorsqu'elle s'appuie sur une connaissance préalable des réalités que la recherche peut faire surgir les réalités qu'elle entend enregistrer », Pierre Bourdieu (sous la direction de...), *La misère du monde*, p. 916.

développement, en liaison avec des instituts universitaires de pédagogie professionnelle, conseiller et prestataire de services auprès du gouvernement fédéral et des acteurs de la formation professionnelle. L'organe dirigeant, la commission centrale, est composé de délégués des principales organisations patronales et des syndicats de salariés ainsi que de délégués des *Länder* et de délégués de la fédération. Il s'agit donc d'un organisme paritaire, à la différence du secrétariat général des CPC, qui est un service de la Direction des lycées et collèges. L'une de ses fonctions permanentes est de réaliser des travaux de recherche sur la formation professionnelle ou de soutenir la réalisation de tels travaux. C'est un lieu où convergent les différents avis des parties concernées par la formation professionnelle. Il a un rôle essentiel de médiation et d'élaboration de compromis afin de parvenir à un consensus sur toutes les questions relatives à la formation professionnelle. Quand une organisation demande la création ou la rénovation d'une formation le BIBB élabore des propositions sur le contenu, à partir des travaux qu'il a menés. Des commissions d'experts réunissant les différents partenaires sont constituées et présidées par un membre du BIBB. Il s'agit de commissions *ad hoc*, chargées d'élaborer les règlements de formation en s'inspirant des travaux ci-dessus.

D'un point de vue institutionnel, la principale différence France-Allemagne quant à « l'avis d'opportunité » de création ou de rénovation des diplômes réside donc dans le caractère paritaire de la décision allemande. En France, le ministre de l'Éducation nationale est seul à décider de la suite à donner. Cette différence est l'une des manifestations des deux logiques fondatrices de deux modèles que l'on oppose souvent :

– celui du consensus qui caractérise l'Allemagne et repose sur un paritarisme aux différentes étapes du processus de décision. La recherche d'accord existe en particulier en amont, là où la discussion peut porter sur des éléments plus politiques (les « valeurs-cadres » d'une formation) ;

– celui du compromis qui dans le cas français confère au ministère de tutelle un pouvoir d'orientation

fort en matière de politique des diplômes, les professionnels ayant à prendre position dans un cadre largement prédéfini par l'État.

Cette opposition traduit des différences sociétales analysées et commentées par des chercheurs français [Maurice, Sellier, Silvestre, 1983]. Il semble que le recours à l'expertise dans la phase d'opportunité puisse atténuer les inconvénients du modèle français sans souffrir pour autant certaines rigidités institutionnelles qui pèsent sur le système allemand. La lourdeur et la durée excessive de la procédure suivie par le BIBB dans la création des diplômes sont en effet l'objet de critiques en Allemagne même où trois à quatre années sont nécessaires (en moyenne) pour aboutir au consensus recherché.

L'instauration d'une phase d'opportunité dans la fabrication des diplômes marque une évolution significative du modèle français. En faisant intervenir des organismes comme le Céreq ou ses centres associés, par exemple, pour mener des études préalables, le SGCPC s'inspire largement de la méthode du BIBB. Recommandée par le guide méthodologique la consultation des différents acteurs rétablit un paritarisme minimum. Si la décision appartient toujours à l'État, les intéressés ont au moins l'occasion de donner un avis qui est consigné dans un rapport.

Pour être conduites dans les délais impartis ces études laissent certes peu de place à la mise en œuvre de méthodes d'investigation lourdes. Mais il faut tenir compte du fait qu'existent en France, en matière de qualification et de formation, des analyses et des réflexions menées dans des dispositifs (Contrats d'études prospectives par exemple) ou dans des instances (Commissions paritaires nationales de l'emploi) associant les partenaires sociaux. Les expertises ponctuelles doivent s'y référer.

Maurice Ourtau
*Laboratoire interdisciplinaire de recherche
sur les ressources humaines et l'emploi,
Toulouse*

Bibliographie

Bouyx Benoît (1992), Le dispositif français d'élaboration et d'actualisation des diplômes, *Revue Education-économie* n° 16.

Charraud Anne-Marie (1991-1992), Vers une pluralité de références pour évaluer les compétences : la validation des certifications en France, Mémoire de DEA, Université Paris I/Panthéon Sorbonne.

Fourcade Bernard, Ourliac Guy, Ourtau Maurice (1992), « La négociation des diplômes technologiques : Les Commissions professionnelles consultatives », *Formation Emploi* n° 39, juillet-septembre.

Gadrey Jean (1990), « Les systèmes d'emplois tertiaires au cœur des transformations du marché du travail », *Formation Emploi*, n° 29, janvier.

Grignon Claude (1971), L'ordre des choses, *Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Paris, Editions de minuit, 365 p.

Iribarne (d') Alain (1989), *La compétitivité, défi social et enjeu éducatif. Sociétés en mouvement*, Presses du CNRS, Paris.

Leroux Nathalie, Priasso Muriel (1991-1992), *Les agents immobiliers et les acheteurs d'un logement ancien*, Mémoire pour la maîtrise de sociologie, Université de Toulouse le Mirail.

Maillard Fabienne, « Bâtiment : de l'opportunité de créer un BTS pour les métiers de la finition », *Revue CPC document*, 94/6, ministère de l'Education nationale.

Mallet Louis (1992), Chapitre VII : Les CAP et les niveaux de qualification, p. 90, in *La décision à l'Education nationale*, Presses universitaires de Lille.

Maurice Marc, Sellier François, Silvestre Jean-Jacques (1983), *Règles, contextes et acteurs. Réflexion à partir d'une comparaison France-Allemagne*, Document LEST, 83-1.

Ourtau Maurice, Etude d'opportunité sur la création d'un BTS dans l'immobilier (1993), *Revue CPC document* 93/2, ministère de l'Education nationale.

Paradeise Catherine (1985), Rhétorique professionnelle et expertise, *Sociologie du travail* n° 1/85.

Tanguy Lucie (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?*, La Documentation française, Paris, 142 pages.

Vincens Jean, Chirache Sylvère (1992), Rapport de la commission « Professionnalisation des enseignements supérieurs », Haut comité éducation-économie, Paris, juillet.